

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

Кафедра управления персоналом и экономики труда

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: НОВЫЕ ЗАДАЧИ

МАТЕРИАЛЫ

*VII Республиканской студенческой
научной конференции*

(Донецк, 21 апреля 2021 года)

Донецк
2021

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

Кафедра управления персоналом и экономики труда



УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: НОВЫЕ ЗАДАЧИ

МАТЕРИАЛЫ

VII Республиканской студенческой
научной конференции

(Донецк, 21 апреля 2021 года)

Донецк

2021

УДК005.95(063)
ББК823.3я431
У67

Редакционная коллегия :

Стадник А. М. – канд. гос. упр., доц.;
Смирнов С. Н. - канд. техн. наук, доц.;
Киселёва А. А. - канд. экон. наук, доц;
Ляхова Л.С. - канд. экон. наук, доц.

У67 **Управление персоналом: новые задачи :**
материалы VII Респ. студ. науч. конф. (Донецк, 21
апреля 2021 года) / Минобрнауки ДНР, ГОУ ВПО
«ДонАУиГС», Кафедра управления персоналом и
экономики труда. – Донецк : ДонАУиГС, 2021. –
186 с.

В ходе конференции рассматривались и обсуждались проблемы стратегического управления человеческими ресурсами, трудоустройства молодёжи, кадрового планирования, профессиональной подготовки и ориентации незанятого населения, предотвращения и устранения конфликтов в коллективах, повышения качества трудовой жизни, организационного поведения, мотивации персонала, поиска кандидатов на замещение вакантных должностей, внедрения современных кадровых технологий.

В работе конференции приняли участие обучающиеся образовательных программ бакалавриата и магистратуры образовательных учреждений высшего профессионального образования Донецкой Народной Республики.

УДК005.95(063)
ББК823.3я431

© ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики», 2021

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|----|
| Абзалова Я.А., Баранник Ю.Г. ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» ЭРГОНОМИКА – СОСТАВЛЯЮЩАЯ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА | 10 |
| Абзалова Я.А., Ляхова Л.С. ГОУВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» ОБЕСПЕЧЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ФУНКЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИЯХ СФЕРЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ..... | 12 |
| Абзалова Я.А., Смирнов С.Н. ГОУВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» ПОЛНОМОЧИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ..... | 15 |
| Абзалова Я.А., Смирнов С.Н. ГОУВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ..... | 19 |
| Абзалова Я.А., Смирнов С.Н. ГОУВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» ПРОЦЕСС СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ..... | 22 |
| Арестова О.Е., Смирнов С.Н. ГОУВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» СОЦИОМЕТРИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ..... | 27 |
| Арестова О.Е., Смирнов С.Н. ГОУВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ..... | 31 |
| Гальперина Ю.В., Звягинцева А.В. ГОУВПО «Донецкий национальный университет» ТРУДОУСТРОЙСТВО МОЛОДЁЖИ..... | 35 |
| Гарагашко В.А., Петенко А.В. ГОУВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» СОЦИАЛЬНОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ НАСЕЛЕНИЯ..... | 38 |
| Гарагашко В.А., Смирнов С.Н. ГОУВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» СУЩНОСТЬ СТРАТЕГИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ..... | 40 |

| | |
|--|----|
| Гарагашко В.А., Смирнов С.Н. ГОУВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ СТРАТЕГИИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ..... | 43 |
| Глушко Т.А., Баранник Ю.Г. ГОУВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» МАРКЕТИНГ И ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ..... | 46 |
| Голосниченко Л.П., Киселёва А.А. ГОУВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» РОЛЬ ЛИДЕРА В РАЗВИТИИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ..... | 48 |
| Гончаренко А.Д., Смирнов С.Н. ГОУВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» КАДРОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ..... | 52 |
| Гончаренко А.Д., Смирнов С.Н. ГОУВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» УСЛУГИ ВРЕМЕННОГО ПЕРСОНАЛА..... | 54 |
| Гончаренко А.Д., Смирнов С.Н. ГОУВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» ГУМАНИЗАЦИЯ ТРУДА..... | 57 |
| Гончаренко А.Д., Смирнов С.Н. ГОУВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ..... | 59 |
| Грабун В.С., Киселёва А.А. ГОУВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» СТИМУЛИРОВАНИЕ И МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ ОСУЩЕСТВЛЯЮЩЕГО ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ (НА ПРИМЕРЕ «ООО ДОНТЕХРЕЗИНА И КО»)..... | 61 |
| Данилова В.Ю., Смирнов С.Н. ГОУВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ И ПОДГОТОВКА НЕЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ..... | 64 |
| Дибцева Ю.А., Стадник А.М. ГОУВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ..... | 67 |

| | |
|--|----|
| Егорова А.А., Вишнёвый Р.И. ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского» РЫНОК ТРУДА И ЕГО СОВРЕМЕННАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ..... | 69 |
| Захарова Н.А., Смирнов С.Н. ГОУВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ..... | 72 |
| Илларионова А.Р., Павловец А. С. ГОУВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» ЭТИКА ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ..... | 74 |
| Кацюк Д.Ю., Стадник А.М. ГОУВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА..... | 77 |
| Ковалёва Е.В., Павловец А. С. ГОУВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» ТЕХНОЛОГИЯ HEADHUNTING КАК ОДИН ИЗ МЕТОДОВ ПОДБОРА КЛЮЧЕВЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ОРГАНИЗАЦИИ..... | 79 |
| Ксенжук А.Н., Стадник А.М. ГОУВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ..... | 82 |
| Кулагин А.А., Стадник А.М. ГОУВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» БЕЗРАБОТИЦА КАК СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ЯВЛЕНИЕ..... | 85 |
| Кулешова Е.Г., Смирнов С.Н. ГОУВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ В ОРГАНИЗАЦИИ..... | 89 |
| Кучковой А.В., Кучковой В.В. ГОУВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» ОСОБЕННОСТИ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ..... | 91 |
| Литвиненко А.В., Ильченко А.А. ГОУВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» ГЕНЕЗИС ПОЛИТИЧЕСКОЙ ЭКОНОМИИ КАК НАУКИ..... | 93 |
| Личман Е.А., Смирнова К.Д. ГОУВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ НА ПРЕДПРИЯТИИ..... | 95 |

| | |
|---|-----|
| Лысенко Д.Ю., Ляхова Л.С. ГОУВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ В МЕДИЦИНСКОМ УЧРЕЖДЕНИИ..... | 99 |
| Лысенко Д.Ю., Смирнов С.Н. ГОУВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» КОНФЛИКТЫ В СОЦИАЛЬНО - ТРУДОВОЙ СФЕРЕ..... | 102 |
| Меликова В.В., Киселёва А.А. ГОУВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» РОЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА В ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ..... | 103 |
| Минина К.С., Стадник А.М. ГОУВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА..... | 106 |
| Михайличенко К.А., Киселёва А.А. ГОУВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» РОЛЬ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ | 109 |
| Моряк С.Р., Баранник Ю.Г. ГОУВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ И ЕГО ОСНОВНЫЕ МОДЕЛИ..... | 112 |
| Моряк С.Р., Петенко А.В. ГОУВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» ВЛИЯНИЕ МАРКЕТИНГОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ НА ПОТРЕБИТЕЛЯ.... | 115 |
| Нездоровина В.В., Смирнова К.Д. ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского» УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: ВОПРОС МОТИВАЦИИ..... | 119 |
| Некрасов Б.А, Смирнов С.Н. ГОУВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» УПРАВЛЕНИЕ КАК СОЦИАЛЬНОЕ ЯВЛЕНИЕ..... | 122 |
| Окунева Е.С., Баранцева С. М. ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского» ОЦЕНКА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА ДНР..... | 124 |

