

УДК 331.108.45

*В.А. Тераз, Т.А. Матвеева***АКТУАЛЬНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ HR-МЕНЕДЖМЕНТА В ОРГАНИЗАЦИЯХ, РЕАЛИЗУЮЩИХ ПРОЦЕДУРЫ БАНКРОТСТВА В УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ**

В статье представлены результаты исследования текущих проблем и современных направлений управления персоналом в организациях, реализующих процедуры банкротства в Удмуртской Республике. Деятельность данных организаций связана с выполнением законодательства о несостоятельности (банкротстве), которое регламентирует все этапы банкротства: наблюдение, реорганизационные и ликвидационные процедуры. На текущий момент данная деятельность получила широкое распространение в связи с ростом количества должников среди физических и юридических лиц как в Удмуртской Республике, так и в Российской Федерации в целом. В рамках исследования было проведено интервьюирование и анкетирование руководителей (арбитражных управляющих) и сотрудников организаций, реализующих процедуры банкротства в Удмуртской Республике, с целью определения актуальных направлений HR-менеджмента, которые требуют дополнительного изучения. Выявленные направления HR-менеджмента связаны с развитием и обучением персонала. Данные направления являются значимыми в организациях, реализующих процедуры банкротства, так как в этих организациях требуются сотрудники со специфическими компетенциями профессионального, корпоративного и личностно-делового характера, необходимые им для выполнения трудовых обязанностей по проведению всех этапов работы с лицами, признанными несостоятельными. Результатом исследования выступают предложения, сформулированные на основе анализа литературы и нормативно-правовой базы, анкетирования, наблюдения, сравнения и синтеза полученной информации, по совершенствованию наиболее актуальных направлений HR-менеджмента, а именно конкретные методы обучения сотрудников с учетом наиболее востребованных компетенций в организациях, реализующих процедуры банкротства в Удмуртской Республике.

Ключевые слова: банкротство (несостоятельность), управление персоналом, HR-менеджмент, компетенции персонала, обучение персонала, методы обучения.

DOI: 10.35634/2412-9593-2022-32-2-294-301

Одной из самых актуальных тенденций изменения общества и экономики в России становится развитие института банкротства. За первые 6 месяцев 2021 г. количество процедур банкротства физических лиц составило 105,9 тысячи, тогда как в 2020 году этот показатель равнялся 58,7 тысячи, а в 2019 г. – 39 тысячам. Прирост количества процедур за первое полугодие 2021 г. к аналогичному периоду прошлого года составил 80 %. Количество процедур банкротства юридических лиц за этот же период увеличилось вдвое – до 25,7 тысяч против 12 тысяч в прошлом году и 17,7 тысяч в 2019 г. Количество заявлений о признании должника банкротом, поданных юридическими лицами, в 2020 г. снизилось с 50269 шт. (2019 г.) до 34321 шт. В то время как количество заявлений о признании должника банкротом, поданных физическими лицами, в 2020 г. выросло до 153135 шт. по сравнению с 2019 г. – 91371 шт. [1].

