

## PROBLEMS OF EVALUATION OF ECONOMIC FEATURES OF EXTINGUISHING FOREST FIRES

© 2020 Ivakhova Ayona Mikhailovna  
Student

© 2020 Muratkhanova Julia Ravgatovna  
Student

Samara State University of Economics  
E-mail: alyona\_ivakhova@mail.ru

**Keywords:** forest fires, fire fighting, fire damage assessment methodology, environmental damage from fires.

With growing attention to environmental problems in Russia and the world, the problem of effectively extinguishing forest fires is becoming one of the most urgent, solved by state and regional authorities in Russia. This is due to the presence of significant economic and environmental damage from such fires, which in practice are difficult to assess. The article considers the issues of assessing the economic feasibility of extinguishing fires in Russia. A number of environmental indicators that are not taken into account when assessing damage from fires are also highlighted.

УДК 331.1  
Код РИНЦ 06.00.00

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕССА ВОВЛЕЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ, ОРИЕНТИРОВАННОЙ НА КАЧЕСТВО

© 2020 Илюхина Лариса Алексеевна  
кандидат экономических наук, доцент

Самарский государственный экономический университет  
E-mail: Laresa@inbox.ru

**Ключевые слова:** вовлечение персонала, вовлеченность, компетентность, система менеджмента качества, лидерство.

В статье описаны основные этапы разработки и внедрения процесса вовлечения персонала и повышения компетентности сотрудников как одного из принципов системы менеджмента качества. Зачастую вовлечение персонала происходит на основе стимулирования работы персонала, что не является главным инструментом его заинтересованности и удержания. Необходимо переходить на новый уровень работы с кадрами, создавать условия для их вовлечения, качественно совершенствовать этот процесс.

Современный мир, основанный на знаниях и информации, кардинально изменяет условия существования организаций - происходит реструктуризация трудовых процессов,

внедряются новые технологии, осваиваются передовые методы работы с персоналом. В этих условиях важнейшим ресурсом проведения организационных изменений становятся люди и их знания - интеллектуальный капитал, а также высокая профессиональная компетентность. Как показывает опыт наиболее успешных российских компаний, создание привлекательных условий для вовлечения работников в процесс труда дают в 2-3 раза более высокую отдачу, чем средства, направленные на решение чисто производственных задач<sup>1</sup>.

Проблема вовлечения персонала стала рассматриваться в управленческой практике наиболее активно в период интенсивного внедрения систем менеджмента качества в управление компаниями на основе международных стандартов ISO 9001. Так, в стандарте ISO 9000:2011 "СМК. Основные положения и словарь" вовлечение персонала рассматривается как один из восьми принципов системы менеджмента качества, влияющий на повышение результат бизнес-процессов, поскольку "работники всех уровней составляют основу организации и их полное вовлечение в процесс улучшения деятельности дает компании возможность с выгодой использовать их способности"<sup>2</sup>.

Вовлечение персонала - это взаимодействие и вклад работников в общие цели, а результатом данного процесса выступают вовлеченные работники, то есть эмоционально настроенные на качественное выполнение своей работы. Как следствие, у вовлеченных работников повышается уровень профессиональной компетентности, то есть выраженных личностных качеств и способностей применять свои знания, умения и навыки, исходя из этого прогрессирует и качество процесса производства<sup>3</sup>.

Зачастую вовлечение работников пытаются перевести лишь в заинтересованность сотрудников в денежном вознаграждении, но это не соответствует действительности. Невозможно удерживать сотрудников одной заработной платой или премиальными выплатами и таким образом пытаться повысить качество трудового процесса, хотя данный метод и наиболее популярен в современных условиях. Передовые компании переходят на новый уровень работы с персоналом, они пытаются вовлечь сотрудников в процесс труда, повышая эмоциональную заинтересованность персонала различными способами.

