

Существует трудность в инвестировании инновационных проектов. По результатам исследований, современные менеджеры делают акцент на том, что инновационные проекты имеют высокий риск потери денежных средств в кризисных ситуациях.

Заключение. На данный момент ТЭК Республики Беларусь испытывает объективные сложности для внедрения инноваций и требует комплексного подхода к решению данных проблем. Внедрение инноваций влечет за собой обновление существенной части уже введенных в работу мощностей и изменения алгоритмов управления действующего ТЭК[1]. Необходимо учитывать степень влияния человеческого фактора, в связи с тем, то предприятия ТЭК являются крупными, введение инноваций обычно проходит поэтапно, необходимо синхронизировать работу инновационного и старого оборудования (инструмента), то является сложным процессом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Анализ технологических инноваций и факторов, препятствующих их внедрению [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://lektsia.com/19x72c0.html>,
2. В Беларуси открыты три новые залежи нефти [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.neft.by/2020/01/10/v-belarusi-otkryty-tri-novye-zalezhi-nefti>
3. Подготовка и проведение тендера на предоставление услуг в сфере управления персоналом[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=586>
4. В Белоруссии назвали сроки окупаемости своей атомной станции [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://eadaily.com/ru/news/2020/07/30/v-belorussii-nazvali-sroki-okupaemosti-svoey-atomnoy-stancii>, свободный.
5. Проблемы внедрения инноваций в энергетической отрасли Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rep.bntu.by/handle/data/70998>

УДК 331.441/446

ВЛИЯНИЕ ПАНДЕМИИ НА СИСТЕМУ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

канд. экон. наук. **О.Н. Монтик**, студент **М. Г. Хононов**, ФММП БНТУ, г. Минск

Резюме – в данной статье рассмотрено влияние мировой пандемии COVID-19 на работу управляющего персонала и сотрудников организации в целом. Проанализирована способность персонала выполнять установленные трудовые функции в новых условиях, минимизируя потери эффективности. Предложены способы решения кадровых проблем, создающих дополнительные риски для организации. Определены характеристики рабочего и управляющего персонала, необходимые для сохранения эффективного функционирования предприятия.

Ключевые слова: COVID-19, HR, адаптация, менеджмент, организация, пандемия, персонал, психология, система управления персоналом, эффективность.

Введение. Грамотная координация трудового коллектива — залог успеха любой организации. Однако даже самому предусмотрительному менеджеру не всегда удаётся в полной мере оценить возможные риски и их последствия. Именно это и стало «камнем преткновения» в работе управляющего персонала в 2019-2021 гг.

Определим и задачи системы управления персоналом (далее СУП). СУП представляет собой целый комплекс методов и решений по работе с персоналом, осуществляя его координацию и, вследствие чего, реализует последующую максимизацию эффективности деятельности всего предприятия. Объектами этих систем являются как целые коллективы, так и отдельные работники, в то время как субъекты — это линейный/функциональный руководитель (рисунок 1).



Рисунок 1 — Пример задач системы управления персоналом

Источник: [3]

Основная часть. Рассмотрим актуальную проблему управления персоналом более детально: грамотному Human Resources Director (далее HRD), сотруднику руководящего звена, обязанностью которого является создание, развитие и поддержка контактов со всеми подразделениями предприятия в целях обеспечения полноценных коммуникационных сетей между руководителями отдела и их подчинёнными, а также между самими руководителями предприятия, не составит труда перевести подавляющее большинство сотрудников практически любой отрасли на удалённую форму работы. Более того: по сообщению КПМГ Интернешнл (по состоянию на 27 марта 2020 года) — треть всех компаний на территории России смогли перевести 75% своих сотрудников на удалённую форму (рисунок 2) [3].



Рисунок 2 — Процент сотрудников, переведенных в режим удаленной работы

Источник: [3]

Однако всё это возможно только в том случае, если работодатель готов заключить дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором будут оговорены такие критерии как: размер заработной платы в зависимости от объема выполненной работы; соответствие графику выполнения работ; вопрос об обеспечении, или же не обеспечении сотрудника необходимыми технологическими средствами, а также способы дистанционного контроля за выполнением трудовых обязательств и некоторые другие аспекты, которые будут зависеть от характера и структуры организации. Рассмотрим одну из основных проблем, с которой столкнулись предприятия — это отсутствие грамотного планирования. Практика показала, что снижение человеческого трафика привело к спаду не только эффективности организаций, но и спроса на определённые товары/услуги, вследствие чего работодатели сокращали численность персонала, стараясь таким образом стабилизировать своё положение на рынке. Результатом этой деятельности мы можем наблюдать постепенный рост безработицы, тенденция которого идёт на спад после значительного подъёма, составившего ~3-4% от тех же показателей, но до пандемии COVID-19 (по данным РБК на 12 окт 2020 на территории РФ) [7] (рисунок 3).