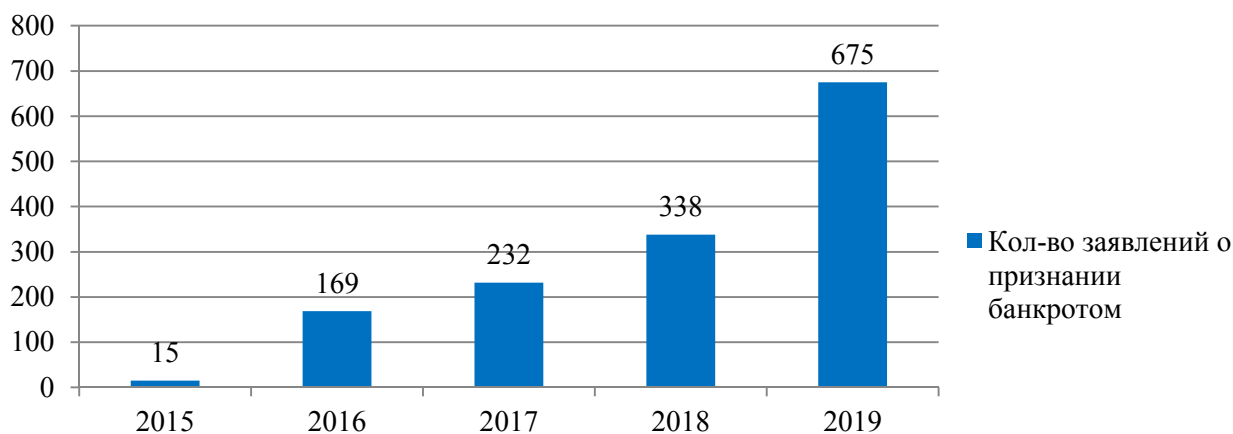


Рис. 1. Количество заявлений о признании должника банкротом, поданных в Удмуртской Республике за период с 2015 по 2019 г.

Аналогичный рост дел о банкротстве произошел и в Удмуртской Республике. На рис. 1 представлены цифры количества решений судов о введении процедур реализации имущества в отношении физических лиц и индивидуальных предпринимателей в Удмуртской Республике [2].

Выше представленные данные говорят о повышении спроса на услуги организаций, реализующих процедуры банкротства, и, конкретно, специалистов в области арбитражного управления.

Востребованность профессии арбитражных управляющих в России начала расти еще после кризисов 2008 и 2014 гг. По состоянию на 3-й квартал 2021 г. в Российской Федерации зарегистрированы и осуществляют свою деятельность 48 саморегулируемых организаций, что составляет 10436 арбитражных управляющих [2]. На основе сводных информационно-справочных данных Российского союза СРО АУ приведем следующую статистику (рис. 2).

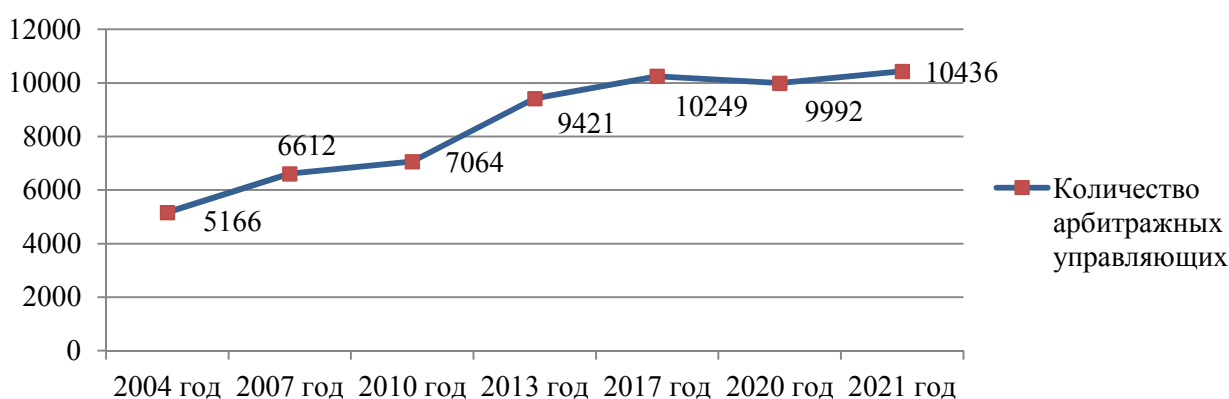


Рис. 2. Динамика численности арбитражных управляющих в России за период с 2004 по 2021 г.

В период с 2004 по 2021 г. число СРО АУ увеличилось на 8 единиц, число арбитражных управляющих – на 5270 единиц, что позволяет сделать вывод о положительной динамике роста численности СРО АУ и арбитражных управляющих в Российской Федерации.

