

Таким образом, при выполнении стратегических задач ОЭЗ повышают уровень социально-экономического развития страны и соответственно происходит рост уровня национальной безопасности, тем самым выполняется Федеральный закон «О стратегическом планировании в Российской Федерации».

Список литературы

1. *Бизнес-навигатор* по ОЭЗ России // Аналитические материалы: URL: <https://akitrf.ru/oez/analiticheskie-materialy>
2. *Государственное стратегическое планирование: состояние, перспективы и пути развития. Сборник аналитических материалов фракции Политической партии СПРАВЕДЛИВАЯ РОССИЯ в Государственной Думе Федерального Собрания Российской Федерации*, 2020. 80 с.
3. *Документы* Правительства России / Правительство утвердило постановления о создании трёх новых и расширении двух действующих особых экономических зон // Постановления от 7 марта 2024 года №274, №277, №278, №279, №280. 9 марта 2024. URL: <http://government.ru/docs/51069/>
4. *Особые экономические зоны / Инструменты развития территорий (ОЭЗ, ТОР)*// Министерство экономического развития Российской Федерации URL: https://www.economy.gov.ru/material/directions/regionalnoe_razvitie/instrumenty_razvitiya_territoriy/osoby_economicheskie_zony/
5. *Послание* Президента РФ Федеральному Собранию от 29.02.2024 "Послание Президента Федеральному Собранию" // СПС КонсультантПлюс URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_471111/
6. *Справочная информация: "Перечень особых экономических зон"* // СПС КонсультантПлюс URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_98622/
7. *Федеральный закон от 22.07.2005 N 116-ФЗ (ред. от 04.08.2023) "Об особых экономических зонах в Российской Федерации"* (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2024) // СПС КонсультантПлюс URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_54599
8. *Федеральный закон от 28 июня 2014 г. N 172-ФЗ "О стратегическом планировании в Российской Федерации"* (с изменениями и дополнениями) // Система Гарант [Электронный ресурс]: <https://base.garant.ru/70684666/>

УДК 338

Н.И. Ганиев, А.В. Ефанов
N.I. Ganiev, A.V. Efanov

Российский государственный профессионально-педагогический университет
Россия, Екатеринбург
Russian State Vocational Pedagogical University, Russia, Yekaterinburg
efanov.prof@mail.ru

ВЛИЯНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ THE INFLUENCE OF STRATEGIC HR MANAGEMENT ON INCREASING THE EFFICIENCY OF AN EDUCATIONAL ORGANIZATION

Аннотация. В статье рассматривается влияние стратегического управления персоналом на повышение эффективности образовательной организации. Обоснована важность интеграции стратегического подхода в управление человеческими ресурсами с целью достижения поставленных образовательных целей и повышения конкурентоспособности учебного заведения. В результате исследования выявлены основные факторы, способствующие эффективной реализации стратегий управления персоналом, а также предложены рекомендации по внедрению инновационных подходов в образовательные организации.

Annotation. The article examines the impact of strategic personnel management on improving the efficiency of an educational organization. The importance of integrating a strategic approach into human resource management in order to achieve the educational goals and improve the competitiveness of an educational institution is substantiated. The study identified the main factors that contribute to the effective

implementation of personnel management strategies, and also proposed recommendations for the introduction of innovative approaches in educational organizations.

Ключевые слова: стратегическое управление, персонал, образовательная организация, эффективность, мотивация, профессиональные компетенции.

Keywords: strategic management, personnel, educational organization, efficiency, motivation, professional competencies.

Эффективная деятельность образовательной организации относится к ее способности достигать поставленных целей с использованием минимальных ресурсов. Она характеризуется оптимальным использованием всех имеющихся у образовательной организации ресурсов (таких как финансы, трудовые ресурсы, материалы и технологии) для достижения наивысших результатов [1].

Сущность эффективной деятельности образовательной организации состоит в достижении высокой производительности и качества образовательных услуг, при этом удовлетворяя потребности клиентов и обеспечивая устойчивое развитие образовательной организации [2].

Для достижения эффективной деятельности образовательной организации должны: [3]:

1. Определить свои стратегические цели и разработать планы для их достижения.
2. Распределить ресурсы и управлять ими таким образом, чтобы обеспечить максимальную производительность.
3. Установить систему контроля и оценки результатов, чтобы знать, насколько успешно достигаются цели.
4. Внедрить эффективные процессы и процедуры, чтобы оптимизировать работу и достичь лучших результатов.
5. Обеспечить мотивацию и развитие своих сотрудников, чтобы они были способны достичь высоких результатов и быть эффективными в своей работе.