| | |
|---|-----|
| Панфилов К.А., Киселёва А.А. ГОУВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» ДРЕСС-КОД КАК ЭЛЕМЕНТ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ОРГАНИЗАЦИИ..... | 128 |
| Пинчук В.В., Смирнов С.Н. ГОУВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ..... | 131 |
| Пинчук В.В., Смирнов С.Н. ГОУВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» ВЛИЯНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ НА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ.. | 134 |
| Потоловская И.Ю., Ляхова Л.С. ГОУВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ..... | 137 |
| Рогожкина Д.А., Ляхова Л.С. ГОУВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» НАЁМ И ОТБОР ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ..... | 141 |
| Садовский А.Н., Петенко А.В. ГОУВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЁЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА..... | 144 |
| Семерова А.В., Стадник А.М. ГОУВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ НА РЫНКЕ ТРУДА..... | 148 |
| Соловьян Д.А., Смирнов С.Н. ГОУВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И АНАЛИЗА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ..... | 150 |
| Соловьян Д.А., Смирнов С.Н. ГОУВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА..... | 154 |
| Стефаненко М.В., Баранцева С. М. ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского» ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ..... | 158 |

| | |
|---|-----|
| Суровцева Д.С., Стадник А.М. ГОУВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ..... | 162 |
| Тимошук Ю.А., Стадник А.М. ГОУВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ: СУЩНОСТЬ И ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ..... | 165 |
| Федорова К.А., Юзык Л.А. ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского» УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ..... | 170 |
| Чебанова В.Ю., Баранник Ю.Г. ГОУВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» АНТИКРИЗИСНОЕ БИЗНЕС-ПЛАНИРОВАНИЕ..... | 173 |
| Чепурко В.А., Киселёва А.А. ГОУВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» ГЕНДЕРНЫЕ ФАКТОРЫ ПОСТРОЕНИЯ КАРЬЕРЫ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ..... | 175 |
| Шевчик А.Э., Стадник А.М. ГОУВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ..... | 179 |
| Якушко А.Д., Стадник А.М. ГОУВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» УСПЕШНОЕ ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В КОЛЛЕКТИВЕ..... | 181 |
| Яровая Д.Р., Смирнов С.Н. ГОУВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИИ..... | 184 |

ЭРГОНОМИКА – СОСТАВЛЯЮЩАЯ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

Абзалова Я.А.

Баранник Ю.Г., канд. экон. наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»

На эргономику как фактора влияющего на организацию труда на предприятиях мало обращают внимание, особенно на малых и средних. Это происходит потому, что эргономика требует определённых финансовых и других затрат чего многие предприятия не желают расходовать.

Хорошо известно, что человек постоянно обучается или может учиться при соответствующих условиях. Ключевым условием является предоставление обратной связи о прошлых и настоящих результатах, которую можно использовать для повышения производительности в будущем. Более того, такая обратная связь сама по себе является стимулом к производительности. Таким образом, выигрывают все, исполнитель и те, кто несёт ответственность за исполнение в более широком смысле. Отсюда следует, что от повышения производительности, включая саморазвитие, можно многое получить.

Какими же методами можно соизмерить эргономику и человеческий фактор? Одним из возможных методов соизмерения эргономики и человеческого фактора является этнографический анализ, то есть качественный и наблюдательный метод, который фокусируется на «реальном» опыте и давлениях, а также на использовании технологий или условий на рабочем месте. Этот процесс лучше всего использовать на ранних этапах процесса проектирования. К проектированию этого фактора на создаваемых предприятиях частной собственности вообще не уделяется внимание.

Другим методом, которым можно соизмерить эргономику и эффективность человеческого фактора является фокус-группы. Это форма качественного исследования, в которой один человек будет способствовать обсуждению и выяснять мнение о технологии или процессе, в отношении которого проводится исследование [1]. Формой такого исследования может быть индивидуальное интервью или групповая сессия. Данный метод может использоваться для получения

большого количества глубоких качественных данных, хотя из-за небольшого размера выборки может иметь определённые недостатки.

В некоторых исследованиях предлагается использование такого метода как прототипирование. В результате использования этого метода вовлекаются пользователи на нескольких этапах проектирования для исправления проблем по мере их появления. Этот метод является более динамичным (с появлением прототипов при его использовании могут использоваться другие формы анализа).

Можно назвать ещё ряд дополнительных методов для изучения тенденций или формирования гипотез, помогающих принимать решения при проектировании.

К дополнительным эргометрическим методам забывают отнести и значение средств и орудий труда, включая аппаратные и программные средства, транспортные средства, приборы, оснастка, специальные системы и другие компоненты, используемые в производственной системе. Эстетическое выполнение внешности орудий труда работника без дополнительных затрат способно повысить эффективность труда. Сегодня только в сфере упаковки товаров народного потребления используется внешняя привлекательность, способствующая повышению реализации. Таким образом, и в производстве привлекательные орудия труда повышают внутренний тонус работника.

На наш взгляд, социологи и экономисты не обращают внимание на внешние факторы формирования эргономики. Нельзя не учитывать влияние окружающей среды, как местного, так и глобального значения для способностей человека выполнять эффективно свои профессиональные задачи. В этом направлении долгое время примером выступали крупные японские фирмы. На таких фирмах уделялось внимание окраске стен цехов, использование соответствующей музыки, цвета фирменной одежды и другое.

Эти факторы являются «невидимым фактором» повышения производительности труда.

Список источников

1. Человеческий фактор и эргономика [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://ru.qaz.wiki/wiki/Human_factors_and_ergonomics

ОБЕСПЕЧЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ФУНКЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИЯХ СФЕРЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Абзалова Я.А.

Ляхова Л.С., канд. экон. наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»

В последнее время стратегии вознаграждения в сфере здравоохранения подвергаются все более пристальному вниманию, поскольку организации этого сектора стремятся мотивировать свой персонал и повышать его эффективность.

Особый вклад в изучение проблем оплаты труда на уровне организации внесли такие ученые, как: Пеняева Е.Л., Авдеев В.В., Лытнева Л.А., Лапшова О.Н., Кондрашов В.И., Ганичева Е.М., Земляк С.А. Они исследовали вопросы сути оплаты труда, рассматривали эффективность существующих форм и систем оплаты труда, изучали вопросы документального оформления, учета, численности персонала и отработанного времени, анализировали зарубежный опыт применения форм и систем оплаты труда. Однако говорить о том, что проблема полностью изучена, нельзя. На сегодняшний день продолжают оставаться актуальными вопросы установления минимального размера оплаты труда, мотивирующей роли оплаты труда персонала в повышении эффективности трудовой деятельности, установления достойного уровня оплаты труда работникам бюджетной сферы.

Целью данного исследования является разработка рекомендаций по обеспечению стимулирующей функции оплаты труда работников сферы здравоохранения.

Мотивационная политика в области здравоохранения обуславливает развитие стратегической линии в учреждениях, которая нацелена на достижение масштабных целей, стоящих перед работниками в соответствии с целями самой организации.

Мотивационная политика направлена на стимулирование персонала учреждения, путём выстраивания прочных связей между потребностями сотрудников и повышением производительности их труда на рабочем месте [1].