Федеральный закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» дает следующее определение: арбитражный управляющий – гражданин Российской Федерации, являющийся членом саморегулируемой организации арбитражных управляющих (далее – СРО АУ). [3]. Для более глубокого понимания специфики деятельности арбитражного управляющего необходимо охарактеризовать его обязанности и полномочия. Итак, арбитражный управляющий – специалист, основной обязанностью которого является проведение процедуры банкротства, в рамках которой он анализирует финансовую деятельность физического или юридического лица, делает заключение о возможности либо невозможности освобождения физического или юридического лица от исполнения обязательств перед кредиторами, передает заключение в Арбитражный суд.

В настоящее время наблюдается тенденция к росту количества частных организаций с организационно-правовой формой «общество с ограниченной ответственностью», основной вид деятельности которых – предоставление юридических услуг в сфере сопровождения процедуры банкротства. Руководителями организаций, реализующих процедуры банкротства, в большинстве случаев становятся арбитражные управляющие. Согласно анализу рынка услуг в данной сфере, число таких организаций в Российской Федерации на начало 2022 года составляет приблизительно 260, в том числе около 30 из них находятся в Удмуртской Республике [4].

В условиях растущей конкуренции повышается роль персонала, который становится стратегическим ресурсом организации. В связи с этим вопрос об определении наиболее актуальных направлений HR-менеджмента в организациях, реализующих процедуры банкротства в Удмуртской Республике, является весьма важным.

Таким образом, объектом нашего исследования выступают организации, реализующие процедуры банкротства в Удмуртской Республике, предметом – актуальные направления HR-менеджмента в данных организациях. В качестве методов исследования выступают: анализ литературы и нормативно-правовой базы; наблюдение; интервьюирование; анкетирование; сравнение; синтез.

Для проведения исследования необходимо понимать специфику деятельности персонала в организациях, реализующих процедуры банкротства. Итак, персонал в данных организациях в основном представлен следующими категориями работников: арбитражный управляющий, помощники арбитражного управляющего, юристы, консультанты. При этом удельный вес помощников арбитражных управляющих является наибольшим. Таким образом, ключевыми звеньями в организациях, реализующих процедуры банкротства, являются арбитражный управляющий и его помощники.

В рамках исследования было проведено интервьюирование сотрудников ряда организаций, реализующих процедуры банкротства в Удмуртской Республике, таких как ООО «Лига Помощи», ООО «Финансовая Защита», ООО «Юрист для людей», ООО «Витакон», ООО «Юридическая группа Таран» и др. Всего в социологическом мониторинге приняло участие более 100 человек. Анализ удовлетворенности работников различными аспектами управления персоналом в данных организациях представлен в табл. 1 [5].

Таблица 1

Результаты оценки удовлетворенности сотрудников направлениями HR-менеджмента в организациях, реализующих процедуры банкротства в Удмуртской Республике, %

№	Фактор	Значимость				Удовлетворенность			
		Не важно	Не очень важно	Важно	Очень важно	Плохо	Так себе	Хорошо	Очень хорошо
1.	Возможность профессиональной самореализации	0	20	30	50	20	30	40	10
2.	Величина заработной платы	0	10	70	20	10	20	60	10
3.	Возможности карьерного роста	20	20	50	10	30	40	20	10
4.	Благоприятный психологический климат	10	30	50	10	0	10	80	10
5.	Нормальные условия труд	0	10	60	30	0	10	70	20
6.	Возможность корпоративного обучения	0	10	20	70	40	40	20	0
7.	Широкий набор стимулирующих доплат и надбавок	0	30	60	10	20	30	40	10
8.	Наличие социальных гарантий	10	10	60	20	10	10	70	10
9.	Возможность проявлять инициативу	10	50	40	0	0	10	80	10
10.	Правильная организация труда	0	40	50	10	10	10	70	10
11.	Признание и похвала руководства, получение наград	0	30	50	20	0	20	80	0
12.	Наличие премий, бонусов, доплат компенсационного характера	0	30	60	10	10	20	60	10

