

## ASSESSMENT OF PERSONNEL RISKS IN THE RECRUITMENT, SELECTION AND HIRING SYSTEM AND RISK MINIMIZATION MEASURES

*Dik Anna Nikolaevna<sup>1</sup>, Kalmykova Olga Yurievna<sup>2</sup>*

<sup>1</sup>*Samara national research University, Samara*

<sup>2</sup>*Samara State Technical University, Samara*

**Abstract.** The article presents the impact of the personnel selection and recruitment system on the personnel security of the organization. The main methods for assessing personnel risks in the system of selection and recruitment are studied. The main problems in the recruitment system, leading to the emergence and implementation of personnel risks of the organization were analyzed. Modern methods for preventing and eliminating personnel risks by improving the selection and recruitment system are proposed.

**Keywords:** selection, recruitment, personnel risks, assessment

## ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДА ПРОЕКТНОГО УПРАВЛЕНИЯ КАК ИННОВАЦИИ В РАБОТЕ ПО УПРАВЛЕНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

*Иваненко Лариса Викторовна*

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

**Аннотация.** В статье предпринята попытка оценить текущее состояние использования проектного метода управления и выявить перспективы его развития как инновации в работе по управлению человеческими ресурсами при осуществлении национальных проектов. Представлено определение содержания метода проектного управления или управления проектом как совокупность определенных видов деятельности.

Следует отметить, что в настоящей работе имеется в виду выполнение национальных проектов на всех уровнях управления: государственном, региональном и муниципальном. Поэтому субъектами проектной деятельности, т.е. участниками разработки и реализации проекта непосредственно выступают человеческие ресурсы – государственные, региональные и муниципальные органы управления, экспертные, научные, научно-технические советы и прочие структуры. Отмечается, что формированию команды следует уделить особое внимание и применять со-

временные инновационные подходы. Отмечается, научно-практическое значение данной статьи.

**Ключевые слова:** проектный метод управления, управление, человеческие ресурсы, команда управления проектом.

В Российской Федерации применение проектного метода управления напрямую связано с реализацией национальных проектов, предпосылкой для реализации которых послужила острая необходимость кардинальных изменений в социальной сфере, обеспечивающей качество жизни населения страны.

В данной статье предпринята попытка оценить текущее состояние использования проектного метода управления и выявить перспективы его развития как инновации в кадровой работе по управлению человеческими ресурсами при осуществлении национальных проектов.

В связи с этим необходимо рассмотреть практику применения метода проектного управления в современном управлении человеческими ресурсами. Обратимся к понятию метода проектного управления и к содержанию понятия «человеческие ресурсы».

Метод проектного управления или управление проектом – это совокупность следующих видов деятельности:

- формирование и обоснование цели проекта;
- определение основных этапов работ для ее достижения;
- расчет финансового обеспечения и определение его источников;
- выявление необходимых ресурсов;
- подбор участников и формирование эффективной команды;
- подготовка и заключение договоров (контрактов);
- установление сроков реализации проекта;
- формирование графика реализации, сметы и бюджета проекта;
- управление возможными рисками;
- обеспечение контроля за реализацией проекта [1].

Теперь рассмотрим содержание понятия «человеческие ресурсы» – это, прежде всего, люди, обладающие интеллектом, профессиональными знаниями, умениями, навыками, предпринимательскими качествами, практическим опытом, обеспечивающим эффективность и конкурентоспособность деятельности, способностью к постоянному развитию и совершенствованию [2,3,4].

В процессе управления человеческими ресурсами задача руководителя или менеджера проекта заключается в следующем:

- во-первых, чтобы осуществить правильную расстановку кадров;

– во-вторых, чтобы произвести соответствующую перестановку имеющихся кадров или дополнительно набрать специалистов для решения новых задач, связанных с осуществлением и внедрением результатов проекта. Для этого имеются базы данных штатных и внештатных работников, которые применяются для распределения и оптимизации использования человеческих ресурсов в проектах. В основе проектного метода управления находится вопрос об успешности достижения выдвинутой цели, которая измеряется тремя основными факторами: правильной постановкой цели и задач, эффективным управлением человеческими ресурсами, а также взвешенным техническим и материальным обеспечением.

Следует отметить, что в настоящей работе имеется в виду выполнение национальных проектов на всех уровнях управления: государственном, региональном и муниципальном. Поэтому субъектами проектной деятельности, т.е. участниками разработки и реализации проекта непосредственно выступают человеческие ресурсы, к которым относятся следующие:

- органы принятия решений, обеспечивающие реализацию проекта, его утверждение и осуществляющие контроль за реализацией проекта;
- субъекты, способные взять ответственность за разработку, обоснование и экспертизу проектов, а также привлечь внимание средств массовой информации и населения к проектам;
- государственные органы, экспертные, научные, научно-технические советы и прочие структуры.