Главная задача заключается в том, чтоб сотрудники самостоятельно научились рационально использовать свои способности и навыки, и тем самым повышали продуктивность рабочего процесса организации в целом.

Самым важным элементом мотивационной политики любой организации является вознаграждение. Вознаграждение – это денежная оплата труда работников в виде заработной платы и премиальных выплат, зависящих от количества и качества труда [2].

Вознаграждение в области здравоохранения принято рассматривается, как общий доход физического лица (оклад) за проделанную им работу. Безусловно, заработная плата и премиальные выплаты оказывают влияние на привлечение, мотивирование, сохранение в учреждении рабочей силы. Самым эффективным способом материальной мотивации считается повышение заработной платы и выдача премиальных выплат. Для оказания влияния на сотрудника, размер ожидаемого вознаграждения должен быть значимым для него.

Представление о том, что в учреждениях здравоохранения будет рассматриваться политика и методы вознаграждения как стратегический инструмент для достижения конкретных целей – это относительно новый взгляд на оплату труда в государственных организациях.

В большинстве учреждений здравоохранения используется тарифная система оплаты труда.

Тарифная система – комплекс нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий [3].

Главным недостатком этой системы является слабая мотивация сотрудников учреждений в виду того, что размер материального вознаграждения за труд не зависит от его объёма и качества.

Это обуславливает необходимость разработки инструментов, способствующих обеспечению стимулирующей функции оплаты труда. В качестве одного из таких инструментов может рассматриваться система премирования сотрудников по результатам оценки эффективности их работы.

Для нормативно-правового обеспечения нормального функционирования системы премирования целесообразно разработать положение о премировании. Оно может быть, как типовым, разработанным на уровне министерства, так и локальным, разработанным на основе типового и утверждённым руководителем организации здравоохранения по согласованию с профсоюзной организацией.

В процессе разработки положения о премировании работников необходимо определить и реализовать соответствующий набор вознаграждений, для сотрудников.

Положение о премировании работников может выступать как:

- элемент разработки системного подхода к управлению эффективностью на организационном уровне, способствующий переходу на эффективный контракт;
- механизм улучшения набора, удержания или географического распределения медицинских работников;
- метод стимулирования повышения производительности и улучшения качества на уровне отдельного человека или организации;
- элемент подхода к изменению управления организации, где цель - реструктуризация изменений в организационной культуре;
- механизм повышения «гибкости» рабочей силы с точки зрения работы рабочего времени и рабочего поведения;
- метод содействия интеграции медицинских работников многопрофильных бригад и поощрения за командную работу;
- метод стимулирования работников здравоохранения к постоянному обновлению своих навыков и приобретению новых компетенции.

Основным источником финансирования системы премирования могут выступать средства, полученные за счет: экономии фонда заработной платы; предоставления платных услуг; спонсорской помощи.

Таким образом, разработка и внедрение системы премирования работников будет способствовать обеспечению стимулирующей функции оплаты труда, быстрому достижению положительных изменений в традиционной оплате труда в области здравоохранения и

может смягчить эффект любых изменений, которые работники воспринимают как отрицательный.

Список источников

1. Методы мотивации персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://searchinform.ru/kontrol-sotrudnikov/motivatsiya-personala/metody-motivatsii-personala/>
2. Системы оплаты труда на предприятии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://uteka.ua/publication/commerce-12-shkola-bughaltera-prosto-ob-uchete-65-sistemy-oplaty-truda-na-predpriyatii>
3. Организация оплаты труда на основе тарифной системы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cde.osu.ru/courses2/course144/source/7.0.html>

ПОЛНОМОЧИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Абзалова Я.А.

Смирнов С.Н. канд. техн. наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»

У менеджера по персоналу есть две основные функции: надзор за функциями отдела и управление сотрудниками. Менеджеры по персоналу должны хорошо разбираться в каждой из дисциплин человеческих ресурсов - вознаграждениях и льготах, обучении и развитии, отношениях с сотрудниками, а также наборе и отборе персонала.

К основным компетенциям в области управления персоналом относятся хорошие коммуникативные навыки и способность принимать решения на основе аналитических навыков и критических мыслительных процессов.

Менеджеры по персоналу несут стратегические и функциональные обязанности по всем дисциплинам управления персоналом. У менеджера по персоналу есть опыт специалиста по

персоналу в сочетании с общими деловыми и управленческими навыками. В крупных организациях менеджер отдела кадров подчиняется директору отдела кадров или руководителю отдела кадров высшего уровня [1].

В небольших компаниях некоторые менеджеры по персоналу выполняют все функции отдела или работают с помощником по персоналу или универсалом, который занимается административными вопросами. Независимо от размера отдела или компании, менеджер по персоналу должен обладать навыками для выполнения всех функций управления персоналом, если это необходимо.

Менеджеры по персоналу консультируют и направляют специалистов по компенсациям и льготам. В рамках этой дисциплины менеджеры по персоналу разрабатывают стратегические планы вознаграждения, согласовывают системы управления эффективностью со структурой вознаграждения и следят за переговорами по групповым льготам в области здравоохранения.

Примеры обязанностей менеджера по персоналу включают контроль за соблюдением Закона о семейных и медицинских отпусках, а также соблюдение положений о конфиденциальности медицинских файлов сотрудников. Менеджеры по персоналу для небольших компаний могут также проводить открытую регистрацию на ежегодных выборах сотрудников, касающихся медицинского страхования.

Обучение и развитие сотрудников включает ориентацию на прием новых сотрудников, обучение лидерству и профессиональное развитие. Менеджеры по персоналу проводят периодические оценки потребностей, чтобы определить, когда необходимо обучение и какой тип обучения необходим для повышения производительности и производительности.

Они изучают отчеты о производительности сотрудников, чтобы определить области, в которых сотрудники могут улучшить свои профессиональные навыки или развитие, например, семинары по методам лидерства [1, с. 54].

Они также играют важную роль в реализации стратегии развития сотрудников и планирования преемственности на основе обучения и профессионального развития. Планирование преемственности основывается на знаниях менеджера о развитии сотрудников, обучении

и будущих деловых потребностях, чтобы разработать карьерные пути для сотрудников, демонстрирующих способности и стремление к продвижению вверх.

Несмотря на то, что специалист по взаимоотношениям с сотрудниками отвечает за расследование и решение проблем на рабочем месте, руководитель отдела кадров несет полную ответственность за сохранение отношений между работодателем и сотрудником с помощью эффективных стратегий отношений с сотрудниками. Эффективная стратегия взаимоотношений с сотрудниками содержит конкретные шаги по обеспечению общего благополучия сотрудников. Это также гарантирует, что сотрудники имеют безопасную рабочую среду, свободную от дискриминации и притеснений. Менеджеры по персоналу для малых предприятий проводят расследования на рабочих местах и рассматривают жалобы сотрудников.

Менеджеры по персоналу также могут быть основным контактным лицом для юрисконсульта по вопросам снижения рисков и судебных разбирательств по вопросам отношений с сотрудниками. Пример снижения риска, которым занимается менеджер по персоналу, включает изучение действующих политик на рабочем месте и обучение сотрудников и менеджеров этим политикам, чтобы свести к минимуму частоту жалоб сотрудников из-за неправильного толкования или неправильного понимания политик компании.

Менеджеры по персоналу разрабатывают стратегические решения для удовлетворения потребностей в рабочей силе и тенденций в области рабочей силы. Менеджер по трудоустройству фактически наблюдает за процессами найма и отбора; тем не менее, менеджер по персоналу несет основную ответственность за решения, связанные с корпоративным брендом, поскольку это касается найма и удержания талантливых сотрудников.