Эффективная деятельность образовательной организации является важным фактором успеха, поскольку она позволяет ей быть конкурентоспособной на рынке, удовлетворять требования клиентов и достигать устойчивого развития [4].

В основу эффективности любой организации, в том числе и образовательной, ложится эффективная система управления. А в основу эффективной системы управления образовательной организации, как организации оказывающей услуги, ложиться квалифицированный конкурентоспособный персонал. Чем выше квалификация и компетенция персонала образовательной организации, тем выше качество оказываемых услуг. Таким образом, можно сделать вывод, что важным аспектом в процессе управления образовательной организацией является стратегическое управление персоналом.

Современные образовательные организации функционируют в условиях динамично меняющегося мира. В условиях конкурентной среды, глобализации и цифровизации все более важным становится вопрос не только содержания образовательных программ, но и эффективного управления кадрами. Стратегическое управление персоналом является ключевым фактором, способствующим достижению высоких результатов в образовательной сфере.

Стратегическое управление персоналом – это процесс, направленный на привлечение, развитие и удержание сотрудников, направленный на достижение стратегических целей организации. Это подход, основанный на интеграции управленческих решений в области человеческих ресурсов с общими целями и задачами образовательной организации. Основная проблематика влияния стратегического управления персоналом на повышение эффективности работы образовательной организации заключена в том, что персонал как исполнитель любой стратегии, позволяет реализовать поставленные цели и задачи в рамках управленческой стратегии образовательной организации [5].

С целью повышения эффективности образовательной организации необходимо повышать эффективность работы персонала образовательной организации. В процессе

данной деятельности образовательной организации нужно осуществлять мероприятия для повышения квалификации и компетенции персонала. А так как человеческий ресурс является одним из важных видов ресурсов обеспечения эффективной деятельности образовательной организации, то ей необходимо сконцентрировать все силы на развитие персонала [6].

Инновации в управлении человеческими ресурсами представляют собой расширение и развитие концепции инноваций в управлении в области управления человеческими ресурсами. Они включают в себя инновации в идеологии и практике. В процессе реализации планирование управления человеческими ресурсами и его фактическое применение могут значительно отличаться, поэтому инновации в управлении человеческими ресурсами требуют эффективного практического применения. Эта практика рассматривается как отражение социальной когнитивной теории и подчеркивает важность правильного использования инноваций в управлении человеческими ресурсами [7].

Современное бизнес-сообщество Китая привлекает все большее внимание мировой экономики благодаря своему динамичному развитию и значительному вкладу в глобальные инновационные процессы. Поддержка этого развития требует эффективного руководства персоналом, особенно в инновационных компаниях, где высокая профессиональная квалификация и мотивация сотрудников играют ключевую роль. Данный магистерский проект направлен на изучение и анализ особенностей руководства персоналом в образовательных организациях с целью выявления эффективных подходов к управлению HR-процессами [8]. В условиях стремительного развития технологий и постоянно меняющейся рыночной конъюнктуры, эффективное обучение персонала становится ключевым фактором конкурентоспособности организаций [9].

Персоналом организации называют всех лиц, которые трудятся в организации. То есть, это, например, и совладельцы, и люди, работающие не по трудовому договору, а по договору подряда. В научной литературе также еще встречаются понятия «трудовые ресурсы», «кадры». В целом трудовыми ресурсами является население трудоспособного возраста. Персонал организации имеет структуру (см. рис. 1).

Управленческий персонал		Производственный персонал	
Руководители	Специалисты или служащие	Основные рабочие	Вспомогательные рабочие

Рисунок 1. Структура персонала [11]

Таким образом, персонал представляет собой категории работников, которые осуществляют разные виды деятельности в рамках одной организации.

Также работников делят по многочисленным признакам. Примеры [12]:

- статус занятости: наемный работник, работник-собственник, работник, занятый индивидуальной деятельностью;

- длительность найма: постоянный сотрудник, временный, сезонный.