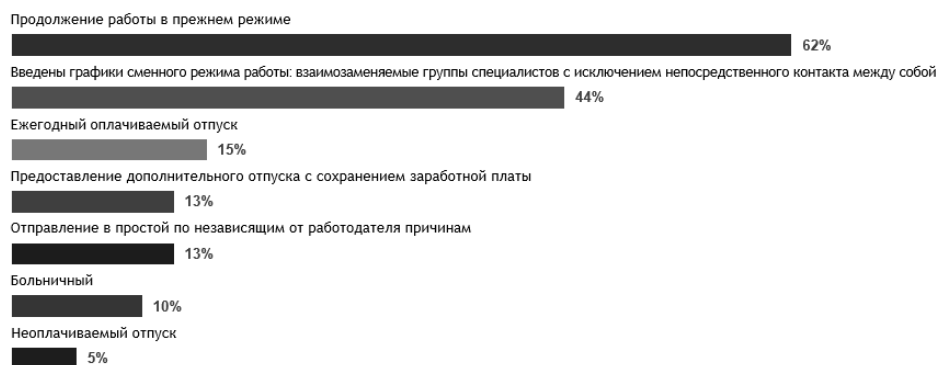


Рисунок 3 — Анализ принимаемых мер по отношению к менее мобильному персоналу

Источник: [3]

HR-менеджеры, инспекторы кадров и др. руководящие должностные лица в нынешних условиях максимальной ограниченности средств должны уметь адаптировать подконтрольный им персонал, т.к. люди, ранее привыкшие к живому общению, начинают испытывать определённый дискомфорт, приводящий к вялому и подавленному состоянию, трудовой и мыслительной дисфункции, замкнутости, депрессии, а следственно и снижению продуктивности (рисунок 4). Вопреки ожиданиям, мнение о том, что всё зависит от подготовленности персонала — можно считать ошибочным, т.к. подобному пагубному влиянию подвержены и руководители, с чьей стороны может развиваться ощущение «безнадежного ухудшения ситуации», что вызывает закономерный эффект «домино», оказывая деструктивное психологическое давление на сотрудников.

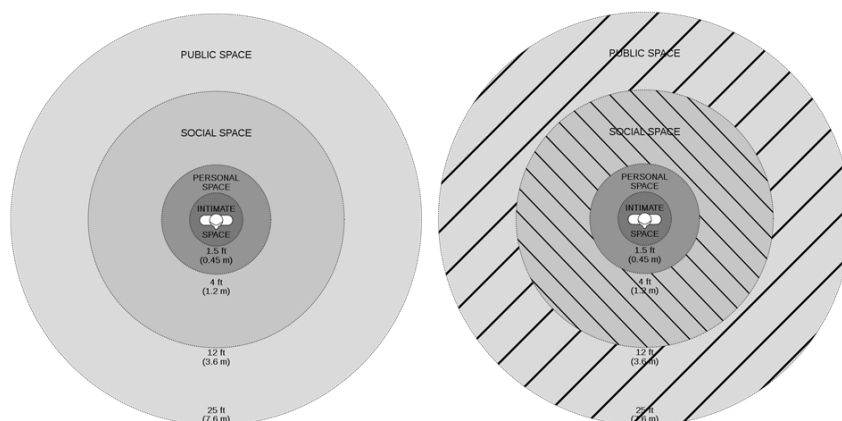


Рисунок 4 — диаграмма социальной дистанции, предложенная Эдвардом Холлом и диаграмма фактическая, в условиях пандемии COVID-19

Источник: [3]

Однако социально-психологическая дилемма — лишь одна проблема из многих, ведь кроме неё также остро стоит вопрос финансов, организационный вопрос, вопрос мотивации и лидерства. Исходя из вышеперечисленного, перед руководящим персоналом можно выделить несколько насущных вопросов, решив которые им удастся не только избежать генерирования ненужных убытков, но и приумножить трудовой потенциал организации:

1. Поддержка сотрудников. В нынешних условиях менеджер обязан всегда быть «рядом» со своими коллегами и помогать с решением их вопросов. Обязан обеспечить грамотный менеджер своему персоналу — работу, которая не будет вызывать у человека стресс, отторжение, или спад интереса. Решение данного вопроса кроется в современных способах коммуникационного взаимодействия: звонки, мессенджеры, электронная почта, т.к. всё перечисленное позволяет осуществлять контроль и поддержку при минимальных финансовых, а также трудовых затратах.

