

решений.

Использованные источники:

1. Подрезов А.А. Методическое обеспечение оперативного контроллинга на предприятиях строительной промышленности/Управленческий учёт. -2015. - № 12.
2. Ивлев В., Попова Т. Концепция контроллинга и функционально - стоимостной анализ. - [http:// www.user.cityline.ru/-apatech](http://www.user.cityline.ru/-apatech) (ВИП Анатех)
3. Суглобов А.Е., Подрезов А. А. Обоснование задач системы контроллинга для комплексного управления хозяйствующим субъектом // Управленческий учет. - 2015. - № 1. - С. 33-40.
4. Ермакова Н.А. Контрольно-информационные системы в экономическом пространстве управленческого учета : дис. ... д-ра экон. наук. – Казань.- 2005. - С. 164.
5. И., Луценко Е.В., Лойко В.И. Перспективные математические и инструментальные методы контроллинга. Под научной ред. проф.С.Г.Фалько. Монография (научное издание). – Краснодар, КубГАУ. 2015. – 600 с.
6. Павлова В.М. Контроллинг –лучший друг руководителя// http://www.up-pro.ru/library/management_accounting/controlling/man_best_friend.html

Борщева Ю.А.

ст. преподаватель

**Поволжский институт управления
имени П.А. Столыпина - филиал РАНХиГС
Россия, г. Саратов**

О ПРОФЕССИИ «МЕНЕДЖЕР ПО ПЕРСОНАЛУ»

Краткая аннотация:

Статья посвящена профессии «менеджер по персоналу». Рассмотрены подходы, отражающие сущностные признаки феномена «профессия» и ключевые роли для профессии «менеджер по персоналу».

Ключевые слова: менеджер по персоналу, профессия, профессиональная деятельность.

Человеческие ресурсы играют ключевую роль в любой организации. Эффективное управление человеческими ресурсами становится условием повышения конкурентоспособности компании. Это мнение разделяют как исследователи кадрового менеджмента, так и ведущие практики страны. Происходит кардинальный пересмотр функционального содержания деятельности современных менеджеров по персоналу, меняются «рамки профессии».

Выделим несколько подходов, отражающих сущностные признаки феномена «профессия». В деятельностном подходе профессия рассматривается как общественно-значимый вид трудовой деятельности людей, определяемый разделением труда и его функциональным

содержанием. Стратификационный подход определяет профессию как большую группу людей, объединенных одним видом занятий трудовой деятельности. Личностный подход трактует профессию как качественную определенность личности, совокупность общих и специфических знаний, умений, навыков, а так же личностных качеств человека. [1]

Феномен профессии «менеджер по персоналу» определяется следующими составляющими:

1. Общественная необходимость данной профессии. В основе профессии «Менеджер по персоналу» лежат услуги, оказываемые другим субъектам.

2. Профессия - это нечто сложившееся исторически: действует (реализуется) на протяжении некоторого времени (протяженность во времени); осуществляется не одним человеком, а группой лиц – специалистов; в обязательном порядке воспроизводится во времени.

3. В общественном сознании профессия «менеджер по персоналу» представляется в качестве дискретной единицы мира профессий и носителя определенного, только для нее характерного, набора свойств.

4. Овладение профессией «менеджер по персоналу» связано с процессом профессиональной подготовки.

Профессиональная деятельность, это трудовая деятельность, требующая специального образования, характеризующаяся специфическими целями, результатами труда, методами и способами работы, стандартами поведения и взаимодействия в профессиональной среде.

Обобщение источников позволяет установить, что деятельность по управлению персоналом представляет собой целенаправленное воздействие на человеческую составляющую организации, ориентированное на приведение в соответствие возможностей персонала и целей, стратегий, условий развития организации. Профессиональная деятельность менеджера по персоналу имеет сложную структуру и включает организационно-управленческий, экономический, информационно-аналитический, социально-психологический и проектный компоненты.

Базаров Т.Ю., опираясь на опыт успешных компаний, определяет ключевые роли для профессии «менеджер по персоналу»:

Кадровый стратег - член управленческой команды, отвечающий за разработку и реализацию кадровой стратегии, а также организационные механизмы ее обеспечения; системы управления и руководства службами, осуществляющими функции кадрового менеджмента (вице-президент по управлению персоналом).

Руководитель службы управления персоналом - организатор работы кадровых подразделений.

Кадровый технолог - разработчик и реализатор творческих подходов в специфических для менеджера по персоналу областях деятельности, компетентный в специальных и технологических знаниях, способный привлекать разнообразные внутренние и внешние ресурсы и их эффективно

использовать с учетом деловых перспектив организации (руководитель службы организационного развития или развития персонала).