Например, менеджер по персоналу в медицинской фирме может использовать свои знания о нехватке медсестёр для разработки стратегии удержания сотрудников или поддержания текущего уровня укомплектования персоналом.

Стратегия может включать в себя разработку программы мотивации для медсестер или предоставление медсестрам

перекрёстного обучения, чтобы они могли получить сертификаты по различным специальностям и стать более ценными для организации. Корпоративный брэндинг в том, что касается набора и удержания персонала, означает продвижение компании как предпочтительного работодателя. Ответственные за это менеджеры по персоналу обычно изучают процесс найма и отбора, а также компенсации и льготы, чтобы найти способы обратиться к высококвалифицированным кандидатам.

Полномочия и обязанности менеджера по персоналу [2, с. 63]:

1. Разработка и внедрение кадровых стратегий и инициатив, согласованных с общей бизнес-стратегией.
2. Управление связями и отношениями с сотрудниками путём рассмотрения требований, жалоб или других вопросов.
3. Управление процессом набора и отбора персонала.
4. Поддержка текущих и будущих потребностей бизнеса за счёт развития, вовлечения, мотивации и сохранения человеческого капитала.
5. Разработка и контроль общие стратегии, системы, тактики и процедуры управления персоналом в организации.
6. Создание благоприятной рабочей среды.
7. Наблюдение и управление системы служебной аттестации, обеспечивающей высокую производительность.
8. Поддержание плана оплаты и программы льгот.
9. Оценка потребностей в обучении для применения и мониторинга программ обучения.
10. Отчет перед руководством и оказание поддержки в принятии решений с помощью показателей HR.
11. Обеспечение соблюдения правовых норм в управлении человеческими ресурсами.

Список источников

1. Еремин, В. И. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / Еремин В. И., Шумаков Ю. Н., Жариков С. В. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 272 с.
2. Гродский, В. С. Управление человеческими ресурсами: теория, практика, эффективность: монография / под ред. проф. В. С. Гродского и проф. Н. В. Солововой. – М.: РИОР: ИНФРА-М. 2018. – 278 с.

КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ

Абзалова Я.А.

Смирнов С.Н., канд. техн. наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»

Новая эра цифровизации не обошла стороной ни одну организацию, предприятие. Цифровые технологии быстро становятся способом, с помощью которого люди реализуют деятельность в разных сферах.

Цифровые технологии затрагивают все сферы деятельности начиная от банковского дела и розничной торговли до организации полетов, проживания в отпуске и даже такси. Борьба за новинки в «новых» технологиях, искусственный интеллект, блокчейн и облачные вычисления, создают ажиотаж среди потребителей. Ожидается, что он продлится несколько лет.

Государственная служба испытывает дополнительные трудности, связанные с демографической ситуацией и сокращением численности персонала за последние годы.

Пока самые эффективные проектные команды как правило, носят временный и постоянный характер, растет риск того, что стремление к большему и быстрому создаст дисбаланс в поставках, который может увеличить стоимость и долгосрочную поддержку ключевой системы и инфраструктуры.

Существенны различия в том, как государства получают информационно коммуникационные технологии. Различные сочетания аутсорсинга, облачные вычисления, использования ИКТ подрядчиков и использование внутренних ресурсов, осуществляется на высшем уровне в Гражданских Обслуживающих органах. Талантливые и креативные внутренние кадры, профессионалы своего дела в области ИКТ не только необходимы, но и критически важны для цифрового успеха любой страны.

Цифровые технологии стали инструментарием государственной службы. Перечень функций кадровых технологий представлен в табл. 1.

Перечень функций кадровых технологий

| Название категории функций | Перечень функций |
|----------------------------|---|
| Управленческие | <ul style="list-style-type: none"> - обеспечение воспроизводства необходимого квалифицированного опытного персонала; - возможность дифференцированного воздействия на механизм отношений внутри социума организации для удовлетворения её потребностей в количественных и качественных характеристиках персонала; - гарантия рассчитанного включения способностей индивидуума в систему определённых ролей кадров организации. |
| Специфические | <ul style="list-style-type: none"> - включение квалифицированных способностей человека в систему профессиональных и общественных ролей организации. |

Целью данной кадровой стратегии для специалистов в области ИКТ является обеспечение того, чтобы государственная служба имеет правильное сочетание навыков, знаний и опыта, доступных внутри компании, для предоставления эффективных услуг цифрового правительства для граждан, предприятий и государственных служащих.

Старые способы ведения бизнеса - препятствие на пути к раскрытию полного потенциала сектора. Это жесткая, неэффективная рабочая среда. Избыток бумаги и планирование встреч, которые можно было бы проводить через Интернет, - это всего лишь несколько проблем, связанных с отсутствием технологий в прошлом.

Теперь цифровые технологии на государственной службе обеспечивают быстрый и экономичный способ выполнения работы. Меньше часов работы затрачивается на «черную» работу или длительные обязанности. Сотрудники могут сэкономить время и работать более продуктивно и слаженно даже в разных городах, странах и континентах.

Внедрение облачных вычислений, возможно, является наиболее выгодным технологическим дополнением к государственной службе.

Это дает сотрудникам возможность работать откуда угодно. Это означает, что в жизни государственных служащих стало больше гибкости, что во многом способствует повышению удовлетворенности работой.

Это также представляет другие положительные эффекты, например, помогает сократить разрыв в оплате труда мужчин и женщин. Женщины могут иметь детей, не жертвуя своей карьерой, что позволяет им продвигаться дальше в своей жизни как в профессиональном, так и в личном плане. Фактически, и мужчины, и женщины могут проводить время со своими семьями во время работы.

Облачные вычисления меняют традиционные структуры и открывают более современные способы работы. Это приносит пользу государственным служащим и государственной службе двумя способами. Во-первых, это увеличивает вовлеченность сотрудников и удовлетворение их ролью. Во-вторых, это повышает производительность.

Технологии также сыграли важную роль в улучшении коммуникации внутри государственной службы. Обучение использованию технологий имело важное значение для обеспечения многих небольших улучшений, которые имели существенное влияние. Идея, что некоторые государственные служащие всего несколько лет назад ежемесячно проверяли свою электронную почту, может показаться шокирующей в сегодняшнем мире, одержимом технологиями.

По мере повышения уровня подготовки в области технологий устаревшие методы отходят на второй план. Это позволяет государственным служащим максимально использовать такие средства коммуникации, как электронная почта, видеоконференции, мгновенные сообщения и обмен информацией через облако. Появился доступ к более быстрой и эффективной коммуникации, помогающей повысить эффективность и продуктивность. Также есть элемент сокращения отходов с помощью технологий. Он упрощает многие процессы, которые ранее требовали чрезмерного использования бумаги и чернил.

За счет совершенствования технологий на государственной службе она становится более привлекательной для молодых работников.

Выпускники ожидают высокотехнологичного рабочего места. Они выросли в эпоху цифровых технологий, часто совершенно не зная, как все было раньше. Это означает, что они делают все возможное, когда им предоставляется технология, в которой они умеют работать.

Их способность максимально использовать доступные технологии означает, что они являются рентабельными и производительными членами рабочей силы. С помощью технологий государственная служба привлечёт яркие молодые умы и выдающихся работников.

Список источников

1. Новиков, Ю. Н. Персональные компьютеры: аппаратура, системы, интернет / Ю.Н. Новиков, А.В. Черепанов. – Санкт-Петербург: Бином, 2010. – 458 с.