Анализ табл. 1 показал, что наиболее значимыми на текущий момент для персонала организаций, реализующих процедуры банкротства в Удмуртской Республики, являются такие направления HR-менеджмента, как «возможность корпоративного обучения», «нормальные условия труда», «величина заработной платы», «возможность профессиональной самореализации» и «наличие социальных гарантий». Данные направления HR-менеджмента «очень важны» и «важны» для 80–90 % респондентов. Сотрудники удовлетворены реализацией практически всех выше перечисленных направлений HR-менеджмента. 50–80 % респондентов выбрали варианты удовлетворенности данными направлениями HR-менеджмента «очень хорошо» и «хорошо». Исключение составило такое направление, как «возможность корпоративного обучения». Только 20 % респондентов ответили, что данное направление реализовано «хорошо».

Таким образом, можно сделать вывод, что такое HR-направление, как организация обучения, реализуется недостаточно эффективно.

На основе проведенного в рамках исследования анкетирования руководителей выше перечисленных организаций, реализующих процедуры банкротства в Удмуртской Республике, а также изучения отечественного и зарубежного опыта [6-8] проведения процедур банкротства и совершения

исполнительских действий были выявлены две организационные модели распределения обязанностей в данных организациях:

1. Первая модель заключается в следующем: за каждым помощником закрепляется определенное число процедур банкротства. В данном случае помощник полноценно работает с процедурой на всех ее этапах: готовит заявление о признании должника банкротом, собирает всю необходимую документацию, взаимодействует с кредиторами, должниками, Арбитражным судом, обеспечивает сохранность прав всех сторон судебного разбирательства, готовит заключение о финансовом и имущественном положении должника, организует реализацию имущества должника, готовит отчет о проделанной работе для рассмотрения его Арбитражным судом.

2. Вторая модель заключается в модульном распределении обязанностей. Определенное количество помощников арбитражного управляющего занимается только одной из перечисленных функций. Должник постепенно переходит из одной стадии процедуры в другую, при этом на каждой стадии его дело о банкротстве ведется разными помощниками.

Проанализировав деятельность арбитражных управляющих по количеству закрытых процедур банкротства за определенный период времени, можно сделать следующий вывод: наиболее успешной является деятельность арбитражных управляющих, использующих первую модель распределения обязанностей между помощниками.

По мнению арбитражных управляющих и их сотрудников, это происходит по причине ведения дела о банкротстве одним сотрудником. Такой подход экономит временные ресурсы, а также способствует установлению необходимых взаимоотношений с должником и возможности глубже вникнуть в сущность и особенности дела о банкротстве. Следовательно, для организации очень важно, чтобы помощники арбитражного управляющего были всесторонне знакомы с процедурой банкротства, обучены всем этапам ее проведения (работа с кредиторами, финансовое оздоровление, конкурсное производство и т. д.), обладали знаниями, навыками и компетенциями по каждому из этапов, были способны к ротации и взаимозаменяемости.

Таким образом, можно сделать вывод о важности разработки системы комплексного обучения помощников арбитражного управляющего по всем этапам проведения процедуры банкротства, а не только по одному этапу процедуры.

Определившись с наиболее эффективной моделью организации деятельности помощников арбитражного управляющего, обратим внимание на методы обучения персонала, которые используются арбитражными управляющими как руководителями организации. Большая часть арбитражных управляющих использует методы обучения, которые осуществляются на рабочем месте: направленное приобретение опыта на рабочем месте и инструктажи.

Однако результаты анкетирования показали, что арбитражные управляющие в процессе обучения помощников сталкиваются со следующими проблемами:

- отсутствие теоретических программ подготовок помощников арбитражных управляющих;
- длительная профессиональная адаптация персонала;
- сложность в организации системного обучения помощников арбитражных управляющих.

