

Социальные проблемы кадрового маркетинга

DOI: 10.51692/1994-3776_2021_2_85

УДК: 330.101

О.С. Резникова, Ю.Н. Короленко

МОДЕЛИРОВАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ КАДРОВОГО МАРКЕТИНГА

**O. Reznikova, J. Korolenko. Modeling economic indicators in a personal
marketing system**

Аннотация. В настоящей статье рассматривается совершенствование стратегического управления персоналом, описаны стратегические функции по реализации стратегии, как специфический механизм согласования интересов работодателей и наемных работников. Целью данной статьи авторы установили в определении отличительных особенностей, которые состоят в повышении эффективности реализации и конкурентоспособности трудовых ресурсов путём оптимизации трудового потенциала в организации, также внедрения современных технологий управления персоналом, активного привлечения молодых специалистов. Основные задачи статьи авторы выделили и определили их особенности, в частности, экономический и косвенный эффекты в результате реализации стратегии управления персоналом в ФГУП «РАДОН».

Ключевые слова: стратегическое управление персоналом, особенности управления, экономический эффект, технологии управления персоналом.

Контактная информация: 295034, г. Симферополь, ул. Киевская 181 /3, каб. 322. e-mail: os@crimea.com.

Annotation. This article examines the improvement of strategic personnel management, describes the strategic functions for implementing the strategy, as a specific mechanism for reconciling the interests of employers and employees. The purpose of this article, the authors established in the definition of distinctive features, which consist in increasing the efficiency of implementation and competitiveness of labor resources by optimizing the labor potential in the organization, as well as the introduction of modern technologies for personnel management, the active involvement of young professionals. The authors identified the main tasks of the article and determined their features, in particular, the economic and indirect effects as a result of the implementation of the personnel management strategy in the Federal State Unitary Enterprise "RADON".

Key words: strategic personnel management, management features, economic effect, personnel management technologies.

Contact information: 295034 Simferopol, Kievskaya str. 181 / 3, office 322. e-mail: os@crimea.com.

Стратегия управления включает выявление благоприятных возможностей внутренней и внешней среды и использование их для реализации миссии, целей и задач организации, определения приоритетов и стратегическое планирование развития, предупреждение и

Резникова Ольга Сергеевна – доктор экономических наук, профессор кафедры управления персоналом Института экономики и управления (структурное подразделение). ФГАОУ ВО Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского.

O. Reznikova – Doctor of economic sciences, Professor of the Department of human resource management. Institute of Economics and Management. Crimean Federal University named after V.I. Vernadsky.

Короленко Юлия Николаевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры управления персоналом Института экономики и управления (структурное подразделение). ФГАОУ ВО Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского.

J. Korolenko – PhD in economic sciences, associate professor of the Department of human resource management. Institute of Economics and Management. Crimean Federal University named after V.I. Vernadsky.

устранение риска, решение проблем быстрой адаптации к изменениям в процессе продвижения к успеху [3, с.88].

Совершенствование стратегии управления персоналом рассматривалась на примере ФГУП «РАДОН», которое специализируется на обращении с радиоактивными отходами средней и низкой активности и осуществляет весь комплекс работ с РАО – их сбор, транспортировку, переработку и хранение, а также проводит радиационно-аварийные работы по удалению обнаруженных радиоактивных загрязнений и радиоэкологический мониторинг населенных пунктов и окружающей среды.

Специалисты ФГУП «РАДОН» предприятия осуществляют раз работку и внедрение технологий и оборудования для обращения с РАО, радиоактивными веществами и источниками ионизирующего излучения (ИИИ), также выполняет работы по выводу из эксплуатации радиационно-опасных объектов, дезактивации и реабилитации загрязненных территорий. ФГУП «РАДОН» проводит радиационный контроль стройплощадок, радиационно-опасных объектов и состояния природной среды, ведет просветительскую работу с населением [2].

Выбор конкретной стратегии достижения миссии и целей предприятия предусматривает проведение тщательного стратегического анализа [3, с.90].

На основе статистических данных, характеризующих основные экономические показатели за 2016-2019 гг. нами был произведен анализ тесноты связей и зависимости между величиной денежной выручки и рядом факторов. Для анализа были выбраны такие факторные признаки:

- 1) выручка;
- 2) средства на финансирование капитальных вложений;
- 3) себестоимость продаж.