Положительным результатом вовлечения персонала являются вовлеченные сотрудники, которые настолько увлечены и заинтересованы работой, что качество продукта на выходе процесса, становится для них показателем собственной самооценки. В связи с этим, можно сказать, что качество продукции либо услуги зависит от того, насколько работники результативно вовлечены и эффективно интегрированы в процессы организации. Необходимо идентифицировать, развивать и оценивать знания, навыки, поведение и отношение работников к своей работе, а также условия работы, требуемые для эффективного вовлечения персонала, обладающего надлежащим уровнем компетентности<sup>3</sup>.

Согласно процессному подходу, вовлечение персонала относительно стратегии компании можно представить в виде рисунка.

Входом процесса вовлечения являются потребности организации в вовлеченных сотрудниках, а выходом - становятся экономические и финансовые результаты деятельности организации, показатели эффективности работы сотрудников, качество выполняемых работ.

Эффективность внедрения и функционирования системы менеджмента качества, как управленческий инструмент реализации корпоративной стратегии, зависит от того,

являются ли руководители компании не только формальными лидерами организации, но и неформальными, высока ли степень их заинтересованности в самом процессе вовлечения работников, повышения их компетентности. Персонал должен быть уверен в том, что руководитель правильно ставит задачу, транслирует верные идеи, заинтересован в квалифицированных кадрах, ценит грамотных сотрудников, трудится не только для достижения корпоративных и личностных целей, но и в целях удовлетворения, в том числе, потребностей сотрудников компании. Только при этих условиях сотрудники сами будут готовы менять свое отношение к выполняемой работе, искать пути повышения качества производства продукции либо работ, задействовать как можно более продуктивнее профессиональные и личностные способности и интеллектуальный потенциал.

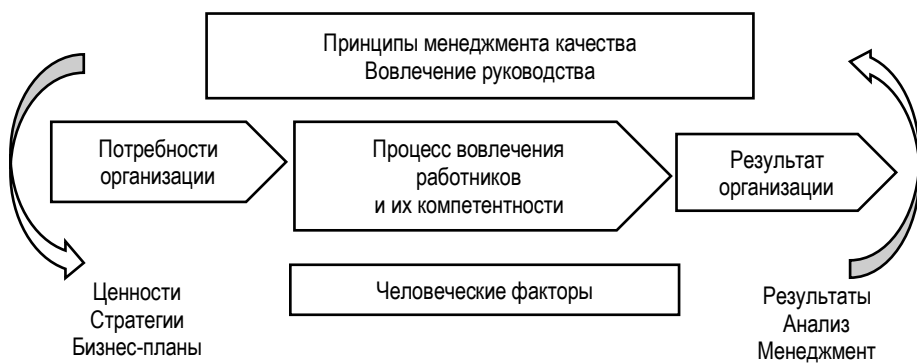


Рис. Стратегический процесс вовлечения работников и их компетентности<sup>3</sup>

Непосредственный процесс вовлечения работников линейным руководством немного отличается от стратегического процесса вовлечения и включает в себя следующие четыре шага, имея на входе данные о потребностях организации, политике и целях развития, предыдущих анализах вовлечения персонала<sup>3</sup>:

1. анализ состояния вовлечения работников и наличия компетенций;
2. планирование процесса вовлечения персонала и создание условий для повышения уровня вовлечения персонала;
3. внедрение системы вовлечения персонала;
4. оценка состояния вовлечения персонала.

На выходе процесса должны получиться следующие результаты: надлежащая компетентность персонала для выполнения должностных обязанностей; вовлеченные работники; документация для анализа вовлечения работников и наличия необходимых компетенций.

Для полного видения процесса вовлечения персонала ниже представлен подробный разбор каждого этапа процесса вовлечения:

1. Анализ состояния вовлечения работников и наличия компетенций: линейные руководители собирают и анализируют данные, связанные с краткосрочными и долгосрочными целями организации в области вовлечения работников и их компетентности. Работа каждого подразделения должна быть проанализирована, исходя из оценок работы сотрудников подразделения, так как от результатов их труда и уровня компетентности каждого

зависят как показатели структурного подразделения, так и всей компании. Для эффективной работы в процессе анализа вовлечения персонала необходимо проводить работу со всеми сотрудниками подразделения, не разделяя их на успешных и не успешных.

