

ния, сообщения, дополнительные окна, всплывающие подсказки и т. д.), которые выступают в качестве вспомогательных элементов интерфейса, упрощающих взаимодействие пользователя с системой.

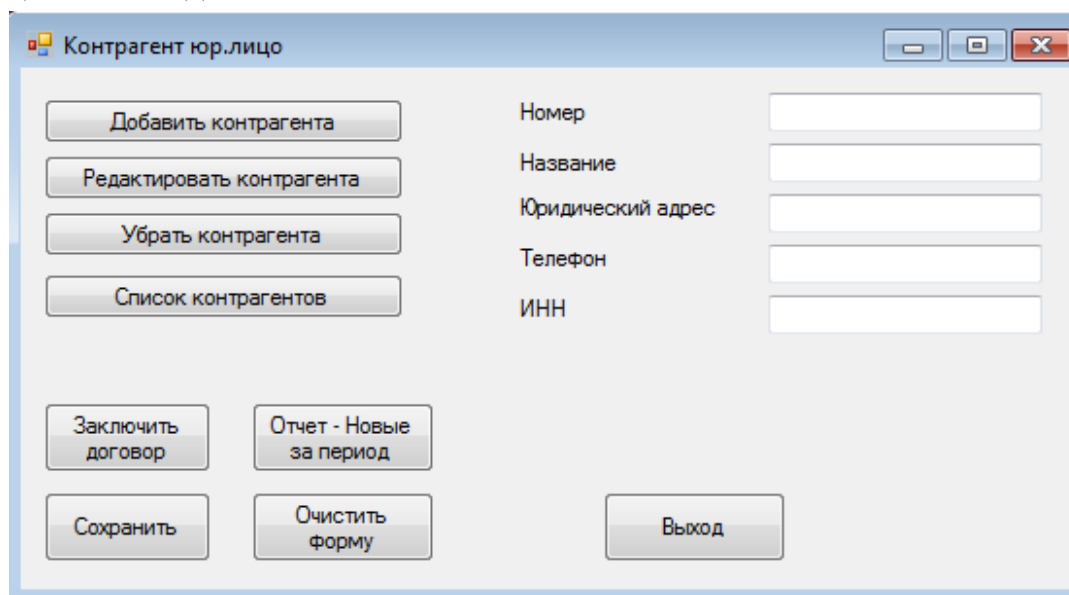


Рис. 8. Интерфейс управления контрагентами

#### **Список литературы**

1. Вендров, А. М. CASE-технологии. Современные методы и средства проектирования информационных систем / А. М. Вендров. – Москва : Финансы и статистика, 1998. – 175 с. – ISBN 5-279-01979-8. – Текст : непосредственный.
2. Стружкин, Н. П. Базы данных: проектирование : учебник для вузов / Н. П. Стружкин, В. В. Годин. – Москва : Юрайт, 2021. – 478 с. – ISBN 978-5-534-00229-4. – Текст : непосредственный.

УДК 330.16

**Н. А. Гончарова, С. А. Власов**

**N. A. Goncharova, S. A. Vlasov**

*ФГБОУ ВО «Уральский государственный  
экономический университет», Екатеринбург*

*Ural State University of Economics, Yekaterinburg*

*nadin1325x@yandex.ru, sergey-vlasov92@mail.ru*

## **ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРАМИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

## **PROBLEMS OF PERSONNEL MANAGEMENT IN MODERN CONDITIONS**

*Аннотация. В данной статье представлена теория управления кадрами. Определено, что кадры на предприятии имеют важное экономическое значение, проанализиро-*

ваны особенности современного мира и установлено влияние на выбранной сфере. Рассмотрены основные проблемы и пути их решения.

**Abstract.** *This article presents the theory of personnel management. It is determined that the personnel at the enterprise is of great economic importance. The authors analyzed the features of the modern world; the influence on the chosen area is established. The main problems and ways of their solution are considered.*

**Ключевые слова:** *управление персоналом; проблемы; современный мир; кадры; решение проблем.*

**Keywords:** *personnel management; problems; modern world; personnel; solving problems.*

Управление персоналом является одним из ключевых аспектов успешной деятельности фирмы. В основе управленческой деятельности компании лежат принципы, методы и формы управления, предусматривающие влияние на интересы человека путем психологического, экономического и административного управления. Управление персоналом – это наука и практика управления современной организацией. Как научная отрасль, управление персоналом исследует широкий круг вопросов, связанных с оптимизацией деятельности организации, ее руководства и сотрудников [1; 2]. Методы управления персоналом в организациях разных стран могут отличаться друг от друга, что объясняется особенностями культуры, менталитета, оказывающими свое воздействие на все сферы жизни общества [4; 7].

