

4. Источник: <https://center-yf.ru/data/Menedzheru/Chelovecheskie-resursy-eto.php>

5. Вудкок М., Фрэнсис Д. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика: Пер. с англ. - М.: «Дело», 1991. -320с.

APPLICATION OF THE PROJECT MANAGEMENT METHOD AS AN INNOVATION IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Ivanenko Larisa Viktorovna

Samara national research University, Samara

Annotation. The article attempts to assess the current state of the use of the project management method and identify the prospects for its development as an innovation in the work on human resource management in the implementation of national projects. The definition of the content of the method of project management or project management as a set of certain types of activities is presented.

It should be noted that this work refers to the implementation of national projects at all levels of government: state, regional and municipal. Therefore, the subjects of project activities, i.e. human resources are directly involved in the development and implementation of the project – state, regional and municipal authorities, expert, scientific, scientific and technical councils and other structures. It is noted that the formation of a team should be given special attention and modern innovative approaches should be applied. The scientific and practical significance of this article is noted.

Key words: project management method, management, human resources, project management team.

АКТИВНАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА КАК ИНСТРУМЕНТ ПРОФИЛАКТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТРЕССА ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ

Калмыкова Ольга Юрьевна, Трубицын Константин Викторович

Горбунова Юлия Николаевна, Арсланова Юлия Ренатовна

Самарский государственный технический университет, г. Самара

Аннотация. В статье анализируются основные направления процесса совершенствования кадровой политики таможенного органа, позволяющие разрабатывать кадровые мероприятия, направленные на профилактику профессиональных стрессов сотрудников и должностных лиц.

Ключевые слова: стресс – компетентность, профессиональный стресс, таможенный орган, кадровые риски, кадровая политика.

Тенденции современной практики управления человеческими ресурсами усиливают необходимость разработки и внедрения эффективных инструментов воздействия на трудовое поведение и трудовую культуру всех категорий персонала, мотивирующих их профессионально развиваться, повышать уровень профессиональных и коммуникативных компетенций, расширять инструментарий реализации активной кадровой политики.

Сотрудникам кадровой службы таможенного органа необходимо уделять серьезное внимание изучению источников профессионального стресса и методов интервенции стресс-менеджмента в трудовом коллективе. Высокий уровень стрессогенности организационной среды таможенного органа вызывает повышение уровня профессионального стресса должностных лиц, что приводит к снижению эффективности труда, формированию деструктивной морально-психологической атмосферы в коллективе и проявлению различных кадровых рисков.

Накопленные к настоящему времени результаты научных исследований создают основу для совершенствования кадровой политики, а, следовательно и мероприятий стресс-менеджмента в таможенных органах.

В исследовании «Кадровая и организационно-структурная работа таможенных органов» Ковтушенко А.А. проанализировано влияние функциональных проявлений модернизации организационной структуры таможенных органов на деятельность сотрудников и должностных лиц таможенного органа [1]:

- оптимизация в иерархической системе управления;
- повышение мобильности систем и недопущение дублирования функциональных обязанностей;
- четкое понимание должностных функциональных обязанностей;
- распределение равномерной нагрузки между всеми подразделениями таможенной службы.

По мнению автора к задачам совершенствования системы управления в таможенных органах относятся:

- четкое делегирование полномочий и разделение ответственности между руководством и подчиненными;
- совершенствование организационных структур управления и др.

Все данные факторы приводят к повышению эффективности деятельности должностных лиц таможенных органов и снижению уровня стрессогенности организационной среды.

Модернизация организационной структуры поможет:

- сформировать эффективные методы профилактики деструктивных конфликтов;
- осуществить своевременное конфликтологическое и стресс-консультирование среди должностных лиц таможенного органа;
- совершенствовать кадровую политику и методы стрессменеджмента должностных лиц таможенного органа и др.

Вагин В.Д. в исследовании «К вопросу о профессиональном росте и развитии должностных лиц таможенных органов Российской Федерации» отмечает важность систематической реализации профессиональных программ, направленных на повышение профессиональной компетентности должностных лиц таможенных органов [2].

Систематический процесс обучения с учетом специфики деятельности является важнейшим элементом профессионального роста и развития должностных лиц таможенных органов. Рекомендации автора данной статьи направлены на совершенствование методов профилактики аддиктивного поведения должностных лиц и сотрудников таможенного органа.

Считаем необходимым, в дополнение к существующим программам повышения квалификации и переподготовки осуществлять образовательные программы повышения квалификации и переподготовки должностных лиц по тематикам: «Формирование стресскомпетентности сотрудников и должностных лиц таможенных органов», «Управление конфликтами и стрессами в таможенных органах», «Управление кадровыми рисками в таможенных органах», «Формирование эмоциональной компетентности руководителей таможенного органа» и др.

Следует систематически реализовывать различные обучающие программы и тренинги стрессменеджмента среди сотрудников и должностных лиц таможенной службы.

Гомон И.В., Аверин И.А. в статье «Проблемы аттестации должностных лиц таможенных органов» рассматривают потенциальные причины неэффективности системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации должностных лиц таможенных органов [3] и предлагают усовершенствовать нормативно-правовую и законодательную базы.

На основе учета принципов объективности и справедливости сформировать четкие и объективные критерии для аттестации каждого сотрудника и должностного лица таможенной службы. Данные рекомендации помогут разработать метод оценки необходимых с профессиональной точки зрения качеств должностных лиц таможенных органов, который позволит структурировать и стандартизировать подход к кадровой

работе в таможенных органах и улучшить морально-психологический климат в трудовом коллективе.