Также трудовые ресурсы классифицируют по образованию, возрасту, стажу и др. Классификации необходимы для осуществления качественной кадровой политики. Далее в приложении 2 представим общую систему управления персоналом в коммерческой организации, которая основана на принципиальных функциях компании. Подсистемы, указанные в приложении 2, функционируют сообща. Но не каждая подсистема является отдельной и имеет подразделение. Система управления персоналом, только иной подход к толкованию сущности - организационный. В основе управления трудовыми ресурсами лежат идеи, правила, которые позволяют добиваться организации результата. Их в научной литературе называют принципами управления персоналом. Перечислим основные [13]:

1. Принцип первого руководителя. Основополагающие кадровые решения принимаются высшим руководящим звеном. Он должен разбираться в специфике кадровой политики.

2. Принцип регламентации и формализации. Все кадровые процессы в организации должны быть оформлены в документах. Некоторые регламенты являются обязательными для работодателя: правила внутреннего трудового распорядка, правила и инструкции по охране труда и др. Иные локальные акты принимаются на усмотрение руководства: положение об адаптации персонала, положение об оплате труда и др.

Роль руководства персоналом в образовательных организациях является ключевым фактором, способствующим повышению конкурентоспособности предприятий. Вот несколько аспектов, которые иллюстрируют это влияние [14]:

1. Восприятие и создание культуры инноваций. Руководство играет важную роль в формировании корпоративной культуры, ориентированной на инновации. Лидеры должны поощрять творчество и инициативу сотрудников, создавая безопасную среду для обмена идеями и экспериментирования. Это позволяет компании быстро адаптироваться к изменениям на рынке и генерировать новые идеи.

2. Управление талантами. Комплексное управление талантами включает в себя привлечение, развитие и удержание высококвалифицированных специалистов. Лидеры должны распознавать и развивать уникальные навыки сотрудников, предлагать им возможности для роста и развития, что в свою очередь способствует повышению общей эффективности компании.

3. Стратегические инициативы. Руководство должно четко формулировать стратегические цели и инициатива компании, связывая их с развитием персонала. Это включает в себя внедрение программ обучения и повышения квалификации, которые помогли бы сотрудникам осуществлять инновационные проекты и решать сложные задачи.

4. Поддержка командной работы. Инновации часто требуют междисциплинарного сотрудничества. Эффективное руководство способствует созданию команд, способных работать вместе для достижения общей цели, что позволяет лучше использовать разнообразие навыков и знаний работников.

5. Отзывы и адаптивность. Открытость к обратной связи со стороны сотрудников является важной составляющей успешного руководства. Лидеры должны активно слушать мнения и идеи команды, что позволяет компании быть более гибкой и адаптивной в меняющемся рынке.

6. Использование технологий. Внедрение современных технологий управления персоналом (например, HR-аналитики, платформы для удаленной работы) повышает эффективность работы с кадрами и ускоряет процессы, что в свою очередь способствует внедрению инновационных решений.

7. Устойчивое развитие. Современные компании все чаще ориентируются на устойчивое развитие. Лидеры должны учитывать социальные и экологические аспекты, внедряя перспективные практики, которые не только улучшают репутацию компании, но и способствуют инновационному развитию.

Функции управления персоналом представляют собой определенную совокупность действий управленческого механизма в компании касательно персонала. Приведем основные функции [15]:

- нормативная функция подразумевает регулирование противоречий между сотрудниками и администрацией;
- информационно-аналитическая функция подразумевает своевременное донесение до работников важных сведений;
- контрольная функция подразумевает отслеживание кадровой ситуации как внутри компании, так и на рынке в целом.

Так же выделяют следующие функции системы управления персоналом, которые приведены на рис. 2.



Рисунок 2. Основные функции системы управления персоналом с целью повышения эффективности работы образовательной организации [16].

Далее приведем описание представленных на рисунке 2 функций управления персоналом с целью повышения эффективности работы образовательной организации:

- необходимо выявлять потребность в персонале, то есть, чтобы образовательная организация была обеспечена собственными кадрами;
- проведение образовательной организацией процесса отбора и найма новых сотрудников в соответствии с определенными критериями;
- определение потребностей в развитии сотрудников образовательной организацией, проведение тренингов, оценка знаний и навыков персонала, планирование и проведение карьерного роста;
- разработка системы оплаты труда, бонусов и поощрений, поддержание внутренней справедливости;
- создание благоприятной рабочей атмосферы, решение конфликтов, поддержка командной работы.
- проведение регулярных оценок результатов работы сотрудников, идентификация потенциалов и проблем.
- ведение кадрового учета, разработка и внедрение политики компании в отношении персонала, соблюдение трудового законодательства.
- разработка ценностей и норм поведения, создание миссии и целей организации, обеспечение соответствия корпоративной культуры.
- планирование и внедрение изменений в организации, обеспечение поддержки персонала в процессе изменений, управление сопротивлением.