В настоящее время вопросам управления кадрами уделяется все больше внимания. Вопросы эффективной работы производства и решение задач, связанных с повышением конкурентоспособности, рентабельности любого предприятия. Перспективы развития предприятия помимо главной экономической составляющей напрямую зависят от степени вовлеченности персонала в процессы совершенствования организации [6, с. 472]. Высококвалифицированный и грамотный работник способен демонстрировать хорошие показатели производительности труда, а это напрямую влияет на экономическую составляющую фирмы. Другими словами, нельзя недооценивать роль сотрудников в фирме.

Современный мир заставляет пересмотреть многие вещи в жизни. В эпоху информационных технологий многие сферы изменились, в том числе и управление персоналом. Компьютеры, смартфоны и интернет – ключевые инструменты работы в наше время.

Изменилась структура поиска работы. Теперь вакансии можно изучить непосредственно через интернет ресурсы. Большой объем вакансий позволяет человеку найти работу по своим предпочтениям, а фильтр поиска упрощает процесс. Удобный интерфейс многих сайтов помогает изучить не только условия работы, но и фирму, отзывы и дополнительную информацию [3, с. 273]. Если говорить про HR-специалистов, то их работа тоже претерпела изменения. Резюме, хранящиеся на портале, позволяют найти работника,

который лучше всего удовлетворяет запросам фирмы. Опыт работы, образование и личные качества представлены в одном файле.

Обучая свой персонал, HR-менеджер может воспользоваться интернетом. Поддержание связи через видеоконференции, а материал можно отправить на электронную почту. Это упрощает обучение для современного человека. Однако это остается противоречивым процессом, у которого есть ряд достоинств и недостатков.

При грамотном управлении нужно сформировать подходы в повышении мотивации персонала, которые бы позволили улучшить качество работы, а это бы повлияло на будущую прибыль фирмы. Существует множество способов мотивации, которые делятся на материальные и нематериальные. Однако в современных условиях хочется выделить повышение квалификации у работников. Этот способ будет выигрышным и для работника, и для работодателя.

Нынешний мир по-прежнему остаётся несовершенным. Многие проблемы управления кадрами существуют десятки лет, а некоторые появились совсем недавно. Необходимо найти путь к решению проблем, возникающих в современном обществе.

1) Дифференциация доходов. В капиталистической экономике такая проблема стоит давно. Кадры, работающие в фирме, получают разные зарплаты. Это в свою очередь формирует «обиду» и разногласие в коллективе. Ведь не всегда высокая зарплата равна сложности труда. Люди, получающие меньше, но вкладывающие в производство много сил, чувствуют несправедливость. Чтобы решить эту проблему нужно более грамотно подходить к установлению заработной платы, выдавать премию за хорошую и качественную работу. Или же ввести в личный трудовой договор пункт о неразглашении своего оклада.

2) Текучка кадров. Иными словами, потеря сотрудников в компании. Слабая заинтересованность в процессе работы, низкая мотивация персонала, отсутствие должного внимания к сотрудникам провоцирует текучесть. Для решения данной проблемы можно предложить предприятиям предоставлять жильё за счет организации сотрудникам с большим трудовым стажем; разработать эффективную систему мер вознаграждения персонала, так как удовлетворение материальных потребностей играет не последнюю роль для мотивации персонала; руководству необходимо уделять большое внимание социально-психологическим методам управления персоналом.

3) Проблема в знании техники. Владением компьютером выступает ключевым фактором при отборе персонала. В современном мире важно владеть базовыми программами и общим пользованием ПК. Некоторые работни-

ки, особенно старшего возраста сталкивается с проблемой отсутствия знаний современных технических устройств. Они не владеют интернетом и его возможностями. Поэтому возникают проблемы с обучением, управлением через интернет и общением в команде. Устраивая на работу можно проводить тест на уровень интернет-грамотности, проводить сотрудникам тренинги, обучать их техническим новшествам. Именно так можно решить данную проблему.

4) Неквалифицированный персонал. Для повышения эффективности работы необходима также и перестройка образовательной деятельности современных учебных заведений. Выпускник должен иметь четкую профессиональную направленность и быть уверен в востребованности своих знаний и умений. Вуз должен быть нацелен не на набор абитуриентов, а на выпуск квалифицированных специалистов, то есть необходимо на должном уровне организовать работу кадровой службы с выпускниками. Также очень важно, чтобы персонал находился регулярно в процессе обучения, ведь знания со временем исчезают или становятся неактуальны в нашем быстроизменяющемся мире.