Причиной возникновения выявленных проблем арбитражные управляющие считают именно специфику компетенций, на развитие которых должно быть нацелено обучение.

Результаты анкетирования по данному вопросу позволили сделать следующий вывод: арбитражные управляющие подбирают помощников, обладающих знаниями законодательства в сфере банкротства и смежных направлениях, навыками делопроизводства, умениями в использовании информационных технологий, компетенциями в сфере делового общения. Данные компетенции носят как профессиональный, так и личностно-деловой характер.

На основе изучения зарубежного [9–11] и отечественного опыта [12–15] обучения персонала по выше перечисленным компетенциям были определены методы обучения для сотрудников организаций, реализующих процедуры банкротства в Удмуртской Республике (табл. 2).

Итак, обратимся к первой выявленной компетенции помощника арбитражного управляющего: знание законодательства в сфере банкротства и смежных направлениях. Необходимо отметить, что в Российской Федерации на данный момент не существует программ высшего образования, готовящих специалистов в области проведения процедур банкротства, даже самим арбитражным управляющим может стать гражданин Российской Федерации, имеющий высшее образование, при этом в законодательстве нет упоминания о том, каким именно оно должно быть.

Таблица 2

Методы обучения для развития необходимых компетенций персонала организаций, реализующих процедуры банкротства

Наименование компетенции	Методы обучения	Комментарий
Знание законодательства о банкротстве и смежных направлениях	Проведение лекций, организация конференций, организация дистанционного обучения, в т. ч. видеообучения	Важно адаптировать и использовать Единую программу подготовки арбитражных управляющих для дополнения общих теоретических знаний всего персонала в области юриспруденции и экономики углубленными знаниями в области банкротства
Делопроизводство	Наставничество, ротация	Овладение навыками делопроизводства можно ускорить посредством выполнения работниками практических работ по оформлению, отправке, хранению документов
Цифровые технологии	Разработка кейсов, on-line игрификация, проектная группа	Необходимо применять прикладные программы для роста автоматизации деятельности и сокращения сроков выполнения задач
Деловое общение	Организация и проведение деловых игр (моделирование ситуаций с различными субъектами процедуры банкротства)	Важность данной компетенции заключается в сохранении репутации организации и арбитражного управляющего при ведении переговоров с участниками дела о банкротстве.

Арбитражные управляющие чаще всего набирают помощников, имеющих высшее юридическое либо экономическое образование. Как правило, такие помощники не обладают углубленными знаниями в сфере банкротства. Для решения данной проблемы арбитражным управляющим стоит обратить внимание на существующую Единую программу подготовки арбитражных управляющих (далее – Программа), утвержденную Приказом Министерства экономического развития Российской Федерации от 10.12.2009 г. № 517 [16]. По данной Программе готовятся и сами арбитражные управляющие для сдачи теоретического экзамена, являющегося обязательным условием для получения статуса арбитражного управляющего. Целесообразно применять названную Программу и для помощников. Программа содержит в себе общие и специальные вопросы: уникальное соединение юридической и финансово-управленческой практики; работающие инструменты успешного проведения процедур банкротства; пошаговая реализация функционального антикризисного менеджмента в процедурах банкротства (полный цикл); практико-ориентированные методы бухгалтерского и финансового анализа; современные инструменты оценочной деятельности в соответствии с актуальными нормами Российского законодательства; применение реализуемых в практике антикризисного управления профессиональных методов; консультации от экспертов-практиков, действующих арбитражных управляющих. Пройти обучение по данной программе возможно при использовании следующих методов: посещение лекций, участие в конференциях, видеообучение, дистанционное обучение.

