

ЛХХІІ Молодёжная научная конференция

Под социальной профилактикой буллинга мы понимаем деятельность по предупреждению длительного целенаправленного физического или психологического насилия со стороны индивида или группы в отношении индивида, который не способен себя защитить, или удержанию его на социально терпимом уровне посредством устранения или нейтрализации порождающих его причин.

Социальная профилактика буллинга в образовательных учреждениях должна быть направлена на сохранение и укрепление психосоциального здоровья детей. Основной её задачей является предупреждение возможных социальных и психологических проблем у обучающихся.

Ключевым результатом проведения профилактической работы по предупреждению буллинга в образовательном пространстве является формирование безопасной среды, то есть таких условий, при которых максимально снижено либо нивелировано влияние факторов, провоцирующих насилие.

УДК 331.1

УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМИ РИСКАМИ КОММЕРЧЕСКОЙ КОМПАНИИ В УСЛОВИЯХ ВНЕДРЕНИЯ ЦИФРОВЫХ СИСТЕМ И ТЕХНОЛОГИЙ

Д. Г. Телеш¹

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

*Научный руководитель: Д. С. Дмитриев, к.пед.н., доцент
Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева, г. Самара, Российская Федерация*

Ключевые слова: кадровые риски, цифровая система, управление персоналом

Управление кадровыми рисками в условиях внедрения цифровых систем и технологий было проанализировано на основе общества с ограниченной ответственностью, функционирующего в г.о. Самара с 2007 года и специализирующегося на оказании услуг в области бухгалтерского учета, проведения финансового аудита, налогового консультирования и консультирования по вопросам коммерческой деятельности. По состоянию на 1 квартал 2022 года компания обладает штатом в 95 единиц. Организационную структуру компании можно отнести к линейной-функциональной по признаку наличия головного офиса (администрации) и подчиняющихся ему отделений. В компании была внедрена цифровая

¹ Телеш Дарья Геннадьевна, студент группы 7230-380403D,
email:dartelrad@yandex.ru

система 1С:Предприятие. Она состоит из нескольких элементов, основными являются 1С: бухгалтерия 8.3 «Проф», производящая учет сведений и состояния счетов каждой квартиры, учет начислений и их оплаты, создание квитанций для оплаты, заполнение их для каждого лицевого счета, и 1С: Зарплата и кадры, с помощью которой осуществляется учет персонала и расчет заработной платы.

Анализируя опыт внедрения цифровых систем и технологий, выявлено, что руководство и эксперты испытывало следующие сложности, непосредственно связанные с персоналом:

1. ни специалисты, ни администраторы отделений не понимали смысла приобретения и внедрения новых цифровых систем;

2. решение о приобретении совпало с наличием ряда финансовых проблем в компании;

3. из-за отсутствия грамотно организованного обучения работники не смогли быстро освоить функциональные возможности системы, что значительно снизило показатели производительности труда;

4. отмечается, что во время внедрения в компании часто возникали конфликты. Из-за этого многие ключевые сотрудники приняли решение покинуть компанию;

5. большинство сотрудников испытали сильный стресс в процессе внедрения;

Впоследствии были выделены следующие ошибки управления кадровыми рисками при внедрении:

1. одна из серьезных ошибок была допущена, когда руководство приняло решение о внедрении, не учитывая реальный уровень подготовки специалистов, уровень их цифровых компетенций;

2. решение о внедрении принималось исходя из краткосрочных материальных соображений (одномоментной выгоды);

3. руководство не было проведено составление графиков, планов и программ внедрения с учетом мнения самих работников;

4. распределение нагрузки в процессе внедрения было демотивирующим по отношению к работникам;

5. возникающие конфликты разрешались путем давления со стороны руководства, что не способствовало корректному урегулированию и результативности;

6. в компании не были проведены достаточные разъяснительные работы.

Анализ показал, что корректировка действий со стороны руководства и специалистов позволяют избежать возникновения и реализации соответствующих кадровых рисков.