2. Отказ от завышенных требований. Удалённая работа, также, как и работа на стандартных рабочих местах в офисе, однако с куда большими санитарными ограничениями, может привести к затруднениям со стороны подчиненного персонала. Данный пункт нацелен на актуализацию не только планирования самого персонала, но и на помощь в планировании деятельности непосредственно для самого рабочего в зависимости от окружающих его обстоятельств.

3. Рациональная организация труда персонала крупных предприятий. В тех условиях, которые диктует настоящее время, уместнее всего будет использование таких технологий, как: электронный документооборот, система управления взаимоотношениями с клиентами, IP-телефония, и многие другие способы для многократного облегчения, и упрощения работы. К примеру, на предприятии ООО «Могилёвлифаш» система электронного документа оборота была введена задолго до начала пандемии COVID-19, что несомненно способствует продуктивной работе предприятия в условиях ограниченных контактов, в то время как раньше для утверждения одной технологической документации — пакет документов должен был путешествовать более чем по пяти разным корпусам и цехам, пока не соберёт все нужные подписи для последующего утверждения.

В дополнение стоит составить пример структурированной схемы-плана действий HR-менеджера в условиях пандемии, которая могла бы использоваться как малым, так и средним, и даже крупным бизнесом (рис 5).

Заключение. В данной работе предложен алгоритм работ HR менеджера по оценке эффективности персонала. Алгоритм качественно и количественно отличается от привычного выполнения обязательств управляющим руководством, так как требует создания отдельных баз данных для постоянного и/или периодического контроля за физическим, социальным, психологическим, а также трудовым потенциалом всего персонала. Предложенный метод СУП при дальнейшем развитии, может стать одним из наиболее эффективных методов повышения конкурентоспособности организации — главным образом за счёт повышения привлекательности кадровых мест, несмотря на общую тенденцию к сокращению персонала, а также его переводу на дистанционные виды работ. В будущем планируется составить соответствующие базы данных, провести дополнительный анализ факторов влияния пандемии и её последствий, а также вывести формулу «о полезности сотрудника», с помощью которой станет возможно внедрение автоматизации в систему управления персоналом как для соответствующего надзора, так и для облегчения подбора и найма персонала в будущем, минимизируя сопутствующие риски.