В целях овладения компетенциями в сфере делопроизводства целесообразно применить следующие методы обучения: метод наставничества на рабочем месте и метод ротации. Как правило, в организациях, реализующих процедуры банкротства, существуют сотрудники, знающие тонкости делопроизводства. Помощники, не обладающие такими знаниями, могут обратиться к ним за помощью при составлении и оформлении документов. В свою очередь, арбитражный управляющий может предложить единовременную оплату делопроизводителю и рекомендовать провести обучение других сотрудников. Также в данном случае можно прибегнуть к методу коучинга: пригласить специалиста по документационному обеспечению из аутсорсинговой компании и предложить ему оказать услуги по обучению помощников арбитражного управляющего тонкостям делопроизводства. В последующей деятельности помощники арбитражного управляющего смогут по аналогии грамотно оформлять документы, вести документооборот [17]. Данный метод позволит сократить временные и финансовые ресурсы на прохождение курсов по делопроизводству или получение образования в области документационного обеспечения управления.

Еще одной из самых необходимых компетенций помощников арбитражные управляющие считают компетенцию в умении использовать и адаптироваться к новым цифровым и информационным технологиям. Помощник должен уметь использовать следующие программные продукты: программное обеспечение «Помощник арбитражного управляющего»; сайты для публикации сообщений о ходе процедуры банкротства «Единый федеральный реестр сведений о банкротстве», «Коммерсантъ», «Центр дистанционных торгов»; сайты для коммуникации со сторонами судебного разбирательства по делу о банкротстве: сервисы онлайн-отправки документации «Почта России», ГАС РФ «Правосудие», «Мой арбитр» и др. В целях обучения помощников данной компетенции целесообразно использовать методы обучения вне рабочего места: кейс-метод, on-line игрофикация [18; 19]. При этом организация или арбитражный управляющий могут не нести никаких дополнительных финансовых затрат, т. к. сервисы, сайты и программные разработки оснащены технической поддержкой, видеоматериалами по их использованию, инструкциями. Однако важно понимать, что на восприятие обучающих материалов помощникам требуется время, но его стоит систематически выделять, т. к. освоение и грамотное использование программ поможет сотрудникам автоматизировать свою деятельность и сократить сроки выполнения стоящих перед ними задач. Кроме этого, в данном случае можно использовать метод подготовки в проектных группах. Арбитражный управляющий может предложить своим помощникам организовать проектную группу за единовременную поощрительную выплату и предложить ей проанализировать рынок существующих сайтов, программ для автоматизации деятельности, выбрать наиболее подходящие, пройти инструктажи, ознакомиться с видеоматериалами и поделиться полученными знаниями с коллегами.

Важнейшими компетенциями помощников арбитражные управляющие считают компетенции в сфере делового общения. Во многих случаях помощник выступает представителем арбитражного управляющего при проведении переговоров со сторонами судебного разбирательства: должниками, кредиторами, представителями судебной власти. Репутация арбитражного управляющего и всей организации в момент ведения переговоров напрямую зависит от компетенций делового общения помощников. Так, например, помощнику важно учитывать, что должники, находящиеся в процедуре банкротства, в большей части подвержены стрессовому состоянию. В этом случае помощнику арбитражного управляющего необходимо уметь успокоить должника в критические моменты, на понятном языке объяснить нюансы прохождения процедуры, сообщить о ходе движения дела по банкротству вне зависимости от существующих результатов, которые не всегда могут быть утешительными. С другой стороны, помощник арбитражного управляющего должен уметь четко и объективно озвучивать мнение при проведении переговоров с кредиторами. В данном случае помощник должен выражать свое мнение на языке кредиторов, используя профессиональную терминологию, четко выражать свою позицию и уметь ее аргументировать. Те же компетенции необходимы помощнику арбитражного управляющего при подготовке отчетов к судебным заседаниям и, при необходимости, участии в них. В рамках обучения компетенциям делового общения опрошенные арбитражные управляющие не используют никаких целенаправленных методов, а полагаются на направленное приобретение опыта на рабочем месте. Данному навыку действительно сложно обучиться каким-либо другим методом, кроме практики, но можно дополнить его методом деловых игр. В рамках деловых игр можно инсценировать различные ситуации: разговор с должником, процедура которого закончилась неутешительным для него образом; зал судебного заседания; разговор с кредитором, который не удовлетворен итогами процедуры. После проведения такой инсценировки стоит обсудить ситуацию, оценить поведение участников, озвучить поощрения и замечания, закрепить усвоенные навыки с помощью формулирования вывода каждым из участников.