Функции управления персоналом представляют собой комплекс направлений, состав которых изменяется со временем, дополняется и совершенствуется [17]. В системе управления персоналом субъектом является руководитель организации, отдела по управлению персоналом или HR-менеджеры. Они принимают решения, осуществляют планирование и координацию деятельности персонала, разрабатывают политику в области управления персоналом [8].

Объектом системы управления персоналом являются сотрудники организации. Они являются целью и объектом управления руководителя или HR-менеджера. В рамках системы управления персоналом осуществляется подбор и найм персонала, его оценка и развитие, управление производительностью, мотивация, адаптация к организационной среде и решение других вопросов, связанных с работой и развитием сотрудников [19].

Взаимодействие субъекта и объекта в системе управления персоналом определяется ролью и функциями каждого из них.

Субъект в данном случае - это управленческий персонал, включающий руководителей, менеджеров и HR-специалистов. Они осуществляют управление персоналом, принимают решения, разрабатывают и реализуют стратегии управления персоналом [20].

Объектом в данной системе являются сотрудники организации. Они подчиняются управленческому персоналу и исполняют его указания. Организация обеспечивает своих сотрудников возможностями для работы, развития и достижения целей [21].

Взаимодействие между субъектом и объектом в системе управления персоналом осуществляется посредством следующих процессов [22]:

1. Найм и отбор персонала: управленческий персонал осуществляет подбор сотрудников, оценивает их качества и навыки, проводит собеседования и принимает решение о приеме. Взаимодействие происходит на стадии собеседования и оценки кандидатов.

2. Обучение и развитие: управленческий персонал предоставляет сотрудникам возможности для профессионального и личностного роста. Они разрабатывают планы обучения, организуют тренинги и семинары, проводят оценку эффективности обучения. Взаимодействие происходит на стадии обучения и оценки прогресса.

3. Управление производительностью: управленческий персонал устанавливает цели и ожидания для сотрудников, оценивает их выполнение, предоставляет обратную связь и награды. Взаимодействие происходит в процессе установления целей, оценки выполнения и обратной связи.

4. Мотивация и стимулирование: управленческий персонал разрабатывает системы мотивации и стимулирования сотрудников, предлагает вознаграждения и поощрения за достижение целей. Взаимодействие происходит на стадии предложения и реализации вознаграждений.

5. Управление конфликтами и решение проблем: управленческий персонал занимается разрешением конфликтов и решением проблем, возникающих между сотрудниками. Они обеспечивают безопасное и комфортное рабочее окружение. Взаимодействие происходит в процессе разрешения конфликтов и решения проблем.

Управление персоналом в образовательных организациях является одной из ключевых областей, влияющей на их конкурентоспособность и способность к развитию. Образовательные организации, особенно в сферах технологий и высоких технологий, стремятся привлекать талантливых специалистов, создавая инновационную и динамичную рабочую среду.

Вот несколько основных аспектов управления персоналом в таких компаниях [23]:

1. Инновационные компании в Китае активно используют маркетинг работодателя, предлагая конкурентные условия труда, возможности для профессионального роста и развития, а также актуальные программы для повышения удовлетворенности сотрудников.

2. Создание открытой и креативной корпоративной культуры способствует инновационным подходам. Например, многие компании внедряют элементы геймификации, командные мероприятия и открытые пространства для работы, чтобы стимулировать креативность.

3. Вложение в обучение и повышение квалификации сотрудников имеет первостепенное значение. Компании стремятся создавать программы, связанные с новыми технологиями и методами, что позволяет постоянно обновлять знания и навыки

работников.

4. Инновационные компании часто уделяют внимание гибким формам занятости, включая удалённую работу и гибкий график. Это помогает привлекать и удерживать талантливых специалистов, которые ценят баланс между работой и личной жизнью.

5. Внедрение HR-технологий, таких как системы управления талантами, аналитика данных и искусственный интеллект, помогает оптимизировать процессы найма, оценки и развития сотрудников.

