

работать на результат – устойчивое системное социально-экономическое развитие страны и ее регионов.

Также для корпоративного уровня предлагаются законодательские инициативы, обеспечивающие «прозрачный», справедливый процесс подбора персонала и последующий соответствующий карьерный рост в коммерческих организациях, развитие социального партнерства (авторы вводят в научный оборот «новый» термин «социально-экономическое партнерство», поднимая вопрос о справедливости оценки вклада трудовых коллективов в создание добавочной стоимости в условиях рыночной экономики).

Помимо этого предлагаются эффективные меры препятствующие разгулу коррупции в стране путем совершенствования трудового законодательства (в частности, «разведение» власти и бизнеса путем прямого запрета для руководства исполнительной власти страны (ее субъектов) на занятие по совместительству руководящих должностей в госкомпаниях, лимитирование множественного совместительства и др.). Согласно действующему законодательству РФ, обладая полномочиями (способностью принимать ключевые решения для госкомпании) высокопоставленный чиновник за это не получает вознаграждения в отличие от других членов совета директоров (не работающих по совместительству в органах исполнительной власти), нарушая тем самым основную принцип (платности управленческих функций) рыночной экономики. Отсюда, на наш взгляд, именно занятие по совместительству руководящей должности в органах исполнительной власти и госкомпании существенно повышает коррупционные риски в стране – выступает естественным катализатором соответствующего негативного процесса в современном российском обществе.

А это, в свою очередь, должно способствовать социально-экономическому развитию РФ, а в конечном итоге – трансформации страны из неблагополучной в процветающую (соответствующую высоким мировым стандартам в области управления, с развитой рыночной экономикой и высокой степенью социальной защищенности населения). При разработке и принятии законопроектов в истинно демократическом государстве (на это претендует и Россия) в центре внимания законодательной власти страны должен быть гражданин. Отсюда, авторы под благополучием страны, прежде всего, понимают обеспечение высокого уровня жизни граждан страны, а не только «привилегированной» части ее общества. На наш взгляд, главным ресурсом страны, запоздало вступающей в постиндустриальную эпоху (по сравнению с благополучными странами мира) должны стать знания. Действительно только образованные (обладающие знаниями) менеджеры могут дать результат.

Частично материал, представленный в книге был освещен результате заслушивания автор-

ского доклада, посвященного повышению эффективности управления в РФ путем внедрения новых систем оплаты труда в рамках круглого стола на тему: «Повышение эффективности управления в РФ через внедрение новых социальных механизмов» состоявшегося 19 октября 2015 года в Госдуме РФ (организатор – ЛДПР, председатель – Катаонов С.М. – первый заместитель председателя комитета ГД РФ по бюджету и налогам, кандидат технических наук, доктор экономических наук, профессор).

Книга была написана под влиянием трудов таких видных ученых-экономистов РФ (академики РАН) как В.В. Ивантер, С.Ю. Глазьев, А.Д. Некипелов, В.Л. Макаров, А.И. Татаркин и др. Начиная, с момента формирования «новой» истории страны (с 1991 года), указанные ученые неоднократно публично заявляли (аргументируя полученными результатами соответствующих комплексных тематических исследований) о предпочтительности для России не либерально-рыночного подхода к управлению социально-экономическим развитием РФ, а дирижистского, предполагающего (естественно при необходимости, исправляя недостатки стихийного рынка) активное государственное регулирование ключевых соответствующих процессов. На наш взгляд, таким современным эффективным инструментом государственного регулирования должно стать, прежде всего, законодательство (и в том числе трудовое). В настоящее время и высшее руководство страны начинает склоняться в сторону дирижистского подхода к управлению ее социально-экономическим развитием. Так, в частности, Президент РФ В.В. Путин в Послании ФС РФ на 2015 год отметил, что «...оплата труда руководства госкомпаний должна прямо соотноситься с достигнутыми результатами и экономическими реалиями...». Однако, по ряду объективных причин (и прежде всего вследствие отсутствия эффективной системы управления) даже реализация «майских указов» (цикл федеральных законов инициированных В.В. Путиным) в современных российских реалиях является крайне затруднительной.

**УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
ОРГАНИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ
СФЕРЫ. ЧАСТЬ II. ОЦЕНКА,
МОТИВАЦИЯ, УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ
И СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ
АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
(учебное пособие)**

Евменов А.Д., Сазонова Е.В., Лавров В.В.