Подведем итоги проведенного исследования, в рамках которого был проанализирован вопрос об актуальных направлениях HR-менеджмента в организациях, реализующих процедуры банкротства в Удмуртской Республике. Таким направлением была выявлена функция обучения персонала в организациях, реализующих процедуры банкротства, – помощников арбитражных управляющих. В заключительных положениях следует отметить, что обучение помощников арбитражных управляющих действительно является необходимым элементом в успешной организации деятельности арбитражных управляющих. Достижение целей и задач обучения персонала позволяет достичь поставленных перед организацией стратегических целей. С учетом специфических особенностей профессиональной деятельности персонала организаций, реализующих процедуры банкротства, были выделены проблемы в обучении и предложены пути их решения. Результатами исследования являются рекомендации по выбору методов обучения, приведенные в настоящей статье. Данные рекомендации были использованы на

практике и положительно оценены участниками анкетирования: арбитражными управляющими и их помощниками, что позволяет сделать вывод о достижении поставленной цели исследования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Обзор статистики Судебного департамента при Верховном суде Российской Федерации. – URL: <http://www.cdep.ru/> (дата обращения 07.12.2021).
2. Обзор статистической информации Российского союза саморегулируемых организаций арбитражных управляющих. – URL: <http://www.rssou.ru/posts/64> (дата обращения 07.12.2021).
3. Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)» от 26.10.2002 № 127-ФЗ. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_39331/ (дата обращения 05.01.2022).
4. Всероссийский рейтинг адвокатов и юридических фирм России по банкротству от Ассоциации Финансовых Управляющих. – URL: <https://pravotor.ru/companies?page=12> (дата обращения 06.12.2021).
5. Дулесова, В. А. Системный подход в управлении мотивацией персонала на предприятии транспорта / В. А. Дулесова // II Межвузовская научно-практическая конференция студентов и аспирантов: сборник статей / М-во науки и высш. образования РФ, ФГБОУ ВПО «Санкт-Петербургский государственный университет водных коммуникаций», «Современные тенденции и перспективы развития водного транспорта России». – СПб.: СПбГУВк, 2011. – С. 326-330.
6. Ambrasaite, G. Legal aspects of insolvency of natural persons in the Baltic states / G. Ambrasaite, R. Norkus // *Juridica international*. – Tartu, 2014. – Vol. 21. – P. 176–185.
7. Салахетдинова, Г. А. Зарубежный опыт проведения процедур банкротства и совершения исполнительных действий / Г. А. Салахетдинова // *Закон и право*. – 2021. – № 11. – С. 75–80.
8. Fialski, H. Insolvency Law in Federal Republic of Germany / H. Fialski // *Bankruptcy in OECD and East Europe Countries*. – Paris, 1993. – P. 21.
9. Майер, Д. Талантливые сотрудники. Воспитание и обучение людей в духе дао Toyota // Д. Майер. – М.: Альпина Паблишер, 2012. – 304 с.
10. Стаут, Л. У. Управление персоналом. Настольная книга менеджера / Л. У. Стаут. – М.: КНОРУС, 2013. – 536 с.
11. Ульрих, Д. HR в борьбе за конкурентное преимущество / Д. Ульрих, У. Брокбэнк. – М.: Претекст, 2014. – 368 с.
12. Сухов, М. А. Опыт внедрения системы саморазвития персонала в российских компаниях / М. А. Сухов, О. А. Пешкова // *Автоматизация и управление в технических системах*. – 2015. – № 4(2). – URL: auts.esrae.ru/ 17-323 (дата обращения 06.12.2021).
13. Рахметова, А. Б. Опыт применения компетентностного подхода в отечественных компаниях / А. Б. Рахметова, О. В. Андрищенко // *Гуманитарный научный журнал*. – 2020. – №1. – С. 105-111.
14. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие / К. Г. Кязимов. – М.: Юрайт, 2021. – 202 с.
15. Новиков, П. П. Российский опыт организации внутрифирменного профессионального обучения персонала / П. П. Новиков // *Региональные проблемы преобразования экономики*. – 2011. – № 1. – С.416-426.
16. Приказ Министерства экономического развития Российской Федерации от 10 декабря 2009 г. № 517 «Об утверждении Единой программы подготовки арбитражных управляющих». – URL: <https://base.garant.ru/12172935/> (дата обращения: 06.12.2021)
17. Бок, Л. Работа рулит! Почему большинство людей в мире хотят работать именно в Google / Л. Бок. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. – 384 с.
18. Тераз, В. А. Современные тренды в управлении персоналом на предприятиях Удмуртии / В. А. Тераз // Сборник статей Региональной конференции, посвященной 100-летию государственности Удмуртии «100-летие государственного образования Удмуртии: сущность и значение общественно-государственного управления»: сб. ст. / М-во науки и высш. образования РФ, ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет», 100-летие государственности Удмуртии: исторические вехи и перспективы развития, междунар. науч.-практ. форум. – Ижевск: Удмуртский университет, 2020. – С. 94–104.
19. Джеральд, К. Управление персоналом в современных организациях / К. Джеральд. – М.: Вершина, 2011. – 352 с.