5) Отсутствие дисциплины. Часто на предприятиях возникают проблемы между сотрудниками, конфликты с начальником. Это усложняет управление в таких условиях. Поэтому важно оговорить общие дисциплинарные моменты в трудовом договоре. Повышать качество дисциплины через различные курсы и тренинги. Выстроить доверительные отношения на горизонтальном и вертикальном общении.

Можно сделать вывод, что главная цель управления персоналом – умение эффективно использовать навыки работников в соответствии с целями организации. Эффективное кадровое управление в современных условиях – это важный элемент любого предприятия. Как будут работать люди в команде, насколько они будут сплоченными, как будут выстроены отношения всей команды, именно от этого зависит успешность фирмы [5, с. 776]. В настоящее время изучение системы управления персоналом как в целом, так и отдельных ее направлений представляет большой интерес для российских и зарубежных исследователей. Современные тенденции позволяют пересмотреть работу внутри фирмы.

#### ***Список литературы***

1. *Иванкина, Л. И.* Управление персоналом : учебное пособие / Л. И. Иванкина. – Томск : Изд-во Томского политехнического университета, 2009. – 190 с. – Текст : непосредственный.

2. *Маслов, В. И.* Менеджмент : учебно-методическое пособие / В. И. Маслов ; Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова. – 2-е изд. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 29 с. – ISBN 978-5-4475-9853-2. – Текст : непосредственный.

3. *Balakina, G. F.* Specifics of Forming a Regional Socioeconomic Development Strategy in Context of Modernization / G. F. Balakina. – Text : print // Regional Research of Russia. – 2015. – Vol. 5. – № 3. – P. 270–275.

4. *Fama, E. F.* The Cross-Section of Expected Stock Returns / E. F. Fama, K. R. French. – Text : electronic // The Journal of Finance. – 1992. – Vol. 47. – № 2. – P. 427–466. – URL: [https://ecsocman.hse.ru/data/975/126/1231/fama\\_french\\_1992.pdf](https://ecsocman.hse.ru/data/975/126/1231/fama_french_1992.pdf).

5. *Goncharova, N. A.* Investigation of Import Substitution and Expansion Impact in Russian Foreign Economic Practice by Supply Chain Strategy / N. A. Goncharova, N. V. Merzlyakova. – Text : print // International Journal of Supply Chain Management. – 2020. – Vol. 9. – № 2. – P. 772–778.

6. *Goncharova, N. A.* Economic Mechanism of Industrial Enterprise Resources Management Efficiency Assessment / N. A. Goncharova, I. S. Kondratenko, E. N. Zamaraeva. – Text : print // The Journal of Social Sciences Research. – 2018. – Vol. 4. – № 12. – P. 470–477.

7. *Markowitz, H. M.* Foundations of Portfolio Theory / H. M. Markowitz. – Text : print // The Journal of Finance. – 1990. – Vol. 2. – C. 469–478.

УДК 004.7

**Г. А. Елизаров, Н. В. Андросенко**

**G. A. Elizarov, N. V. Androsenko**

*ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет  
аэрокосмического приборостроения», Санкт-Петербург*

*Saint-Petersburg State University of Aerospace Instrumentation, Saint-Petersburg*

*goggeliz@gmail.com, natulina2007@mail.ru*

## **ИННОВАЦИОННЫЙ УНИФИЦИРОВАННЫЙ ПОДХОД К ИНТЕРОПЕРАБЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

### **INNOVATIVE UNIFIED APPROACH TO ENTERPRISE INTEROPERABILITY**

***Аннотация.** В последнее время все больше внимания уделяется понятию «блокчейн». Большинство специалистов проводит прямую параллель с биткоином (современной цифровой валютой), но мало кто задумывался о его технических возможностях: блокчейн может быть использован как инструмент облачного взаимодействия на предприятии, обеспечивающий высокий уровень интероперабельности систем и защищенность данных, так необходимых оборонным предприятиям. По мнению авторов, применение блокчейна в системе управления предполагает, что объектом управления будут являться децентрализованная распределенная система, а сама система управления будет характеризоваться определенными свойствами, а именно: прозрачность системы, высокая степень защиты интеллектуальной собственности, наглядность процессов.*

***Abstract.** Recently, more and more attention has been paid to the concept of «blockchain». Most experts draw a parallel with bitcoin (a modern digital currency), but few people have thought about its technical capabilities: the blockchain can be used as a tool for cloud in-*