Чтобы оценить влияние каждого фактора на величину денежной выручки мы воспользовались показателем корреляции между ними. Для расчета парных коэффициентов корреляции был применен инструмент «Пакета анализа» MS Excel – «Корреляция».

Согласно проводимым мероприятиям ФГУП «РАДОН» численность служащих увеличивается ежегодно, численность служащих растет, это обусловлено увеличением проводимых мероприятий и осуществлением мероприятий Федерального уровня. Исходными данными для построения модели являются имеющиеся показатели по состоянию на 2019 год, а также плановые показатели до 2021 года (табл. 1).

Таблица 1. Исходные данные для построения множественной корреляции в зависимости от изменения объема финансирования капитальных вложений, себестоимости продаж ФГУП «РАДОН» за 2016-2019 гг.

Показатели	Выручка, тыс. руб.	Сведения об объемах средств, направленных на финансирование капитальных вложений, тыс. руб.	Себестоимость продаж, тыс. руб	Моделируемая выручка, тыс. руб.
годы	Y	X ₁	X ₂	Y по модели
2016	1212248	1266085162,69	1689500	1211817,781
2017	1311414	217120000,00	1648929	1412224,269
2018	1647702	728753311,91	1799109	1439777,805
2019	1357150	1210500243,58	1939447	1464694,146
Итого	5528514	3422458718,18	7076985	5528514

Источник: составлено автором на основе [3].

По аналогии строим систему уравнений из двух факторов, таких как:

X₁ – средств, направленных на финансирование капитальных вложений, тыс. руб.

X₂ – себестоимость продаж, тыс. руб.

$$\begin{cases}
 a_0 \cdot 4 + a_1 \cdot 3422458718,18 + a_2 \cdot 7076985 = 5528514 \\
 (1) \\
 a_0 \cdot 3422458718,18 + a_1 \cdot 7076985 + a_2 \cdot 6155874054992340,00 = 4663142109095950,00 \\
 a_0 \cdot 7076985 + a_1 \cdot 6155874054992340,00 + a_2 \cdot 4933519443501980,00 = 9807037565174,00
 \end{cases}$$

Таблица 2. Определители многофакторной корреляционно-регрессионной модели

a_2	a_1	a_0
0,960967024	-0,000228219	-122791,1942
1,332689336	0,000354073	2216651,664
0,381400144	254874,6941	#Н/Д
0,308276942	1	#Н/Д
40052024480	64961109675	#Н/Д

Источник: составлено автором на основе [2].

Далее по методу Крамера осуществляем решение полученной системы уравнений. В итоге получаем следующие значения решения полученной системы уравнений:

$$\begin{aligned}
 a_0 &= -122791,1942; \\
 a_1 &= -0,000228219; \\
 a_2 &= 0,960967024.
 \end{aligned}$$

Таким образом, используя полученные при помощи функции «ЛИНЕЙН» MSExcel коэффициенты уравнения регрессии, функцию регрессии примет вид, используя тип выравнивающей линии линейная:

$$y = 78\,618,26x + 1\,185\,582,84 \quad R^2 = 0,77 \quad (2)$$

где y – величина выручки, тыс. руб.;
 x_1 – Среднегодовая численность работников, чел.;
 x_2 – Фонд оплаты труда годовой, тыс. руб.

Таким образом, используя полученные при помощи функции «ЛИНЕЙН» MSExcel коэффициенты уравнения регрессии, функцию регрессии примет вид, используя вид тип выравнивающей линии экспоненциальная.

Итогом проведенных исчислений является график зависимости увеличения выручки за счет изменения от объема изменения финансирования капитальных вложений, себестоимости продаж ФГУП «РАДОН» с помощью линейной и экспоненциальной модели (рис. 1).