6. Многие образовательные организации начинают осознавать ценность разнообразия в команде, что способствует более широкому набору идей и подходов. Поэтому они стараются создавать инклюзивную рабочую среду.

7. Эффективные системы вознаграждения, включая как материальные, так и нематериальные стимулы, играют важную роль в мотивации сотрудников. Часто используются бонусные системы, акции и другие виды вознаграждений.

В совокупности эти элементы помогают образовательным организациям не только привлекать и удерживать специалистов, но и создавать условия для достижения высоких результатов и конкурентных преимуществ на глобальной арене [24].

Таким образом, эффективное руководство персоналом в образовательных организациях становится важным конкурентным преимуществом, позволяющим им не только успешно справляться с вызовами рынка, но и занимать лидирующие позиции в глобальной экономике. Управление персоналом - это важная функция в любой организации, которая включает в себя планирование, набор, развитие и удержание сотрудников. Основные подходы и модели управления персоналом помогают обеспечить эффективное использование человеческих ресурсов для достижения организационных целей.

На рис. 3 приведем процесс управления персоналом в образовательных организациях.



Рисунок 3. Процесс управления персоналом в образовательных организациях [25].

Основной целью взаимодействия субъекта и объекта в системе управления персоналом является достижение эффективности и удовлетворенности как сотрудников, так и организации в целом.

Метод управления персоналом – способ воздействия на коллектив или на отдельных сотрудников для достижения целей организации. Рассмотрим подробнее каждую группу. На рисунке 4 приведены методы управления персоналом в образовательных организациях [26].

Административные методы управления персоналом – совокупность методик, в основе которых лежит власть и дисциплина. Социально-экономические методы - совокупность методик, в основе которых лежат действия, учитывающие социальные и психологические потребности, интересы сотрудников.

Вторым видом мотивации персонала для повышения эффективности его труда являются психологические методы. К данному виду методов относят создание благоприятного психологического климата в коллективе, создание корпоративной культуры и пр. Огромное внимание с точки зрения психологического метода мотивации уделяется корпоративной культуре управления.

Экономические методы управления персоналом - совокупность методик, в основе которых лежит воздействие на персонал на финансовом уровне. Подробнее инструменты представлены ниже на рис. 4.



Рисунок 4. Инструменты экономического воздействия на персонал в образовательных организациях [27].

Мотивация персонала представляет собой виды поощрения трудовой деятельности персонала компании. Организации самостоятельно выбирают виды и инструменты мотивации (см. приложение 4, 5). Каждое предприятие имеет свой набор инструментов.

Развитие персонала тесно взаимосвязано с обучением кадров. Структура системы обучения персонала приведена на рис. 5.

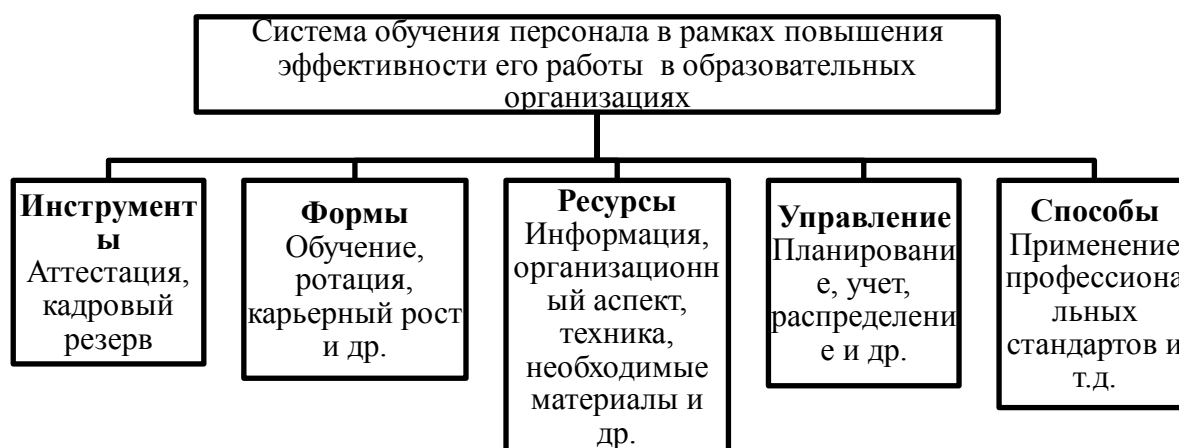


Рисунок 5. Система обучения персонала в образовательных организациях [28].