Кадровый инноватор - руководитель, лидер-разработчик экспериментальных, инициативных или пилотажных проектов, требующих большого внимания и тщательной проработки, прежде чем они получают широкое распространение в практике кадрового менеджмента организации.

Исполнитель - специалист, осуществляющий оперативную кадровую политику.

Кадровый консультант (внешний или внутренний) - профессионал, использующий панорамное видение перспектив корпорации, практические знания в области управления человеческими ресурсами и навыки эксперта, для определения потребностей, возможностей и путей решения проблем, связанных с развитием организационно - кадрового потенциала. [2]

По мнению Базарова Т.Ю., фактически эти шесть профессиональных ролей являются минимальным ролевым набором для эффективно работающей управленческой команды в системе кадрового менеджмента отдельно взятой организации.

Интересна точка зрения М. Армстронга, который приводит несколько типов менеджеров по персоналу. «Соглашающиеся новаторы» поддерживают цели организации и адаптируют к ним свои методы управления. Чтобы усилить позицию своего отдела, в качестве источника своего влияния они используют компетентность. «Отклоняющие новаторы» пытаются повлиять на отношения с общими целями организации, постепенно добиваясь принятия различных критериев оценки успешности организации и их собственного участия в этом. [3]

М. Армстронг дает толкование такому понятию, как «неопределенность роли специалистов по человеческим ресурсам». Автор подчеркивает, что неопределенность роли менеджеров по персоналу может быть «следствием смещения идеалов и реальности», то есть менеджерам по персоналу необходимо разделять политику компании в отношении к персоналу и адаптироваться к реальным кадровым проблемам организации. М.Армстронг отмечает, что менеджеры по персоналу должны быть «думающими исполнителями». В рамках определенной системы знаний, они должны эффективно выполнять свою работу: консультировать, оказывать услуги и участвовать в управлении, чтобы помочь организации достичь своих стратегических целей.

При построении многоролевого профессионального профиля менеджера по персоналу необходимо идентифицировать:

- сохраняющиеся и предвидимые в будущем тенденции (в организации бизнеса, рыночной среде, технике и технологии), которые способны существенным образом повлиять на функциональные характеристики деятельности менеджера по персоналу;
- наиболее важные задачи и результаты работы с точки зрения самого менеджера по персоналу;

- критерии эффективности его деятельности для каждой ключевой функции;
- конструируемый блок основных способностей и других умений и навыков, необходимых для выполнения каждой ключевой функции и достижения результата деятельности менеджера по персоналу;
- специфичное для деятельности менеджера по персоналу поведение, в котором проявляются его компетенции.

Факторами, обеспечивающими успешность выбора профессии «менеджер по персоналу» являются информированность о содержании и условиях работы; потребности рынка труда в специалистах данной профессии; сформированность мотивационной сферы при выборе профессии, профессиональных интересов и намерений; наличие способностей и их согласованность с требованиями профессии; соответствующее состояние здоровья. Важно наличие у менеджеров по персоналу мотива аффилиации, то есть стремления к установлению и поддержанию отношений с другими людьми.

Использованные источники:

1. Богдан Н.Н. Введение в профессиональную деятельность: учебное пособие / Н.Н.Богдан, Е.В. Балганова; РАНХиГС, Сиб. институт управления.- Новосибирск:Изд-во СибАГС, 2013
2. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. - М.: ЮНИТИ, 2011
3. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами - 10-е изд. (Пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина.- СПб.: Питер, 2012

Ваккасова М.В.

студент магистратуры 2 курса

Исторический факультет

Государственный академический университет гуманитарных наук

Россия, г. Москва

УГОЛОВНО-ПРАВОВАЯ ДОКТРИНА РОССИЙСКОГО ГОСУДАРСТВА В ПЕРВОЙ ПОЛОВИНЕ XIX ВЕКА

В статье рассматривается становление уголовного судопроизводства в Российском государстве в первой половине XIX века. Автор выделяет пять основных этапов данного процесса, давая им подробную характеристику. Автор показывает, что на протяжении длительного времени уголовный процесс был средством проведения карательной политики государства при полном приоритете интересов власти. Кроме того, в статье рассмотрено влияние Судебной реформы 1864г.

Ключевые слова: Судопроизводство, уголовное право, Судебная реформа, Судебный устав, уголовная доктрина.

CRIMINALLY-LEGAL DOCTRINE OF THE RUSSIAN STATE IN THE FIRST HALF OF THE NINETEENTH CENTURY

The article deals with the development of criminal procedure in the Russian state in the first half of the nineteenth century. The author identifies five main stages