*Санкт-Петербургский государственный институт
кино и телевидения, Санкт-Петербург,
e-mail: fprem@gukit.ru*

В учебном пособии рассматриваются вопросы управления персоналом организации социальной сферы в современных условиях, показана важная роль оценки и аттестации труда

персонала, а также рассматривается система мотивации, стимулирования персонала и социально психологические аспекты управления персоналом.

В современных условиях современная концепция управления предприятием и творческими организациями предполагает выделение из большого числа функциональных сфер управленческой деятельности той, которая связана с управлением кадровой составляющей – персоналом предприятия. Руководители всех уровней должны осознавать значение управления персоналом. От того, насколько эффективно руководитель управляет персоналом, в значительной степени зависит эффективность работы предприятия в целом, а также его подразделений, качество производимой продукции или предоставляемых услуг, финансовые результаты деятельности предприятия. Анализ работы предприятия непосредственно в области управления персоналом позволяет выявить существующие проблемы и наметить пути их решения, а также дать рекомендации по совершенствованию проводимой деятельности с целью повышения ее эффективности.

Потребность в специалистах, обладающих современными глубокими знаниями в области управления персоналом в социальной сфере, в настоящее время наиболее велика в системе управления отечественной экономикой, и в первую очередь в организациях, где происходят существенные изменения в управлении организацией в целом и системе управления персоналом в особенности. Основную нагрузку в реализации этих изменений несут именно специалисты по управлению персоналом, поэтому именно от того, насколько умело, эффективно они смогут применять свои знания на практике, зависит то, как организации адаптируются к условиям и требованиям рынка и как они достигают поставленных целей.

В то же время трудовые отношения в социальной сфере – едва ли не одна из самых сложных проблем предприятия данного сегмента народного хозяйства, особенно когда коллектив насчитывает десятки и сотни человек. Трудовые отношения охватывают широкий круг проблем, связанных с организацией трудового процесса, подготовкой и набором кадров, выбором оптимальной системы заработной платы, созданием отношений социального партнерства на предприятии. Поэтому для того, чтобы предприятие социального комплекса работало эффективно, необходимо правильно организовать труд работников, при этом постоянно контролируя их деятельность, используя различные методы управления персоналом.

Утверждение рыночных отношений в области деятельности организаций социальной

сферы сопровождалось отходом от принципов иерархического управления и жесткой системы административного воздействия, созданием новой организационной культуры, возникновением специфических ценностных установок. В зарубежных компаниях данного сегмента экономики кадровая политика всегда находилась в поле зрения их руководства, и сегодня она остается одним из управленческих приоритетов, в связи с чем актуальность формирования и эффективной реализации системы управления персоналом не вызывает сомнений. Ведь от четкой разработки эффективной системы управления персоналом зависит не только повышение социальной и творческой активности конкретного работника, но и конечные результаты деятельности предприятий различных организационно-правовых форм собственности, производственной и непроизводственной сфер деятельности.

Таким образом, вложения в человеческие ресурсы и кадровую работу становятся долгосрочным фактором конкурентоспособности организаций социального комплекса. Кроме того, как в социальной сфере, так и в производственном секторе за последнее десятилетие резко обострилась проблема кадрового потенциала менеджеров- профессионалов, способных успешно управлять людьми, значительно снизилась эффективность деятельности работников управленческого труда, их социальная и творческая активность под воздействием неэффективной системы мотивации и других факторов (политических, экономико-правовых, организационно-технологических).

Можно сказать, что большинство проблем в сфере работы с персоналом не просто изменились, а получили порой противоположную направленность, например, проблема недостатка персонала сменилась проблемой его высвобождения, накопленный ранее практический опыт оказался неприемлемым. Сравнительный анализ систем управления персоналом, применяемых на предприятиях многих стран, наглядно показал, что каждая в отдельности модель управления персоналом не имеет адекватных признаков и существенно отличается от других не только по форме, но и по содержанию. Таким образом, функционирование систем управления персоналом организаций социального комплекса, их разработка преимущественно зависят от самих предприятий, а разработка собственных систем мотивации персонала позволит в долгосрочном периоде претворять в жизнь стоящие перед предприятиями, реализующими население услуги социального характера, цели и задачи в условиях рыночных отношений.