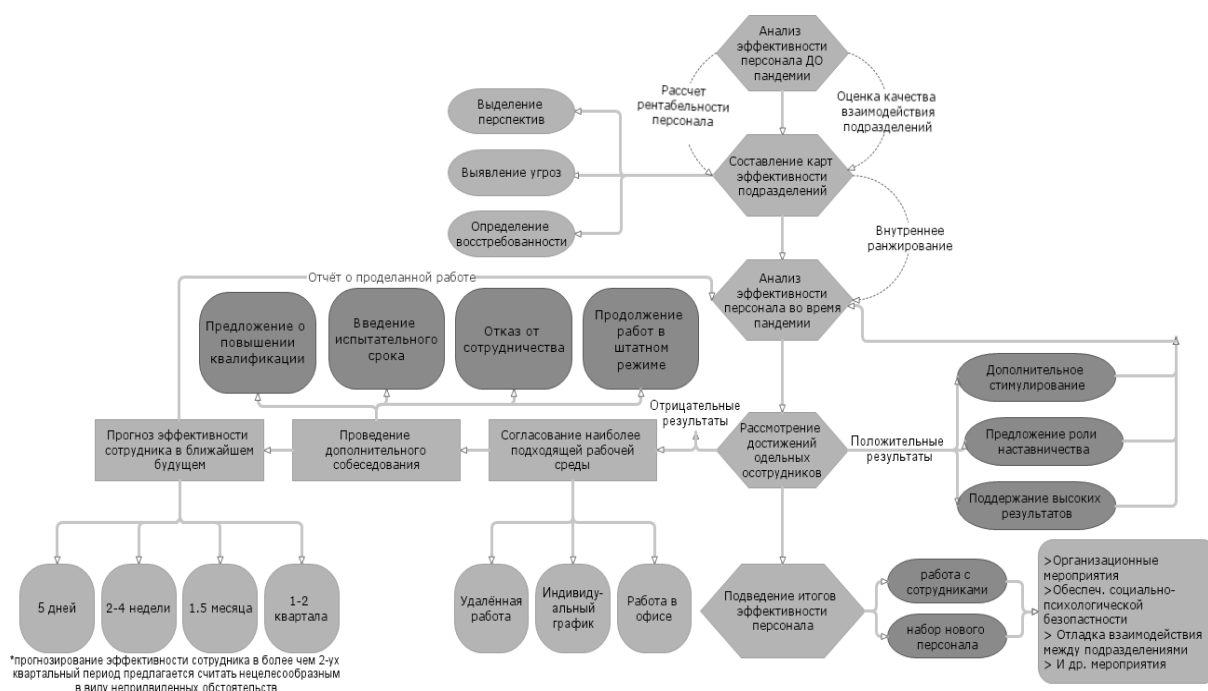


Рисунок 5 — предложенный алгоритм выполнения работ управляющим персоналом

ЛИТЕРАТУРА

- 1 Сафонов, А.Ю. Управление персоналом в период пандемии / А.Ю. Сафонов // Московский экономический журнал №5, Москва, 11 мая 2020 г. / МЭЖ ISSN 2413-046X, Россия, Москва. Гл. редактор: Иванов Н. И., д.э.н. [и другие.]. – Москва, 2020. – DOI 10.24411/2413-046X-2020-10318.
- 2 Дуглас Мак-Грегор и человеческая сторона предприятия / Дж. Шелдрейк. – Москва / Социальная психология: хрестоматия / сост. Е.П. Белинская, О.А. Тихомандрицкая. – Москва: Аспект Пресс, 2008. –258-262с.
- 3 KPMG.BY [Электронный ресурс] / Международная сеть фирм, предоставляющих профессиональные услуги. – Минск, 2020. – Режим доступа: <https://home.kpmg/ru/ru/home/insights/2020/03/hr-actions-in-pandemic-survey.html>. – Дата доступа: 15.02.2021.
- 4 BMANAGER.RU [Электронный ресурс] / Ресурс “Основы менеджмента”: основные положения теории управления и обобщение мировой практики менеджмента фирмы. – Минск, 2021. – Режим доступа: <http://bmanager.ru/articles/sistema-upravleniya-personalom>. – Дата доступа: 15.02.2021.
- 5 PLANFACT.IO [Электронный ресурс] / Блог для предпринимателя. – Москва, 2021. – Режим доступа: <https://planfact.io/blog/posts/reshenie-kadrovyykh-problem-v-pandemiyu>. – Дата доступа: 15.02.2021.
- 6 E-MBA.RU [Электронный ресурс] / Бизнес-образование онлайн. – Москва, 2021. – Режим доступа: https://e-mba.ru/knowledge-base/kak-sohranit-i-dazhe-uluchshit-komandu-v-epohu-pandemii?utm_source=embaru. – Дата доступа: 15.02.2021.
- 7 RBC.RU [Электронный ресурс] / Пандемия коронавируса. – Москва, 2020. – Режим доступа: <https://www.rbc.ru/economics/12/10/2020/5f842fec9a79477029a4c10d>. – Дата доступа: 15.02.2021.
- 8 FORBES.RU [Электронный ресурс] / КАРЬЕРА И СВОЙ БИЗНЕС. – 16.06.2020. – Режим доступа: <https://www.forbes.ru/karera-i-svoy-biznes/402963-vdrug-ya-sleduyushchiy-kak-sokratit-lyudey-v-pandemiyu-i-sohranit> Дата доступа: 15.02.2021.

УДК 368.025.4

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРОДАЖАМИ СТРАХОВЫХ УСЛУГ ЗА СЧЕТ ВНЕДРЕНИЯ СОВРЕМЕННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

канд. экон. наук, доцент **О. Н. Монтик, Е. О. Чернов**, ФММП БНТУ, г. Минск

Резюме – в статье оценивается результативность внедрения современного программного обеспечения в страховой компании, имеющее целью стабильный рост ее продаж. Выявлена связь между сокращением затрат страховой компании посредством внедрения современного мобильного приложения и ростом производительности труда страховых агентов благодаря предоставляемой возможности заключать страховые договора, без привязки к помещению офиса.