2. Коргова, М. А. История менеджмента: учебное пособие / М.А. Коргова, А.М. Салогуб. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2010. – 236 с.

ПРОЦЕСС СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Абзалова Я.А.

Смирнов С.Н., канд. техн. наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»

Стратегическое управление человеческими ресурсами (СУЧР) – это процесс объединения функции человеческих ресурсов со стратегическими целями организации для повышения эффективности [1, с. 24].

Привлечение и удержание талантливых и квалифицированных сотрудников - одна из важнейших задач, с которыми сталкиваются организации в современном динамичном деловом мире.

В независимости от того, насколько хорошо разработана стратегия, она не будет работать, если в организации нет нужных людей, с

правильными навыками и поведением, на правильных должностях, мотивированных.

Компания может получить конкурентное преимущество за счет навыков и компетенций своих сотрудников. Поэтому для того, чтобы добиться успеха, необходимо больше ценить сотрудников.

Стратегическое управление человеческими ресурсами – это упреждающее управление людьми для достижения желаемой для них ценности. Оно разработано, чтобы помочь компаниям в большей степени удовлетворять потребности своих сотрудников, продвигая цели компании. Это философия управления людьми, основанная на убеждении, что человеческие ресурсы исключительно важны для поддержания успеха в бизнесе.

Стратегическое управление человеческими ресурсами стремится к тому, чтобы культура, стиль и структура организации, а также качество, приверженность и мотивация ее сотрудников в полной мере способствовали достижению бизнес-целей.

Некоторые из важных определений СУЧР представлены ниже:

«Стратегическое управление человеческими ресурсами означает формулирование и выполнение политик и методов работы с человеческими ресурсами, которые формируют у сотрудников компетенции и поведение, необходимые компании для достижения своих стратегических целей», – отмечает Г. Десслер [2].

«Стратегическое управление человеческими ресурсами – это подход к принятию решений в отношении намерений и планов организации, касающихся трудовых отношений, найма, обучения, развития, управления производительностью, а также стратегий, политик и практик организации», – считает М. Армстронг [3, с. 17].

Это определение подразумевает следующие четыре компонента СУЧР:

1. Основное внимание уделяется человеческим ресурсам (персоналу) организации как главному источнику конкурентного преимущества организации.

2. В мероприятиях выделяются программы, политики и практики управления персоналом как средства, с помощью которых можно задействовать сотрудников организации для получения конкурентного преимущества.

3. Шаблон и план подразумевают соответствие между кадровой стратегией и бизнес-стратегией организации (вертикальное соответствие) и между всеми видами деятельности кадрового отдела (горизонтальное соответствие).

4. Все человеческие ресурсы, практики и запланированные модели целенаправленны, то есть направлены на достижение целей организации.

Процесс стратегического управления человеческими ресурсами представлен на рис. 1 [4].



Рис. 1. Процесс стратегического управления человеческими ресурсами

Весь процесс начинается со сканирования среды, то есть как внешних, так и внутренних факторов организации.

Внешняя среда включает в себя политические, правовые, технологические, экономические, социальные и культурные силы, которые оказывают большое влияние на функционирование бизнеса.

К внутренним факторам относятся организационная культура, иерархия, бизнес-процессы, SWOT-анализ, производственные отношения, которые играют решающую роль в выполнении бизнес-операций.

Роль отдела кадров заключается в сборе всей информации о ближайших конкурентах – их стратегиях, видении, миссии, сильных и слабых сторонах. Это может быть сделано через резюме, отправленное кандидатами, работающими с другой конкурирующей фирмой. С их помощью специалисты по персоналу могут определить персонал, культуру работы, навыки персонала, уровни компенсации, причины ухода и другую важную информацию о конкурирующей фирме.

Следующим шагом в процессе стратегического управления человеческими ресурсами является определение параметров конкурентного преимущества, которое может происходить из различных источников, таких как качество продукции, цена, обслуживание клиентов, позиционирование бренда, доставка.

Отдел кадров может помочь в получении конкурентного преимущества, проводя эффективные программы обучения, направленные на повышение квалификации сотрудников.

Определение стратегии управления человеческими ресурсами. Существует четыре основных стратегии, применяемых организацией для расширения возможностей сотрудников:

обучение как социализация – эта стратегия включает в себя такие методы, как учебные курсы, тренинги, образовательные программы, чтобы гарантировать, что сотрудники соблюдают правила, ценности и убеждения организации и способны достичь поставленных целей;

развернутое неформальное обучение – эта стратегия помогает информировать сотрудников о возможностях обучения и карьерного роста;

разработка – эта стратегия направлена на создание и развитие сообществ практиков в социальных сетях внутри и за пределами организации;

расширенное неформальное обучение – посредством этой стратегии отдел кадров фокусируется на развитии учебной среды, такой как знания о новых процессах, проектирование новых рабочих областей и предоставление общих пространств.

После того, как стратегия определена, следующим шагом будет ее реализация. Стратегия управления персоналом может быть реализована с учётом кадровой политики, планов, действий и практик.

Мониторинг и оценка – последний шаг в процессе стратегического управления человеческими ресурсами. Это сравнение эффективности кадровой стратегии с заранее установленными стандартами. На этом этапе выполняются определённые действия для оценки результатов стратегического решения: определение целевых показателей эффективности и уровней допуска, анализ отклонений, выполнение модификаций.

Таким образом, эффективное стратегическое управление требует эффективного управления человеческими ресурсами. Стратегическое управление человеческими ресурсами подразумевает решающее значение управления ресурсами для эффективности организации.

Следовательно, организации должны тщательно прорабатывать пути для реализации стратегий и подходить к человеческим ресурсам с наиболее выгодной стороны для эффективного использования в достижении более высоких результатов деятельности организации.

Требуются постоянные усилия, чтобы изучать и совершенствовать СУЧР. Оно может стать мощным инструментом для управления человеческими ресурсами в среде быстро меняющихся технологий, с которыми организации сталкиваются ежедневно. Чтобы иметь эффективную кадровую стратегию, каждой фирме необходимо следовать путям стратегического управления человеческими ресурсами это обеспечит максимально быстрое достижение той цели, для которой она разработана.

Список источников

1. Соколова, М. И. Управление человеческими ресурсами: учебник/ М.И. Соколова, А. Г. Дементьева. – М.: Проспект, 2010. – 240 с.
2. Стратегическое управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://smekni.com/a/166071-3/strategicheskoe-upravlenie-chelovecheskimi-resursami-3/>
3. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами/ М. Армстронг. – СПб.: Питер, 2016. – 846 с.
4. Процесс стратегического управления человеческими ресурсами [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://businessjargons.com/strategic-human-resource-management-process.html>

СОЦИОМЕТРИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Арестова О.Е.

Смирнов С.Н., канд. техн. наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»

Вне зависимости от направления своей деятельности, человек всегда является её главным действующим элементом, от профессионализма и продуктивности которого в первую очередь зависит успех выполняемой задачи. Благоприятная психоэмоциональная обстановка в коллективе является важнейшим условием для полноценного функционирования любой группы людей, связанных общими целями и задачами. Из этого следует, что для успешного взаимодействия людей в коллективе при его формировании необходимо подбирать людей не только соответствующей компетенции и профессионального уровня, но и похожих по характеру и ряду других личностных качеств. Для решения этой задачи применяют социометрический метод исследования.