Дорожкина Т.В., Щербакова В.И. в исследовании «Роль аттестации в современном кадровом менеджменте таможенных органов» указывают на необходимость внедрения модели компетенций и выделяют критерии для оценки деятельности сотрудников таможенной службы [4]. Считаем, что данные рекомендации позволят более четко сформировать модель конфликтологических компетенций руководителей, должностных лиц и сотрудников таможенных органов.

Афонин Д.Н. в статье «Роль субъективных факторов в системе управления таможенными рисками» отмечает значительное влияние на работу специалиста психофизиологических и психоэмоциональных факторов, которые определяются взаимодействием должностных лиц таможенников с окружающей средой [5].

Главным фактором эффективности работы сотрудника является правильная мотивация, стимулирующая целенаправленность его действий, общую организованность и динамичность. Автор также подчеркивает положительное влияние непрерывного обучения в сочетании с накоплением профессионального стажа. Рекомендации автора данной статьи направлены на совершенствование стратегии медиативной деятельности психологов таможенного органа, а также, принципов и методов стрессменеджмента должностных лиц и сотрудников.

В качестве ключевых мероприятий, направленных на создание благоприятного психологического климата в таможенном органе выделяем:

- реализация образовательных тренингов;
- разработка кадровых мероприятий по управлению конфликтами и профессиональными стрессами в таможенном органе;
- введение дополнительной ставки должности психолога;
- осуществление социально-психологических мероприятий, направленных на сплочение коллектива;
- разработка и реализация мероприятий, направленных на профилактику производственного стресса, синдрома эмоционального выгорания и кадровых рисков;
- реализация программ повышения квалификации по теме «Формирование стресскомпетентности должностного лица таможенного органа»;
- формирование системы конфликтологического консультирования сотрудников и должностных лиц таможенного органа;
- внедрение практики ведения паспортов кадровых рисков в таможенном органе.

Все предложенные меры полностью соответствуют целям и задачам международного стандарта подготовки кадров для таможенных служб (PICARD), а именно:

- введение в штатное расписание еще одной ставки психолога – стандарт 3 «Управление кадровыми ресурсами» и стандарт 4 «Таможенная этика»;
- внедрение практики ведения паспортов кадровых рисков – стандарт 3 «Управление кадровыми ресурсами»;
- разработка регламента взаимодействия отделов таможенного органа – стандарт 6 «Коммуникация»;
- создание системы конфликтологического консультирования – стандарт 3 «Управление кадровыми ресурсами» и стандарт 4 «Таможенная этика» [6].

Библиографический список

1. Ковтушенко А.А. Кадровая и организационно-структурная работа таможенных органов // Сборник научных работ Всероссийской научно-практической конференции «Таможенное администрирование и экономическая безопасность в цифровой экономике» – Брянск: РИСО БГУ, 2019. –106 с.
2. Вагин В.Д. К вопросу о профессиональном росте и развитии должностных лиц таможенных органов Российской Федерации: канд. экон. наук // Вестник Псковского государственного университета. Серия «Экономика, право и управление». 9/2019
3. Гомон И.В., Аверин И.А. Проблемы аттестации должностных лиц таможенных органов // Journal of Economy and Business, vol.5-2 –31с.
4. Дорожкина Т.В., Щербакова В.И. Роль аттестации в современном кадровом менеджменте таможенных органов // Journal of Economy and Business, vol. 4-1 (62), 2020 – 124 с.
5. Афонин Д.Н. Роль субъективных факторов в системе управления таможенными рисками // БИТ 2019 Том 3 № 4 (12) – 78 с.
6. World Customs Organization PICARD Professional Standards – World Customs Organization, 2009.-48p., [http://incu.org/docs/WCO_PICARD_Professional_Standards_\(Russian\).pdf](http://incu.org/docs/WCO_PICARD_Professional_Standards_(Russian).pdf).

ACTIVE PERSONNEL POLICY AS TOOL FOR PREVENTING THE PROFESSIONAL STRESS OF CUSTOMS OFFICIALS

*Kalmykova Olga Yurievna, Trubitsyn Konstantin Viktorovich,
Gorbunova Yulia Nikolaevna, Arslanova Yulia Renatovna*

Samara State Technical University, Samara

Annotation: The article analyzes the main directions of the process of improving the personnel policy of the customs officials, which makes it possible to develop personnel measures aimed at preventing professional stress of employees and officials.

Key words: stress – competence, professional stress, customs authority, personnel risks, personnel policy.

МЕТОДЫ РАЗРАБОТКИ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Миронов Владислав Викторович, Пискайкина Екатерина Сергеевна

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королёва, г. Самара*

Аннотация. Стратегическое управление персоналом – это управленческое направление, которое возникает непосредственно из концепции стратегического управления организацией. Разработка стратегии управления человеческими ресурсами базируется на методе выработки стратегии организации. Эта статья предлагает теоретический анализ существующих подходов, а также описывает последовательность практических шагов, сделанных исследователями для разработки стратегии управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: стратегия, управления персоналом, человеческие ресурсы, стратегия, развитие организации, кадровая эффективность.

Риск и неопределенность, в которых работают современные компании, предъявляют все более высокие требования к менеджменту и, конечно же, к новым подходам в сфере управления персоналом. Трансформация российского общества привела к появлению новых парадигм управления, отвечающих современным быстро изменяющимся условиям. Главный стратегический ресурс – человеческий капитал, что, в свою очередь, подчеркивает необходимость тщательного и полного изучения проблемы управления человеческими ресурсами как сложного социального явления [4].