Поступила в редакцию 29.01.2022

Тераз Вера Анатольевна, кандидат экономических наук,
доцент кафедры государственной службы и управления персоналом
E-mail: verateraz@mail.ru

Матвеева Таисия Александровна, студент магистратуры
E-mail: tayamatveewa@yandex.ru

ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет»
426034, Россия, г. Ижевск, ул. Университетская, 1 (корп. 4)

V.A. Teraz, T.A. Matveeva

ACTUAL DIRECTIONS OF HR MANAGEMENT IN BANKRUPTCY ORGANIZATIONS OF THE UDMURT REPUBLIC

DOI: 10.35634/2412-9593-2022-32-2-294-301

The article presents the results of a study of current problems and modern trends in personnel management in bankruptcy organizations of the Udmurt Republic. The activities of these organizations related to the implementation of insolvency (bankruptcy) legislation, primarily by arbitration managers, are currently actively spreading and in high demand among individuals and legal entities in the Russian Federation. This fact is also substantiated in the article. As part of the study, interviews and questionnaires were conducted among employees of bankruptcy organizations in order to identify the key functions of HR management that require close study, as well as the development, justification and adoption of appropriate personnel decisions. The identified function is associated with the development and training of personnel, since in bankruptcy organizations, there are specific competencies of a professional and personal-business nature that are necessary for employees to perform their job duties in carrying out all stages of work with debtors. The result of the study are proposals formulated on the basis of an analysis of the literature and the regulatory framework, questioning, observation, comparison and synthesis of the information received, to improve personnel management, namely, specific types and methods of training employees, taking into account the most demanded competencies in bankruptcy organizations of the Udmurt Republic.

Keywords: bankruptcy organizations, Udmurt Republic, arbitration manager, personnel management, HR management, personnel competencies, personnel training, teaching methods.

Received 29.01.2022

Teraz V.A., Candidate of Economics,
Associate Professor at Department of Public Service and Personnel Management

E-mail: verateraz@mail.ru

Matveeva T.A., master degree student

E-mail: tayamatveewa@yandex.ru

Udmurt State University

Universitetskaya st., 1/4, Izhevsk, Russia, 426034