Как видим, исходя из представленного графика, рассчитанного по многофакторной модели (двухфакторной), выручка напрямую зависит от финансирования капитальных вложений и обратно зависит от себестоимости продаж. Данные результат имеет значимую роль при оценке и совершенствовании стратегического управления персоналом. При этом не стоит забывать, что уровень выручки все же играет определяющую роль, но учитывая высокий потенциал развития ФГУП «РАДОН», вопрос об ограниченности финансирования капитальных вложений, в исследуемом периоде, не рассматривается, поскольку этот показатель не достиг своего максимального значения. Учитывая, что уровень достоверности аппроксимации ($R^2 = 0,76$) более 76 %, этот показатель дает нам возможность предполагать низкую степень зависимости определенных для расчета показателей, а именно взаимозависимость финансирования капитальных вложений, себестоимости продаж с выручкой ФГУП за 2016-2019 гг.

Функциональную связь между размером денежной выручки и этими факторами можно описать уравнением:

$$y = 1\,189\,914,30e^{0,06x} \quad R^2 = 0,76 \quad (3)$$

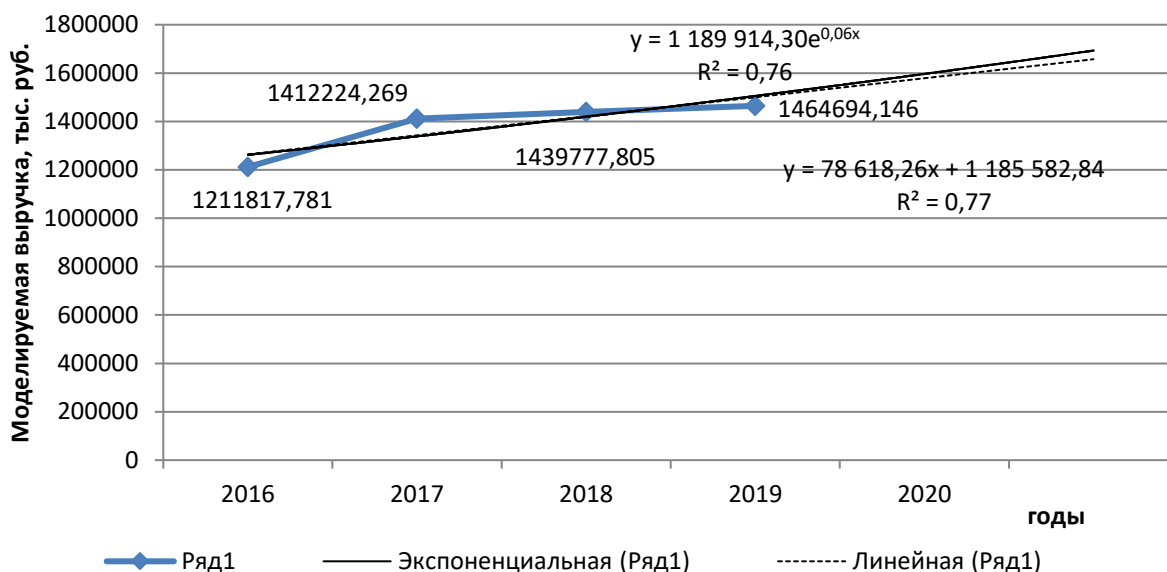


Рисунок 1. Зависимость выручки от изменения финансирования капитальных вложений, себестоимости продаж ФГУП «РАДОН» за 2016-2019 гг.

Источник: составлено автором на основе [2].

Анализируя полученный график, можно предположить, что к 2020 году выручка ожидается на уровне 1810200 тыс. руб., а к 2021 году 1820150 тыс. руб., при условии увеличения численности до 2010 человек.

При прогнозировании выручки от реализации точечный прогноз определяется подстановкой соответствующих значений факторных признаков x_1, x_2, \dots, x_n в уравнение полученной модели. Прогнозное значение выручки от реализации по многофакторной модели составило 200000 тыс. руб. Однако нельзя утверждать, что точечный прогноз имеет достаточную степень достоверности, поэтому целесообразно рассчитать его двусторонние границы, т.е. сделать так называемый интервальный прогноз.

Стандартное отклонение рассчитываем с помощью функции «СТАНДОТКЛОН» из категории Статистические MSExcel.

Подставив значение в уравнение, рассчитав доверительный интеграл при помощи функции «ДОВЕРИТ» MSExcel.

Стандартное отклонение = 187094,57. Доверительный интервал = 183349,31.

