

3. События и тенденции 2015 года, способные повлиять на туризм в России. Электронный ресурс: URL: <http://m.ria.ru/tourism/20150126/1044314948.html>.

МЕТОДЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ В ОРГАНИЗАЦИЯХ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

О.В. Мистрюкова,
научный руководитель С.Ю. Мычка,
Россия, г. Воронеж,
Воронежский экономико-правовой институт

В современном мире позиция руководителя рассматривается так, что если человек находится в руководящей должности любого уровня управления в любых предприятиях, организациях и учреждениях, в том числе на предприятиях социальной сферы, то в своей деятельности, успешной и продуктивной, ему необходимы базовые знания в области теории и методологии управления персоналом. Управление в организации играет ключевую роль, так как без данных мероприятий организация деятельности предприятия не имеет будущего (рисунок 1).

Для управления персоналом на предприятиях социальной сферы совокупность целей, с одной стороны, должна отвечать на вопрос о том, какие конкретные потребности работников они могут потребовать удовлетворить от управленческого аппарата, а с другой - какие цели по эксплуатации персонала ставят перед собой руководители социальной организации и какие условия созданы для этого. Только при согласии и непротиворечивости данных факторов возможен успех управления.

На практике применяются огромное количество методов управления персоналом, в том числе и на предприятиях социальной сферы, которые постоянно подвергаются изменениям и совершенствуются, подстраиваясь под определенное время.

Естественно, самыми распространенными методами управления персоналом являются экономические и административные. В основе экономических методов лежат экономические законы. И поэтому огромное количество организаций социальной сферы применяют данный метод в качестве стимулирования своих сотрудников, поощряя их или, наоборот, наказывая. При неправильном применении данного метода возникают отрицательные моменты, которые могут привести к убыткам, забастовкам, даже к банкротству предприятия [1, с. 56].



Рисунок 1 – Управление как организация деятельности предприятия

В рамках административных методов менеджмента при воздействии на коллектив через организационно-распорядительные механизмы также возникают, как положительные, так и отрицательные моменты. Негативной стороной может выступить текучесть кадров, безразличное машинальное отношение коллектива к своим обязанностям и т.д. Но при этом положительные стороны данной процедуры организует коллектив, приучает и систематизирует к дисциплине, ответственности.

Методу структуризации целей свойственен такой фактор, как обоснование качественных и количественных целей предприятия социальной сферы, контроль целей системы менеджмента персонала их соответствия целям предприятия. Рациональная система управления может быть построена только на основе анализа целей, рассматриваемых в иерархическом порядке с определением степени ответственности каждого сотрудника за свою работу.

При использовании экспертно-аналитического метода применяется привлечение к решению задач и устранению существующих в организации проблем высококвалифицированных специалистов в качестве экспертов. Они анализируют сложившуюся ситуацию, определяют недостатки в работе персонала и причины их возникновения. Однако, данный метод достаточно субъективный, поэтому для более точных оценок необходимо применять многоступенчатую экспертизу.

Параметрический метод заключается в определении степени соразмерности параметров системы менеджмента персонала параметрам производственной системы организации путем диагностирования функциональных взаимосвязей между ними [2, с. 107].

Нельзя не отметить значимость социально-психологического метода управления персоналом на предприятиях социальной сферы. При реализации данного метода необходим ориентир на психологическое состояние каждого работника и коллектива в целом. Для повышения благоприятного климата в организации необходимо систематическое проведение различного рода семинаров, тренингов и т.п. Многообразие существующих методов управления персоналом на предприятиях социальной сферы велико, однако, наибольшую эффективность использование методов принесет только в применении их в комплексе, а не по отдельности.

Таким образом, при постоянном совершенствовании менеджмента персонала на предприятиях социальной сферы в итоге коллектив получает полное удовлетворение своих потребностей, а предприятие – реализацию собственных целей и получение прибыли.

Литература

1. Лихачев А.В. Управление персоналом: генезис и эволюция теоретических подходов // Экономика и социум: современные модели развития 2012. № 3. С. 227-236.
2. Назаренко М.А. Технологии управления развитием персонала в диссертационных исследованиях // Успехи современного естествознания 2013. № 6. С. 68-71.

СТРАТЕГИИ АНТИКРИЗИСНОГО PR: ОБЩЕЕ И ЧАСТНОЕ

А.А. Масленников,
научный руководитель М.Г. Орлова
*Россия, г. Новосибирск,
Сибирский государственный университет путей сообщения*

В самом общем виде антикризисные стратегии включают в себя комплекс мер в области планирования, управления персоналом, финансов, взаимоотношений с группами поддержки, а также юридических и других мероприятий с целью обезопасить фирму от угрозы банкротства или существенного спада и создать условия для поворота к оздоровлению предприятия, оптимизировать поведение предприятия в условиях спада, устойчивого снижения основных финансовых показателей деятельности корпорации и угрозы банкротства. В то же время антикризисная стратегия – это система действий, учитывающих причины и последствия какого-либо кризиса, его социальный и экономический контекст, отражение в масс-медиа, и главное, человеческое измерение [1].

Практически для любого кризиса характерен цейтнот, и КРИЗИСЫ РЕПУТАЦИИ – не исключение. При отсутствии заранее разработанной стратегии компании придется работать над её созданием уже после начала кризиса, в результате чего будет упущено время, и реакция может быть запоздалой. Кроме того, поспешно принятая стратегия с большей вероятностью может быть ошибочной, что самым неблагоприятным образом может сказаться на деловой репутации. Таким образом, одной из самых важных составляющих работы антикризисного управляющего является заблаговременное стратегическое планирование в сфере коммуникаций.

Стратегия кризисных коммуникаций или антикризисная стратегия PR – интегрированная модель действий, предназначенных для достижения доверительных отношений предприятия с целевыми аудиториями [5]. Содержанием стратегии служит набор правил принятия решений в определенной кризисной ситуации.

Возможность заблаговременно построить многовариантную стратегию коммуникационного взаимодействия и факт выбора из них наиболее рациональной имеет особое значение