Стратегическое управление персоналом играет ключевую роль в повышении эффективности образовательной организации. Его влияние проявляется в нескольких аспектах:

1. Стратегическое управление помогает определить необходимые компетенции и навыки для достижения целей учебного заведения. Это включает в себя пересмотр организационной структуры и оптимизацию рабочих процессов.

2. Инвестиции в обучение и развитие сотрудников способствуют повышению их квалификации. Эффективные программы профессионального развития помогают сотрудникам оставаться в курсе новых методик и технологий, что, в свою очередь, повышает качество образования.

3. Применение стратегий управления персоналом, направленных на мотивацию, такие как оценка результативности и системы поощрений, может значительно повысить уровень удовлетворенности работников, что напрямую отражается на их производительности и качестве образовательных услуг.

4. Эффективные стратегии подбора кадров, включая брендинг работодателя и создание позитивной рабочей среды, способствуют привлечению и удержанию высококвалифицированных специалистов. Это важно для устойчивого развития и инноваций в образовательной организации.

5. Стратегическое управление способствует созданию хорошей командной атмосферы, что улучшает взаимодействие между сотрудниками и приводит к лучшему сотрудничеству в образовательных процессах.

6. Внедрение аналитических инструментов для оценки эффективности работы персонала и образовательных процессов позволяет руководству организации принимать обоснованные решения, что приводит к повышению общих показателей работы.

7. В быстро меняющемся образовательном окружении стратегическое управление персоналом позволяет организации гибко реагировать на новые вызовы и адаптироваться к изменениям, таким как внедрение новых технологий или изменения в законодательстве.

В целом, стратегическое управление персоналом является важным компонентом эффективного функционирования образовательной организации, способствуя её стабильности, инновационности и конкурентоспособности.

Стратегическое развитие персонала предприятия требует более полной роли лиц, ответственных за обучение в компании. Роль тренера в процессе стратегического развития является более всеобъемлющей, чем в случае традиционного развития. [10]

Методы, которые используются для обеспечения возможности стратегического развития сотрудников, включают: [9]

- долгосрочные, формализованные программы наставничества;
- долгосрочные неформальные программы наставничества;
- долгосрочные, формализованные программы перевода или обмена;
- краткосрочные программы ротации;
- специальные рабочие места, экскурсии;
- профессиональные конференции;
- моделирование поведения;
- опыт «мозгового центра».

Стратегическое управление персоналом играет ключевую роль в обеспечении эффективного управления организацией. Оно связано с выстраиванием долгосрочных целей и планов, направленных на использование человеческих ресурсов для достижения стратегических целей компании. В таблице 1 приведем основные аспекты влияния стратегического развития персонала на эффективность работы образовательной организации.

Таблица 1 - Основные аспекты влияния стратегического развития персонала на эффективность работы образовательной организации

Описание аспекта влияния	Комментарии
Согласование стратегии и кадровой политики	Стратегическое управление персоналом помогает интегрировать кадровую политику с общей стратегией компании, обеспечивая соответствие между потребностями бизнеса и компетенциями сотрудников
Развитие кадрового потенциала	Через стратегии обучения и развития персонала, организация может повышать квалификацию работников, что способствует увеличению их продуктивности и адаптивности к изменениям
Управление талантом	Эффективное выявление, привлечение и удержание талантливых специалистов становятся возможными благодаря стратегическому планированию, что важно для достижения конкурентных преимуществ
Культура и мотивация	Стратегическое управление персоналом способствует созданию организационной культуры, которая поддерживает инновации, вовлеченность и лояльность работников
Измерение эффективности	Используя метрики и KPI, компании могут отслеживать результаты деятельности HR и их влияние на бизнес, вносить корректировки в стратегии управления персоналом
Адаптация к изменениям на рынке	В условиях динамично меняющейся бизнес-среды стратегическое управление персоналом позволяет организациям оставаться гибкими и быстро реагировать на новые вызовы

Таким образом, стратегическое управление персоналом является важным инструментом для достижения организационных целей, повышения конкурентоспособности и обеспечения долгосрочного успеха компании.

В таблице 2 приведем ожидаемые результаты, которые образовательная организация может получить по итогам эффективного стратегического управления персоналом.