Социометрический метод представляет собой эмпирический метод научного познания, анализирующий межличностные взаимоотношения преимущественно в малых группах. Его автором является американский социальный психолог и психиатр Якоб Леви Морено. Работая в австрийском лагере для беженцев во время Первой мировой войны, он выявил, что можно улучшить жизнь переселенцев, если при их размещении учитывать такие факторы, как политические взгляды, национальность и вероисповедание. Он доложил о своём открытии министру внутренних дел, назвав свой подход социометрией.

Данная методика изучает внутригрупповые связи и иерархию в группах, состоящих из 20-40 человек, с целью установить имеющиеся социально-психологические взаимоотношения в ней. Для этого исследователь задаёт опрашиваемой группе косвенные вопросы, выявляя взаимные симпатии и антипатии, устанавливает тех членов группы, кто пользуется наибольшим уважением и авторитетом, а кто – наименьшим. Модифицированный вариант социометрического метода может применяться и в исследовании больших групп, например, организаций или целых отдельных категорий населения. Социометрия

является прикладным методом как в психологии, так и в социологии. Данный метод позволяет получить информацию о реальном статусе каждого человека в группе, психологической совместимости между всеми членами группы в данный момент при сложившейся структуре подчинённости.

Эти данные позволяют руководителю выявлять благополучные или проблемные участки во внутригрупповых отношениях, выяснять причины возможных проблем и разрабатывать эффективные мероприятия по их устранению, комплектовать психологически совместимые рабочие группы. Много полезной информации дает анализ полученной социограммы. Сначала по ней выявляют наиболее влиятельных членов группы, затем выделяют взаимные симпатии и группы, которые состоят из людей, стремящихся друг к другу (зачастую – по два-три человека, реже четыре и более). Максимально высокий социометрический статус человек получает в случае, когда его выбирает наибольшее число членов группы, а максимально низкий – тогда, когда все отстраняются от него.

Из полученных данных исследователем формируется социометрическая шкала, представляющая отношение одного члена группы к остальным в виде количественного ряда. Обычно даются три выбора: первый – наиболее предпочтительный, второй – если первый окажется невозможным, третий – если нельзя удовлетворить два предшествовавших выбора. Анализируя сделанные участниками выборы формируется социометрический рейтинг каждого члена группы.

Социометрический метод дает возможность выявить:

- структуру и динамику внутригрупповых отношений;
- уровень развития группы;
- степень сплоченности, либо разобщенности группы;
- особенности социально-психологического климата;
- причины конфликтов (межгрупповых и внутригрупповых, межличностных и личностно-групповых);
- статус каждого члена группы;
- неформальных лидеров;
- неформальные группировки и т. д.

Достоинства социометрического метода:

- дает подробное представление о структуре взаимосвязей внутри группы и положении каждого её члена в этой системе;
- при повторном проведении демонстрирует имеющуюся динамику развития отношений внутри исследуемой группы;
- позволяет сравнить отношение к одному и тому же члену группы со стороны различных объединений или по конкретным основаниям.

Недостатки социометрического метода:

- в стандартном виде применяется только в малых группах численностью от 20 до 40 человек;
- результаты могут зависеть от событий, имевших место накануне опроса, от формулировки вопроса, от отношения опрашиваемых к исследователю и проводимой работе и т.п.;
- не всегда позволяет выявить истинные причины сложившихся взаимоотношений и конкретные перспективы их изменения;
- существенным недостатком данного метода является то, что он может исследовать исключительно уже сложившиеся коллективы, и для формирования новых необходимо задействовать другие методы.

Я.Л. Морено выдвигает следующие социометрические тезисы:

- между собой все люди так или иначе связаны, а человечество представляет собой органическое единство. Социометрическая структура определяет все остальные — социальную, экономическую, психологическую, политическую. В социометрической структуре заключена самая мощная основа всех изменений человеческого существования. Конфликтность общества в той ли иной ситуации будет тем сильнее, чем сильнее различаются между собой социометрическая структура и внешнее общество;
- социальная реальность складывается из субъективных реальностей людей, её нельзя исследовать объективно, измерить точно и преподнести развёрнуто. Исследователь, изучающий группу, вынужден на время исследования сам вливаться в исследуемую группу;
- социометрический метод рассматривает уникальную ситуацию, поэтому его нельзя считать ни сугубо психологическим, ни исключительно социологическим.
- в любой группе всегда будут свои лидеры и свои же отверженные, однако остроту неприятия одними членами группы других можно

контролировать, изменяя состав группы, тем самым предупреждая возникновение конфликтных ситуаций;

- социометрия — это возможность направления совместного действия, а не исключительно ответ на вопрос «почему люди действуют так, а не иначе, выбирая тех, а не других?». Социометрия Морена погружается во все отношения и связи между всеми участниками исследования;

- социометрические методы дают возможность увидеть структуры взаимоотношений предшествующей формации и предположить направление их развития в дальнейшем. Социометрия делает взаимоотношения более реалистичными и открытыми к пониманию всех участников;

- вначале социометрия приобретает решающее значение для конкретных людей здесь и сейчас. Она связывает их между собой, а также констатирует социометрическую ситуацию, показывая направление для первого шага по её изменению.

Социометрический метод:

- ищет наиболее актуальную реальность для конкретной группы, то есть проводит диагностику её состояния «как есть»;

- любые понятия, привнесённые в социометрическую ситуацию её участниками, проверяет на адекватность;

- очерчивает границы ситуации, границы межличностных контактов.

Таким образом социометрический метод позволяет выявлять позитивные и негативные участки внутригрупповых отношений, выяснить потенциальные причины и источники возможных проблемных ситуаций в будущем и соответственно разрабатывать эффективные мероприятия по их предотвращению или устранению, комплектуя совместимые рабочие группы с целью формирования адекватно функционирующего трудового коллектива на основании человеческих ресурсов, оптимально сочетающихся как по уровню профессионализма, так и в своих симпатиях и антипатиях.

Эти качества делают его важнейшим инструментом в работе с персоналом любой организации на всех её уровнях. При этом главной задачей исследователя является изучение функционирования и

выявление возможностей для дальнейшего оптимального развития социальной структуры человеческой группы.

Список источников

1. Герасименко, И. Я. Социометрия конфликта: монография / И.Я. Герасименко, Р.М. Юсупов; Рос. акад. наук, Санкт-Петербургский ин-т информатики и автоматизации. - Санкт-Петербург; Б.и. - 1994. - 76 с.
2. Золотовицкий, Р. А. Социометрия Я. Л. Морено: мера общения / Р. А. Золотовицкий // Социологические исследования. – 2002. – № 4. – С. 103–113.
3. Морено, Я. Л. Социометрия: Экспериментальный метод и наука об обществе / Я. Л. Морено; пер. с англ. А.М. Боковинова. – М.: Академический проект. - 2001. – 320 с.
4. Коломинский, Я. Л. Психология взаимоотношений в малых группах (общие и возрастные особенности): Учеб. пособие / Я.Л. Коломинский. – Минск: Тетра Системс, 2000. – 432 с.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Арестова О.Е.

Смирнов С.Н., канд. техн. наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»

Особую важность приобретает вопрос практического применения современных методик управления персоналом, дающих возможность повысить показатели эффективности предприятия на всех уровнях его управления.

Успех деятельности любого предприятия в первую очередь зависит от личных и профессиональных качеств его человеческого капитала – сотрудников.

И потому современная концепция управления предприятием выделяет особую важность всей работы, связанной с управлением

кадровым потенциалом производства, которым является персонал предприятия.