Современные условия развития экономики предопределяют новые направления в деятельности хозяйствующих субъектов, что ока-

зывает серьезное влияние на трансформацию подходов к менеджерской деятельности, в том числе управлению персоналом. Поиск организациями новых долгосрочных конкурентных преимуществ на рынке товаров и услуг и нахождение возможного пути к решению этой проблемы в ресурсной теории привел к использованию наукой и практикой компетентного подхода к работе с персоналом. Также дальнейшее развитие концепции управления персоналом означает ускоряющийся рост требований к признанию экономической целесообразности капиталовложений в привлечение персонала, поддержание его трудовой активности, формирование и совершенствование компетенций и создание условий для максимально полного выявления личностных возможностей и способностей.

В каждой организации возникает необходимость в определении численности персонала, в эффективной системе подбора, найма и расстановки кадров, в обеспечении их занятости с учетом интересов производства и самого работника, в системе вознаграждения за труд по его результатам, продвижения работников, системе трудовой мотивации, в учете индивидуальных проблем работников, улучшении их бытовых условий и отдыха и т.д. В свою очередь, деятельность трудового коллектива должна быть направлена на планомерное достижение социально-экономической цели, заключающейся в получении высоких конечных результатов при минимизации затрат всех ресурсов, создании благоприятного морально-психологического климата, стимулов и условий труда, определяющих его высокую привлекательность и удовлетворенность им всех членов коллектива.

Управление персоналом в социально-культурной сфере подразумевает собой гуманистический подход или косвенный рационализм, которые там достигают своего наивысшего развития. Во-первых, организационная форма учреждений культуры подразумевает коллегиальное управление, выборность руководящих органов, отсутствие как цели извлечение выгоды, что можно понимать как иррациональные факторы, которые полностью зависят от межличностного взаимодействия. Во-вторых, плата труда в культурных заведениях ниже, чем в сфере бизнеса. Вследствие этого необходимо создавать другие нематериальные стимулы для привлечения работников и развития инициативы работников.

Представленное учебное пособие допущено УМО по образованию в области производственного менеджмента в качестве учебного пособия для студентов, обучающихся по направлениям 38.03.01 – «Экономика», 38.03.02 – «Менеджмент», 38.03.04 – «Государственное и муниципальное управление».

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ И ЗАЩИТЕ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ БАКАЛАВРА ДЛЯ СТУДЕНТОВ НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ 38.03.01 «ЭКОНОМИКА» ПРОФИЛЬ «ФИНАНСОВЫЙ УЧЕТ И АУДИТ»

Евменова Н.И., Гаврильчак И.Н., Сапелко С.Н., Сальникова Е.В., Елисеева Ю.А.

Санкт-Петербургский государственный институт кино и телевидения, Санкт-Петербург, e-mail: svetlanas2003@mail.ru

Представленные методические указания разработаны коллективом авторов кафедры экономики кино и телевидения Санкт-Петербургского государственного института кино и телевидения в составе:

- зав. кафедрой, д.э.н., проф. Евменова Н.И.;
- д.э.н., проф. Гаврильчак И.Н., к.э.н., доц. Сапелко С.Н., к.э.н., доц. Сальникова Е.В., к.э.н., доц. Елисеева Ю.А.

Методические указания предназначены для студентов 4 курса бакалавриата, обучающихся по направлению подготовки «Экономика» профиль «Финансовый учет и аудит (в кино-телекомпаниях)».

Методические указания определяют общие правила подготовки, выполнения и защиты выпускной квалификационной работы бакалавра. Структура методических указаний содержит следующие разделы:

- Общие положения.
- Цели и задачи подготовки и защиты ВКР.
- Выбор темы и руководителя ВКР.
- Требования к содержанию ВКР.
- Требования к оформлению ВКР.
- Отзыв и рецензия на ВКР.
- Предзащита и защита ВКР.

В соответствии с действующими образовательными стандартами в методических указаниях определено, что процесс подготовки и защиты ВКР должен быть ориентирован на решение расчетно-аналитической или исследовательской экономической задачи, заявленной в теме ВКР. Законченная ВКР должна содержать результаты проведенного исследования в виде выявленных закономерностей, тенденций, разработанных прогнозов, выводов по результатам анализа, предложений по совершенствованию методик анализа и планирования, созданию новых инструктивных и нормативных материалов и других результатов, которые могут в дальнейшем использоваться для разнообразных предложений и проектов.

Использование данных методических указаний позволит студентам решить следующие задачи, необходимые для выполнения ВКР:

- обосновать актуальность выбранной темы дипломной работы, ее ценность и значение для сферы управления организацией и ее экономики;