Одним из вариантов реализации данного шага могут стать совещания с работниками подразделений, которые рекомендуется проводить по следующим этапам:

1. Передача сотрудникам общей информации о целях проведения совещания;

2. Обсуждение основных принципов вовлеченности в работу и повышения уровня компетентности;

3. Характеристика каждым работником своего видения вовлеченности и собственная оценка наличных компетенций;

4. Внесение предложений по повышению вовлеченности и повышению уровня владения компетенциями каждым сотрудником.

Одним из результатов данного процесса должен стать портрет идеального вовлеченного сотрудника компании, полученный в результате проведенного опроса.

2. Планирование процесса вовлечения и создание условий для повышения уровня вовлечения персонала: линейные руководители разрабатывают и поддерживают процедуры вовлечения для того, чтобы планировать процесс заинтересованности работой и приобретения сотрудниками соответствующей компетентности на организационном, групповом и индивидуальном уровнях.

От топ-менеджмента организации зависит анализ и определение стратегии вовлеченности персонала в целом, но, для повышения энтузиазма сотрудников в отношении своей работы, именно линейным руководителям, непосредственно работающим с ними в подразделении, необходимо разрабатывать и планировать процедуры вовлечения персонала, учитывая следующие правила:

- Точно и понятно формулировать цели работы каждого подчиненного и определять те рабочие задачи, в которых сотруднику не хватает вовлеченности или компетентности;

- Находить индивидуальный подход к каждому сотруднику в повышении его интереса к работе;

- Своевременно формировать планы вовлечения и повышения компетентности персонала по мере получения обратной связи;

- Разработать процедуру контроля за выполнением плановых заданий;

- Показывать личный пример вовлеченности в свою работу и усердия для повышения качества работы своего подразделения и каждого сотрудника.

3. Внедрение системы вовлечения персонала: линейные руководители внедряют планы и связанные с ними мероприятия для того, чтобы добиться поставленных целей в области вовлечения работников и повышения их компетентности.

Для успеха внедрения мероприятий по вовлечению персонала и повышению компетентности сотрудников, руководству компании необходимо знать, что если не будут работать принципы менеджмента качества, одним из которых является вовлечение персонала, то говорить о внедрении системы качества в управление компанией преждевременно. Необходимо транслировать для персонала компании основополагающий принцип "Если выигрывает компания, то выигрывает и каждый сотрудник".

Таким образом, большое количество не вовлеченных сотрудников, действующих только из соображений собственной выгоды, безразлично относящихся к результатам

своего труда, могут привести к серьезным потерям в области качества производимой продукции/услуг, а значит к снижению конкурентоспособности компании в целом.

Считаем, что для обеспечения взаимного выигрыша компании и сотрудников необходимо обратить внимание на следующие аспекты:

1. Какова роль запланированных мероприятий по внедрению вовлечения и повышению компетентности персонала в СМК?

2. Возможны ли альтернативы для запланированных мероприятий при отсутствии эффективности?

3. Какой из вариантов мероприятия по внедрению наиболее применим в условиях каждого подразделения?

4. Что необходимо учитывать при проведениях данных мероприятий и кто назначается ответственным за каждый этап?

5. Каким образом будет определена эффективность внедрения мероприятий?

4. Оценка состояния вовлечения персонала: линейные руководители анализируют и оценивают выполнение плановых показателей, действия и полученные результаты в целях постоянного улучшения деятельности. На каждом шаге следует проводить анализ запланированных мероприятий, чтобы удостовериться в правильности входных и выходных данных. Эти шаги применимы ко всем уровням управления организации.

Для определения успеха от внедрения мероприятий по вовлечению и повышению компетентности персонала необходимо узнать мнение работников. Для этого линейным руководителям следует предложить провести самооценку работников по критерию вовлеченности. Также можно провести опрос сотрудников, целью которого будет сбор информации о факторах, которые мешают эффективной работе персонала на рабочих местах, не заинтересовывают в результатах качественного труда.