Таблица 2 - Ожидаемые результаты, которые образовательная организация может получить по итогам эффективного стратегического управления персоналом

Ожидаемый результат	Краткое описание
Качество обучения	Педагоги, прошедшие программы повышения квалификации, способны применять современные методы обучения, что положительно сказывается на успеваемости учащихся
Снижение текучести кадров	Стратегический подход к управлению позволяет удерживать квалифицированных специалистов, что снижает затраты на обучение и адаптацию новых сотрудников
Развитие культуры инноваций	Активное вовлечение сотрудников в процессы принятия решений и внедрение новых технологий содействует созданию инновационной образовательной среды
Улучшение репутации	Организации, применяющие стратегическое управление персоналом, формируют положительный имидж, что позволяет привлекать больше студентов и партнеров

Таким образом, стратегическое управление персоналом является важным инструментом, влияющим на эффективность образовательной организации. Оно позволяет не только оптимизировать процессы управления, но и создавать условия для развития профессионалов, что непосредственно отражается на качестве образовательного процесса и достижении

стратегических целей. В условиях современного мира образовательные организации, активно применяющие принципы стратегического управления, имеют все шансы занять лидирующие позиции на рынке образовательных услуг.

Таким образом, образовательные организации должны понять различия между традиционным и стратегическим обучением. Кроме того, компании должны различать навыки руководителей и менеджеров, которые должны решаться с помощью традиционного процесса обучения, и навыки, которые обеспечат конкурентоспособность компании в будущем, а также навыки стратегического обучения.

Список литературы

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. СПб: Профессия, 2021. 154 с.
2. Аллин О.Н. Кадры организации // учеб. пособие под ред. О.Н. Аллин, Н.И. Сальникова. М.: Генезис, 2023. 248 с.
3. Абдуллина А.Д., Рабцевич А.А. Управление карьерой работника в современных организациях // Гуманитарные научные исследования. 2021. № 3. С. 316-321.
4. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом: учебник для вузов. М.: Юрайт, 2024. 390 с.
5. Бойко И.И. Основы кадровой политики: учебник. М.: Русайнс, 2021. 148 с.
6. Гапоненко А.Л. Менеджмент: учебное пособие. М.: Юрайт, 2021. 398 с.
7. Горленко О.А. Управление персоналом: учебник для вузов / О.А. Горленко, Д.В. Ерохин, Т.П. Можаяева. М.: Юрайт, 2024. 211 с.
8. Гагарина С.Н., Садовникова А.С. Трудовая мотивация персонала в современной организации // Экономика и бизнес. 2023. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovaya-motivatsiya-personala-v-sovremennoy-organizatsii>
9. Герасимова А.В. Система адаптации персонала организации: проблемы и пути решения / А.В. Герасимова, И.А. Коноплева, М.Ж. Киракосян // Заметки ученого. 2021. № 10. С. 309-317.
10. Ганьжа Д. Как оценить эффективность сотрудников на удаленной работе. URL: <https://upr.ru/article/kak-otsenit-effektivnost-sotrudnikov-na-udalennoy-rabote/>
11. Гончаров В.И. Менеджмент: учебное пособие. Минск: Современная школа. 2021. 635 с.
12. Глухов В.В. Менеджмент: для экономических специальностей: учебное пособие. М.: Питер Пресс. 2020. 600 с.
13. Горленко О.А. Управление персоналом: учебник для вузов / О.А. Горленко, Д.В. Ерохин, Т.П. Можаяева. М.: Юрайт, 2023. 217 с.
14. Друкер П.Ф. Эффективное управление предприятием: учебное пособие. М.: Вильямс. 2023. 224 с.
15. Джабраилов М.А. Управление адаптацией персонала как фактор конкурентоспособности организации / М.А. Джабраилов, А.А. Джабраилов // Державинские чтения: Материалы XXV Всероссийской науч.-практ. конф. Тамбов: Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина, 2020. С. 43-50.
16. Егоришин А.П. Основы управления персоналом: учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 2022. 352 с.
17. Исследование удовлетворенности мотивацией в разных отраслях России. URL: https://hr-elearning.ru/issledovanie-hays-rezultaty-issledovaniya_motivacii_2018/
18. Исаева О.М. Управление персоналом: учебник / О.М. Исаева, Е.А. Припорова. М.: Юрайт, 2024. 172 с.
19. Иванова Т.Л., Фучеджи А.И. Стратегия управления человеческим капиталом организации в контексте оценки конкурентоспособности ее работников. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/strategiya-upravleniya-chelovecheskim-kapitalom-organizatsii-v-kontekste-otsenki-konkurentosposobnosti-ee-rabotnikov> (дата обращения 17.02.2025)
20. Мардас А.Н. Основы менеджмента. Практический курс: учебное пособие. М.: Юрайт, 2021. 175 с.
21. Менеджмент: учебник и практикум для вузов / И.Н. Шапкин [и др.]; под общей редакцией И.Н. Шапкина. М.: Юрайт, 2024. 589 с.
22. Масалова Ю.А. Инновационный менеджмент в управлении персоналом: учебное пособие для вузов. М.: Юрайт, 2021. 191 с.
23. Маслова В.М. Управление персоналом: учебник. М.: Юрайт, 2024. 451 с.
24. Одегов Ю.Г. Управление персоналом: учебник / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. М.: Юрайт, 2024. 445 с.