Расчеты по каждому уровню лет Моделируемой выручки рассчитаны в таблице 3.

Таблица 3. Расчет коридора выручки (нижней и верхней границы), в зависимости от среднесписочной численности и фонда оплаты труда ФГУП «РАДОН» за 2016-2019 гг.

годы	Нижняя граница выручки от реализации, тыс. руб.	Моделируемая выручка от реализации, тыс. руб.	Верхняя граница выручки от реализации, тыс. руб.
2016	1028898,69	1212442,11	1395597,31
2017	1087262,02	1311215,96	1453960,64
2018	1423550,02	1613842,44	1790248,64
2019	1255406,02	1614373,49	1622104,64

Источник: составлено автором на основе [2].

В связи с тем, что исследовательский период составляет 4 года, прогноз по модели составляет 1/3 от этого периода, мы можем дать прогноз только лишь на 1 год. Прогнозный показатель, мы установили, что точечный прогноз на 2020 год выручки от реализации

составляет 2002200 тыс. руб.

Общая стратегия управления персоналом ФГУП «РАДОН» состоит в повышении эффективности реализации и конкурентоспособности трудового ресурса путём оптимизации трудовых ресурсов, снижения удельной себестоимости развития персонала, внедрения современных технологий управления персоналом, активного привлечения молодых специалистов.

Разработка указанных долгосрочных целей стратегии предполагает определение объёмов и способов представления информации лицам, ответственным за ее выполнение, и руководителям подразделений, обеспечение единого понимания комплекса стратегических альтернатив, содержания стратегий и задач функциональных и структурных подразделений.

Основная цель стратегии управления персоналом ФГУП «РАДОН» состоит в обеспечении организации персоналом высокого квалификационного уровня.

Стратегические функции по реализации стратегии управления персоналом ФГУП «РАДОН» представлены на рисунке 2.