В целях реализации национальных проектов был создан федеральный проектный офис, разработаны и утверждены Методические указания по разработке национальных проектов (программ), включающие в себя три основных блока: требования к национальным, федеральным проектам и к организации проектной деятельности. Кроме того, Методическими указаниями определена необходимость формирования в каждом субъекте Российской Федерации региональных проектных офисов, которые наделяются полномочиями по организации проектной деятельности и межведомственного взаимодействия. В функции региональных проектных офисов входит общая координация реализации национальных и федеральных проектов. При этом один из заместителей руководителя высшего органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации назначается ответственным за организацию проектной деятельности и межведомственное взаимодействие.

Таким образом, сформированная в настоящее время в Российской Федерации система государственного управления посредством проектного управления обеспечивается путем выполнения линейки проектов:

национальный проект подразделяется на федеральные проекты, которые формируются из региональных проектов, а те, в свою очередь – из муниципальных проектов или программ. Также отмечается взаимосвязанность национальных проектов с государственными программами.

К сожалению, в этом варианте организации осуществления или реализации национальных проектов практически отсутствуют существенные характеристики проектных методов управления. Кроме того, не наблюдаются инновационные принципы организации проектной команды, которые обязательно используются в процессе применения метода проектного управления.

Вместе с тем, следует отметить, что выполнение национальных проектов методом проектного управления, несмотря на отдельные недостатки, все-таки сформировало определенный положительный опыт, который представляется возможным использовать для реализации отдельных уникальных проектов или мероприятий, имеющих признаки проекта, на муниципальном уровне управления.

Для повышения уровня и качества межведомственного взаимодействия между должностными лицами и органами регионального и муниципального уровня необходимы организационно-правовые механизмы, которые обеспечивают участие муниципальных служащих, т. е. работников органов местного самоуправления в реализации национальных проектов.

В связи с этим важным процессом является организация следующих мероприятий:

- участие муниципальных служащих, т. е. работников органов местного самоуправления в органах управления проектной деятельностью субъектов Российской Федерации;
- создание региональных и муниципальных центров компетенций, а также ресурсных центров;
- поиск и отбор успешных практик и управленческих решений для тиражирования на территориях муниципальных образований;
- развитие компетенций для региональных и муниципальных управленческих команд, включая разработку соответствующих образовательных модулей;
- создание муниципальных проектных офисов и проектных комитетов.
- формирование команд, направленных и нацеленных на эффективную реализацию региональных проектов и муниципальных программ.

Последнему мероприятию, а именно формированию команды, руководителю муниципалитета – главе города или административного го-

родского района – следует уделить особое внимание и применять современные инновационные подходы.

Главная должность в команде-это менеджер проекта, который должен быть знающим профессионалом, владеть прочными навыками руководства, уметь создать в команде позитивный психологический климат, организовать слаженную работу, сформировать чувство коллективизма, распределять обязанности между членами управленческой команды рационально и уметь обеспечить комфортную обстановку для принятия решений [5].

Руководитель проекта или менеджер проекта должен учитывать постоянно происходящие изменения: внешние (в окружающей среде проекта) и внутренние (случающиеся внутри команды проекта).

В связи с этим менеджеру проекта необходимо поддерживать и мотивировать стремление членов команды к приобретению новых знаний, навыков, умений и компетенций, которые позволят формировать способность адаптироваться к изменениям и обеспечить эффективную работу управленческой команды.

Также целесообразно учесть индивидуальные способности и личностные характеристики членов будущей управленческой команды и оценить то, насколько они согласуются с требованиями предназначенных для них должностей.

Научно-практическое значение данной статьи заключается в возможности использования предложенных в работе рекомендаций в качестве основы деятельности органов местного самоуправления при реализации сложных уникальных мероприятий, требующих обеспечения человеческими ресурсами, и их взаимодействия на высоком организационном уровне.

### **Библиографический список**

1. Функции управления проектами: Учебное пособие / А.М. Немчин, Н.М. Овчинникова, Е.Ю. Суслов, Ю.Е. Суслов. –СПб.: СПбГИЭУ, 2006. – 274 с.
2. Марк А. Хьюзлид, Дэйв Ульрих, Брайан И. Беккер. Измерение результативности работы HR-департамента. Люди, стратегия и производительность = The HR Scorecard: Linking People, Strategy, and Performance. – М.: «Вильямс», 2007. – С. 304.
3. Дэйв Ульрих. Эффективное управление персоналом: новая роль HR-менеджера в организации = Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results. – М.: «Вильямс», 2006. – С. 304.

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.