С этой позиции управление персоналом признается одним из наиболее важных аспектов существования предприятия, способным повышать эффективность его деятельности и стимулировать дальнейшее развитие, а само понятие «управление персоналом» включает в себя диапазон от экономического до психологического.

Предприятие представляет собой совокупность элементов (подсистем), взаимосвязанных и взаимодействующих между собой. Количество таких подсистем может разниться и зависеть как от подробности декомпозиции, так и от размеров рассматриваемого предприятия.

Сущность управления персоналом заключается в установлении и регулировании экономических, социальных, психологических и правовых отношений между субъектом и объектом управления. Основой этих отношений являются принципы, методы и способы управления интересами, мотивацией, трудом работников в целях их максимальной реализации с получением наибольшей выгоды для нанимателя.

Система управления трудовыми ресурсами включает в себя следующие подсистемы: подсистема планирования, прогнозирования и маркетинга персонала. В них происходят следующие процессы:

- выработка стратегии управления человеческими ресурсами;
- анализ кадрового потенциала;
- анализ рынка труда, прогнозирование потребности в новых кадрах;
- взаимодействие с источниками-поставщиками рабочей силы;
- отбор и оценка кандидатов на вакантную должность;
- учет приема на работу, перемещений, увольнений;
- организация поиска, отбора и найма персонала;
- профориентация;
- обеспечение рационального применения персонала;
- текущая регулярная оценка кадров;
- делопроизводство в системе управления персоналом;

Адекватная система управления персоналом предполагает создание рациональной организационной структуры управления, обеспечивающей взаимодействие функций и уровней управления.

Функции по управлению персоналом поделены между кадровой службой и линейными руководителями. Последние также участвуют в наборе персонала, его оценке, обучении, а также обеспечивают условия для производительного труда и применения сотрудника в соответствии с его специальностью.

Однако именно кадровая служба является организатором и координатором любой работы с кадрами. Она оказывает помощь линейным руководителям, осуществляет контроль реализации кадровой политики в организационных подсистемах, осуществляет контроль оплаты труда, медицинского обслуживания сотрудников, их социальную защиту.

В малых организациях, где зачастую отсутствует собственная кадровая служба, ее роль играют преимущественно линейные руководители. В крупных организациях всегда формируются кадровые службы, такие как: отдел кадров (прием и увольнение кадров), отдел подготовки кадров, юридический отдел, отдел социального развития, отдел труда и заработной платы, плановый отдел, отдел охраны труда и пр.

Таким образом главными задачами системы управления персоналом организации являются: обеспечение кадрами, организация их эффективного применения, контроль профессионального и социального развития. В соответствии с данными задачами и формируется соответствующая система управления.

Необходимость политики постоянного контроля в сфере управления персоналом основывается на понимании того факта, что рынок труда не в любой момент времени способен предоставить кадры, соответствующие заявленным критериям, а значит все потребности в пополнении кадров должны быть определены, ожидаемы и разрешимы, благодаря кадровой политике быть «на шаг впереди».

Для управления персоналом на предприятии следует выявить и связать между собой множество аспектов управления персоналом, чтобы оптимально реализовать стимулирование и оптимизацию деятельности работников. При формировании рабочей единицы (группы, отдела,

подразделения) особенно важно обратить внимание как на трудовые качества потенциальных элементов, так и на их квалификацию, чтобы сформировать в последствии соответствующую конкретной цели комбинацию элементов.

В вопросе совместного функционирования трудового коллектива человеческий фактор умножается на число составляющих этот коллектив людей, каждый из которых может оказать как благотворное, так и крайне негативное влияние на остальных.

Как положительный, так и негативный результат деятельности сотрудника должен находить своевременный отклик и ответ со стороны ответственных лиц. Стимулирование труда основывается на моральном и материальном вознаграждении в случае успеха (устная похвала, премия, надбавка либо повышение в должности), так и на взыскании в случае неудовлетворительной работы либо несоблюдения правил (выговор, взыскание, лишение премии, понижение в должности).

Хотя обе эти составляющие являются необходимыми, наибольший интерес с точки зрения эффективности представляет именно поощрение, поскольку оно статистически чаще приносит положительный результат. Это означает, что применительно к стимулированию работников «метод пряника» должен иметь больший вес и частоту применения, чем «метод кнута».

Таким образом, управление персоналом представляет из себя сложный процесс, который невозможен без соответствующего понимания его методов, принципов, способов и выработки соответствующей концепции управления.

Управление персоналом имеет решающее значение для организаций всех направлений деятельности и масштабов, коммерческих и некоммерческих, промышленных и действующих в сфере услуг. Поскольку, не имея устойчивых человеческих ресурсов ни одна организация не сможет достигнуть своих целей, выжить и развиваться в нечто большее, управление трудовыми ресурсами является одним из важнейших аспектов управления организацией.

Список источников

1. Белов, В. Г. Исследование систем управления/ В.Г. Белов, В.Г. Смольков. – М.: Луч, Эликта Принт. - 2012. – 326 с.

2. Поляков, К. Л. Оценка человеческого капитала/ К.Л. Поляков. – М.: Синергия. - 2013. – 489 с.

3. Егоршин А. П. Управление персоналом: учебное пособие / А.П. Егоршин. – Н. Новгород: Нижегородский институт менеджмента и бизнеса. – 2016. – 624 с.

4. Румянцева, З.П. Общее управление организацией/ З.П. Румянцева. – М.: ИНФРА-М. - 2007. – 304 с.

ТРУДОУСТРОЙСТВО МОЛОДЁЖИ

Гальперина Ю.В.

Звягинцева А.В., докт. техн. наук, проф.

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»

Трудоустройство молодёжи является одной из актуальных проблем в настоящее время. Выпускникам вузов без опыта работы сложно найти работу по специальности. Экономические специальности востребованные, несмотря на войну. Экономические факультеты одни из самых популярных.

К сожалению, лишь 30% выпускников после окончания вуза устраиваются работать по специальности. Многие выпускники идут работать не по специальности.

Где же можно работать, закончив экономический факультет выпускникам? На крупных предприятиях есть экономический отдел, специалисты которого рассчитывают себестоимость продукции. Специалисты по бухгалтерскому учёту в госсекторе. В Центральном Республиканском банке есть вакансии для выпускников.

Рассмотрим навыки, которые нужны чтобы работать экономистом: иметь прочные знания по экономическим дисциплинам, знать особенности исследуемой отрасли, уметь работать с бухгалтерской и финансовой отчётностью, обладать аналитическим складом ума, уверенно обращаться с ПК, уметь работать в специализированных программах, разбираться в налоговом законодательстве, владение иностранным языком.

Например, работа экономистом в больнице, нужно знать Excel, 1 С, уметь анализировать финансово-экономические показатели. В некоторых госучреждениях требуется знание программы Парус.

Вчерашние выпускники не обладают достаточными знаниями, в лучшем случае они разбираются в экономической теории. Программы обучения в вузе, отличаются от требований работодателей.

Рассмотрим вузы Донецкой Народной Республики, на которых есть экономические специальности. Итак, начнём с Донецкого национального университета.

В Донецком национальном университете есть 2 факультета экономический и учётно-финансовый, которые готовят специалистов в сфере экономики, менеджмента, учёта и аудита. В Донецком национальном техническом университете инженерно-экономический факультет. Готовят специалистов в сфере экономики, менеджмента, управления персоналом.

В Донецком национальном университете экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского выпускают специалистов в сфере экономики, финансов, таможенного дела. Донецкая государственная академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики выпускает менеджеров, экономистов, управленцев. Где же работать такому количеству выпускников?