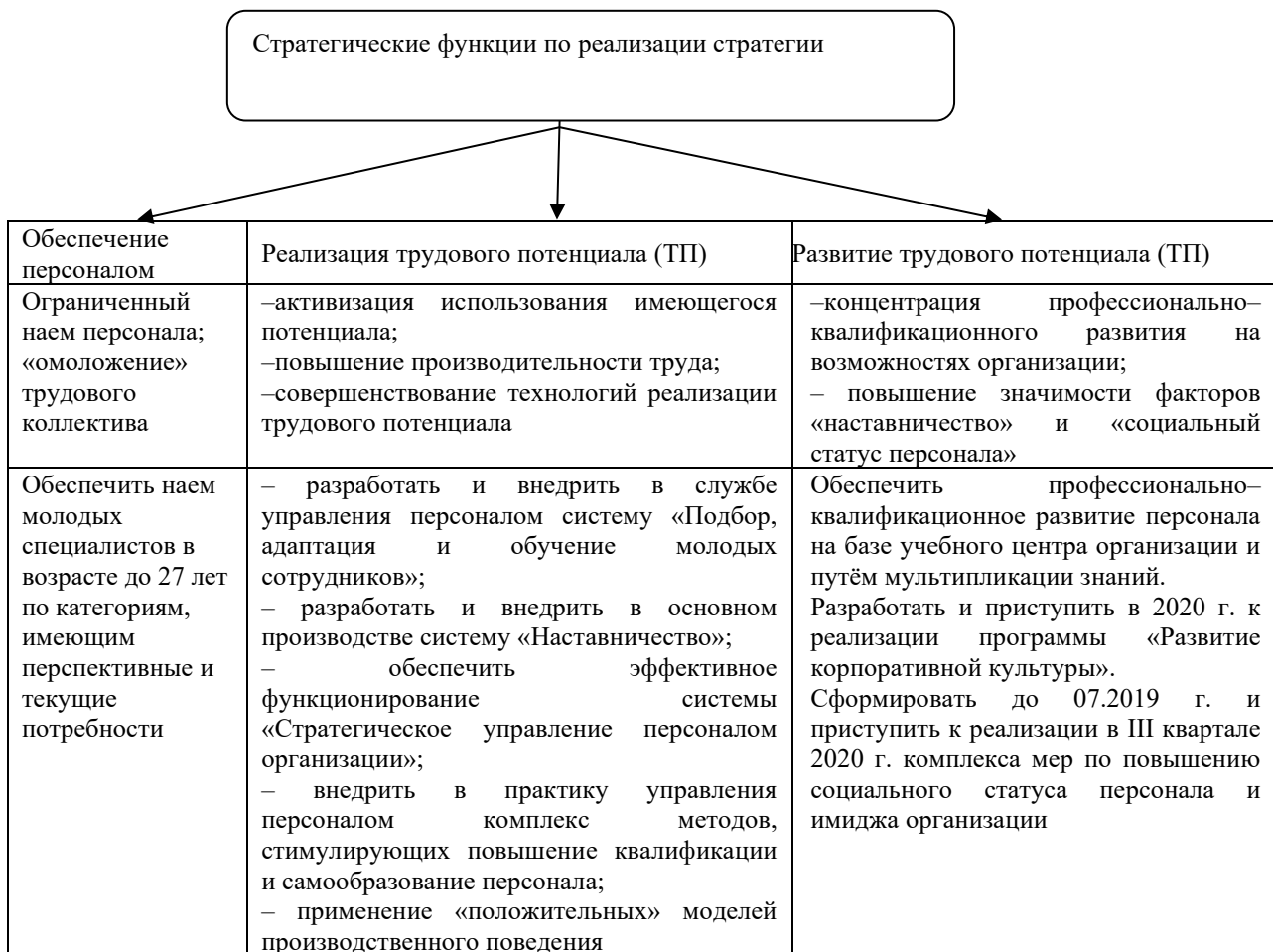


Рисунок 2. Качественные характеристики долгосрочных целей по направлениям деятельности службы управления персоналом ФГУП «РАДОН» (стратегические функции) [5]

Изменения в сфере управления персоналом являются одной из областей применения инновационных разработок. Главной задачей инновационной политики в период структурной перестройки российских предприятий является инновационное переосмысление и проектирование заново деятельности предприятий, налаживание новых работ и обеспечение эффективного использования всех имеющихся ресурсов, особенно человеческих [1, с.8].

Экономический и косвенный эффекты в результате реализации стратегии управления персоналом ФГУП «РАДОН».

Стратегическая программа мероприятий по работе с молодыми сотрудниками в ФГУП «РАДОН» представлена на рисунке 3.

Стратегическая программа мероприятий по работе с молодыми сотрудниками в ФГУП «РАДОН»

Мероприятие	Результат
1. Разработка и введение в действие регламентов, регулирующих наем молодых специалистов: – разработка Положения о найме молодых специалистов; – утверждение Положения о найме молодых специалистов; – разработка анкеты при приеме молодых специалистов на работу.	Чёткое регламентирование и систематизация процесса найма и приёма на работу молодых специалистов
2. Выстраивание взаимоотношений с профессиональными учебными заведениями на целевую подготовку и направление на работу в ФГУП «РАДОН» молодых специалистов.	Удовлетворение потребности предприятия в квалифицированных молодых специалистах
3. Организация поиска молодых специалистов через специализированные кадровые агентства.	Совершенствование и рационализация подбора персонала.
4. Организация поиска молодых специалистов альтернативными способами.	Повышение вероятности приёма молодых специалистов с наличием трудового стажа по требуемой специальности.
5. Разработка и введение в действие регламентов, регулирующих адаптацию и обучение молодых специалистов.	Упрощение разрешения разногласий между руководителем и подчинённым. Минимизация систематически возникающих необоснованных взаимных претензий
6. Выделение и закрепление наставника: – расчёт прибавок к зарплате сотрудника за наставничество; – внесение изменений в систему оплаты труда наставников; – юридическое закрепление введённых мероприятий в соответствующих приказах	Материальное стимулирование наставников

Рисунок 3. Стратегическая программа мероприятий ФГУП «РАДОН» по подбору, адаптации и обучению молодых работников [5].

С инновационным развитием общества, появлением и распространением цифровой экономики доверие стало естественным преимуществом. Современным примером эффективности, основанной на доверии, является концепция «облегченного производства» (lean production), в рамках которой право принятия решений делегируется на низком уровне и централизованное управление заменяется на неформальное взаимодействие внутри рабочего коллектива. Специалисты по стратегическому управлению социально-трудовыми отношениями должны способствовать созданию атмосферы доверия и наращиванию социального капитала организации, рассматривая их как приоритетные стратегические активы.