25. Пугачев В.П. Управление персоналом организации: учебное пособие для вузов. М.: Юрайт, 2024. 280 с.
26. Троянская А.И., Прасолов М.И. Роль человеческого фактора в системе управления персоналом в условиях цифровой трансформации. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-chelovecheskogo-faktora-v-sisteme-upravleniya-personalom-v-usloviyah-tsifrovoy-transformatsii>
27. Хруцкий В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : учебное пособие для вузов / В.Е. Хруцкий, Р.А. Толмачев, Р.В. Хруцкий. М.: Юрайт, 2024. 203 с.
28. Hurma work. Оценка эффективности персонала: зачем использовать, методы и показатели. Будущее. URL: <https://hurma.work/rf/blog/ocenka-effektivnosti-personala-zachem-ispolzovat-metody-i-pokazateli-3/>

УДК 336.7

Х.А. Иномов, Н.А. Ганиева
H.A. Inomov, N.A. Ganieva

Наманганский инженерно-технологический институт
Наманган, Узбекистан
Namangan Institute of Engineering and Technology, Namangan, Uzbekistan
hasanboy.inomov.ca@gmail.com

ВИДЫ БАНКОВСКИХ УСЛУГ ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ СУБЪЕКТАМ МАЛОГО БИЗНЕСА

TYPES OF BANKING SERVICES PROVIDED TO SMALL BUSINESSES

Аннотация. В статье «Виды банковских услуг для малого бизнеса и частных предпринимателей» описаны банковские услуги, связанные с финансовой поддержкой и финансовым управлением малого бизнеса. В статье перечислены важные банковские услуги, предлагаемые малому бизнесу, и дано их краткое объяснение. Сюда входят базовые услуги, такие как открытие счетов, кредиты, кредитные карты, депозиты, расчетные услуги, услуги электронного финансирования, консультации и рекомендации. Данная статья может быть полезна малому бизнесу для облегчения работы с банками в финансовой сфере.

Annotation. The article on "Types of banking services for small businesses and private entrepreneurs" describes banking services related to financial support and financial management of small businesses. The article lists the important banking services offered to small businesses and provides a brief explanation of them. This includes basic services such as account opening, loans, credit cards, deposits, settlement services, e-finance services, consultations and advice. This article may be useful for small businesses to facilitate working with banks in financial areas.

Ключевые слова: с малым бизнесом, консультации, электронные финансовые услуги, развитие, бизнес, предпринимательство.

Keywords: with small business, consultations, electronic financial services, development, business, entrepreneurship.

Известно, что уровень экономического развития любой страны указывает на уровень развития предпринимательства в этой стране. Не секрет, что бурное развитие экономики определяется увеличением доли малого бизнеса и частного предпринимательства в ее составе, а ежедневное увеличение доли малого бизнеса и частного предпринимательства, в свою очередь, создает создаваемое предпринимательство. в стране. Это во многом зависит от окружающей среды. Сегодня доля малого бизнеса и частного предпринимательства в валовом внутреннем продукте страны составляет 53,3 процента. Финансовая поддержка малого бизнеса и субъектов частного предпринимательства банками на основе кредитов определена как одно из основных направлений реформ, реализуемых в нашей стране. В Стратегии действий по пяти приоритетным направлениям дальнейшего развития Республики Узбекистан на 2017-2021 гг. определена задача «дальнейшего расширения кредитования малого бизнеса и частного предпринимательства»