На данном этапе также предлагается рассчитывать показатели эффективности от вовлечения персонала в процесс повышения качества выполнения работ/услуг. Показателями оценки результативности вовлечения персонала могут быть такие, как производительность труда; количество внедренных инновационных методов труда; уровень владения профессиональными компетенциями; количество работников, прошедших обучение; повышение уровня делегирования полномочий сотрудникам; повышение количества активных пользователей корпоративных сетей по обмену информацией и др. К средствам, затраченным на процесс вовлечения персонала, относятся затраты на подбор, обучение и оценку персонала; затраты на внедрение инновационных проектов; развитие корпоративных СМИ; проведение внеплановых совещаний и др.

В заключение следует отметить, что без лидерства руководства и доверия к нему со стороны персонала успешная деятельность по вовлечению сотрудников в процесс повышения качества невозможна.

---

<sup>1</sup> Ilyukhina L.A., Bogatyreva I.V., Makhmudova I.N. & Ermakova J.D. (2019). The Corporate personnel training system development: the experience of russian enterprises. International Scientific Conference on Global Challenges and Prospects of the Modern Economic Development (GCPMED 2018), 57, 654-665. DOI: 10.15405/epsbs.2019.03.65

<sup>2</sup> ГОСТ Р ИСО 9000:2015 Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь. ISO 9000:2015 Quality management systems. Fundamentals and vocabulary [Текст] - Москва: Стандартинформ, 2015. - 25.

<sup>3</sup> ГОСТ Р ИСО 10018:2014 Менеджмент качества. Руководящие указания по вовлечению работников и их компетентности. ISO 10018:2014 Quality management - Guidelines on people involvement and competence [Текст] - Москва: Стандартинформ, 2015. - 27.

<sup>4</sup> Меркушова Н. И., Гаффорова Е. Б. Принцип TQM "Вовлечение персонала" в управлении качеством и современных системах менеджмента // Экономика, управление, финансы: материалы II Междунар. науч. конф. (г. Пермь, декабрь 2012 г.). - Пермь: Меркурий, 2012. - С. 135-137.

<sup>5</sup> Пастернак И.О. Обзор лучших практик вовлечения персонала в процесс непрерывного совершенствования (группа RU-COM) / И.О. Пастернак // Вестник "Новосибирскэнерго" - 2011. - № 6. - С. 8-10.

<sup>6</sup> Стори Джон Вовлечение персонала и расширение полномочий: Учеб. - метод. Пособие. Блок 2: Кн.11 /Стори Джон - Жуковский: МИМ ЛИНК, 2009. - 36 с.

## IMPROVEMENT OF THE PROCESS OF INVOLVING QUALITY-BASED ORGANIZATION PERSONNEL

© 2020 Ilyukhina Larisa Alekseevna  
PhD in Economics, Associate Professor  
Samara State University of Economics  
E-mail: Laresa@inbox.ru

**Keywords:** personnel involvement, involvement, competence, quality management system, leadership.

The article describes the main stages of development and implementation of the process of staff involvement and staff competency as one of the principles of the quality management system. Often, the involvement of personnel occurs on the basis of stimulating the work of personnel, which is not the main tool for their interest and retention. It is necessary to move to a new level of work with personnel, create conditions for their involvement, and qualitatively improve this process.

УДК 338

Код РИНЦ 06.00.00

## ВОЗМОЖНОСТИ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В ФОРМИРОВАНИИ И ИСПОЛЬЗОВАНИИ ВНЕБЮДЖЕТНЫХ ФИНАНСОВЫХ РЕСУРСОВ

© 2020 Кабанова Екатерина Сергеевна\*  
студент  
Самарский государственный экономический университет  
E-mail: katrinekabanova@yandex.ru

**Ключевые слова:** бюджетное учреждение, субсидии, финансовые ресурсы, бюджетные ассигнования, бюджет.

---

\* Научный руководитель - **Зотова Анна Сергеевна**, кандидат экономических наук, доцент.