Литература

1. Данилина, Е.И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом: учебник / Е.И. Данилина, Д.В. Горелов, Я.И. Маликова. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К^о», 2016. – 208 с.
2. Официальный сайт ФГУП «РАДОН» – <http://www.radon.ru/> (Дата обращения: 16.12.2020).
3. Официальный сайт государственной корпорации по атомной энергии «Росатом» – <https://rosatom.ru> (Дата обращения: 6.12.2020).
4. Сигов, В.И. Типы соответствия стратегии развития организации и стратегии управления персоналом / В.И. Сигов, Т.Е. Григорьева // Современные технологии управления персоналом: сборник трудов VII Международной научно-практической конференции «Современные технологии управления персоналом» (Симферополь, 13 ноября 2020 г.) / Под науч. ред. д.э.н., доцента О.С. Резниковой. – Симферополь: ИТ «АРИАЛ», 2020. – С. 88-90.

5. Стратегическое управление персоналом: учебное пособие / О.С. Резникова, Н.А. Симченко, А.А. Станкевич. – Симферополь: ИП Корниенко А.А., 2020. – 154

DOI: 10.51692/1994-3776_2021_2_91

УДК: 377.3

А.М. Онуфриева, Н.Н. Покровская

АНАЛИЗ ПОТРЕБНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СООБЩЕСТВА КАДАСТРОВЫХ ИНЖЕНЕРОВ В ОБРАЗОВАНИИ

**A. Onufrieva, N. Pokrovskaja. Analysis of the needs of the professional
community of cadastre engineers in education**

Аннотация. В статье отражены результаты исследования оценок профессиональным сообществом потребностей в обучении, а также организационных и содержательных аспектов предоставления образовательных услуг Федеральной Кадастровой Палатой на примере Ленинградской области. Показано, что Кадастровая палата обладает репутацией эксперта в вопросах, которые включены в образовательные программы, но недостаточно владеет аналитической информацией по потребностям кадастровых инженеров региона в дополнительном образовании.

Ключевые слова: образование, кадастровые инженеры, социофессиональное сообщество

Контактная информация: 191186, Санкт-Петербург, набережная реки Мойки, 48
+7 952 230 57 73, E-mail: onom47fkp@mail.ru
nnp@herzen.spb.ru, nnp@spbstu.ru

Abstract. The article reflects the results of a study of assessments by the professional community of training needs, as well as organizational and substantive aspects of the provision of educational services by the Federal Cadastral Chamber on the example of the Leningrad region. It is shown that the Cadastral Chamber has a high reputation as an expert in issues that are included in educational programs, but does not have enough analytical information on the needs of cadastral engineers in the region in additional education.

Key words: education, cadastral engineers, socio-professional community.

Contact information: 191186, Russia, Saint Petersburg, Russia, Moika, 48
+7 952 230 57 73, E-mail: onom47fkp@mail.ru
nnp@herzen.spb.ru, nnp@spbstu.ru

Постоянное обучение сегодня стало повседневной системой организации жизни человека [8]: профессиональная и досуговая деятельность связана с непрерывным освоением новых навыков и знаний. В этой связи, начиная с середины XX в. человек функционирует в контексте информационного общества, выстраивая свою траекторию профессионального развития экономике знаний. Социально-экономическая система, построенная на фундаментальном принципе постоянного освоения и преобразования знаний обновления, компетенций и установок на образование, воспроизводится с ускорением инновационного

Онуфриева Александра Михайловна – студент магистратуры Института философии человека, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена

A. Onufrieva – Masters student at the Institute of Human Philosophy, Herzen State Pedagogical University of Russia

Надежда Николаевна Покровская – доктор социологических наук, профессор. Профессор кафедры связей с общественностью и рекламы Института философии человека, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена

N. Pokrovskaja – Doctor of Social Sciences, professor. Professor of the Department of Public Relations and Advertising at the Institute of Human Philosophy, Herzen State Pedagogical University of Russia, Saint Petersburg