Шаг 1. Вузам заключать договора по трудоустройству выпускников с предприятиями, на которые требуются специалисты экономических специальностей.

Шаг 2. Распределение после окончания вуза по специальности.

Шаг 3. Совершенствование в вузах образовательных программ в соответствии с требованиями работодателей.

Шаг 4. Участие в ярмарках вакансий.

Шаг 5. Развитие необходимых компетенций при обучении студентов, которые требуют работодатели.

Шаг 6. Заключение договоров с предприятиями и организация практики студентов старших курсов.

Был проведен опрос среди выпускников техникумов и вузов экономических специальностей, окончивших вузы ДНР в 2020 году.

Основные выводы, которые были сделаны в результате опроса:

1. Более 40 % молодых людей не могут устроиться по специальности после окончания вуза или техникума.

Рассмотрим два примера опрошенных. Девушка, окончила Донецкий национальный университет по специальности: «Экономика предприятия». Окончила магистратуру в 2020 году. Работает в бухгалтерии в больнице. Бухгалтером-материалистом.

Молодой человек, окончил Донецкий национальный технический университет, специальность: Управление бизнесом и персоналом. Работает в сети «Молоко» продавцом-консультантом.

2. Удалённая работа становится популярной среди выпускников вузов, которые не могут устроиться по специальности на работу. Особенно актуально в период пандемии, связанной с коронавирусной инфекцией.

3. Вопрос о качестве знаний выпускников вузов экономических специальностей. Несоответствие программ высших учебных заведений с требованиями работодателей.

4. Сложности трудоустройства, связанные с завышенными ожиданиями студентов и выпускников.

Подведём итог, куда же могут устроиться выпускники экономических специальностей? Трудоустройство в государственных учреждениях: образование, больницы, поликлиники, в банках и финансовых организациях, в научно-исследовательских институтах, на заводах, налоговые и страховые организации, частные компании и предприятия, организовать свой бизнес.

В заключение необходимо отметить, что проблему трудоустройства молодёжи можно и нужно решать. Необходима более гибкая система подготовки кадров на основе мониторинга и прогнозирования востребованности профессий на молодёжном рынке труда.

Молодёжная безработица является острой социально-экономической проблемой, которая усугубляется из-за несовершенства законодательства базы, отсутствия чёткой государственной стратегии занятости молодёжи, несоответствие образовательных услуг потребностям экономики.

СОЦИАЛЬНОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ НАСЕЛЕНИЯ

Гарагашко В.А.

Петенко А.В., канд. экон. наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при главе Донецкой Народной Республики»

Социальное обслуживание - деятельность социальных услуг и отдельных специалистов по социальной поддержке, оказание социальных медицинских, психологических и педагогических, социально-правовых и других услуг, материальной помощи, создание условий и реализация социальных адаптаций, реабилитация граждан, находящихся в сложных жизненных ситуациях. Социальная служба осуществляет управление мероприятиями по социально-экономической поддержке детей, молодёжи, семьи с детьми-инвалидами, граждан, которые потеряли кормильца, инвалидов, людей пенсионного возраста и пожилых людей, граждан с низким доходом, а также людей в критических жизненных ситуациях (мигрантов, беженцев и т. д.).

Основываясь на концепции основных потребностей, можно определить задачи социального обслуживания [1, с. 13-15]. К ним можно отнести:

а) помощь бедным, больным и оказавшимся в трудных жизненных ситуациях людям. Если человек из-за заболевания или других обстоятельств попал в сложное положение, то гуманное отношение к нему от других членов общества со значительной вероятностью может обеспечить ему условия для нормальной жизни.

б) поддержку во время войны или природных катаклизмов.

Система социальной службы может выступать в качестве инструмента для коррекции самоорганизации и мероприятий по регулированию в обществе: одной из основных задач является адаптация поведения лиц в трудных условиях.

Коррекция работы социальных механизмов самоорганизации и саморегулирования стала одной из самых важных задач [2, с. 136-144].

Социальная служба основана на следующих принципах:

1. Адресность, то есть предоставление социальных услуг конкретному лицу в соответствии с его потребностями.

2. Доступность, то есть обеспечение социальных услуг бесплатно или с частичной выплатой стоимости в соответствии с территориальными списками, утверждёнными высшими органами исполнительной власти.

3. Волонтерство - означает, что социальные услуги проводятся только на основе апелляции заинтересованного лица или его законного представителя государственной власти, местного самоуправления или общественного объединения. В любое время можно отказаться от социальных услуг. Не разрешается наказывать или создавать услуги для персонала, использование лекарственных средств, физических сдерживаемых инструментов, а также изоляции.

Приоритетом поставок несовершеннолетним связан с большей социальной уязвимостью детей в силу возраста.

4. Конфиденциальность означает, что личная информация, которая стала известными сотрудниками учреждений социальной помощи в предоставлении социальных услуг, являются профессиональными секретами.

5. Профилактическая ориентация. Одной из основных целей социальных услуг является предотвращение негативных последствий, возникающих в отношении жизненной ситуации, возникающей у человека (обнищание, обострение заболеваний, халатность, одиночество и т. д.).

Для обеспечения социальных услуг государство создаёт социальные системы, состоящие из государственных компаний и институтов социальных служб [3, с. 112]. Виды социальных услуг:

1. Материальная помощь предоставляется гражданам в сложной жизненной ситуации.

2. Домашнее социальное обслуживание осуществляется путём предоставления социальных услуг гражданам, нуждающимся в постоянных или временных нестационарных социальных службах.

3. Социальная служба в стационарных учреждениях социальной помощи осуществляется путём предоставления социальных услуг гражданам.

4. Предоставляется временное убежище в специализированном учреждении социальной поддержки.

5. Консультативная помощь - консультации, психологическая и педагогическая помощь, социально-правовая защита, которые предусмотрены в учреждениях социальных услуг.

6. Услуги по реабилитации - социальные услуги; оказывают помощь в профессиональной, социальной, психологической реабилитации людям с ограниченными возможностями, несовершеннолетним с незначительными преступлениями.

7. Организация дневного пребывания в учреждениях социальной помощи, где предоставляются социально-бытовое, медицинские и другие услуги.

Поэтому социальное обслуживание населения является наиболее важной связью социальной защиты, механизм, который позволяет решать практически сложные вопросы жизни общества, семьи и отдельных людей.

Список источников

1. Авдеенко, А. Социальный подход/ А. Авдеенко // Управление персоналом. - 2018 - №10. - С. 13-15.
2. Третьякова, Е.П. Обслуживание населения/ Е.П. Третьякова // Менеджмент в России и за рубежом. - 2019. - № 1. - С. 136-144.
3. Кожина, Е.В. Социальное обслуживание/ Е.В. Кожина // Российское предпринимательство. - 2019. - № 11. - Вып. 1. - С. 136.

СУЩНОСТЬ СТРАТЕГИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

Гарагашко В.А.

Смирнов С.Н., канд. техн. наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при главе Донецкой Народной Республики»

Стратегическое управление человеческими ресурсами (HRM) - это термин, обозначающий комплексный подход к разработке стратегий управления человеческими ресурсами, которые позволяют организациям достигать своих глобальных целей.

Концепция стратегического управления человеческими ресурсами и ее практическое применение может быть рассмотрена в следующих аспектах:

определение стратегического управления человеческими ресурсами;

стратегические цели управления человеческими ресурсами;

логика стратегического управления человеческими ресурсами;

стратегическое управление человеческими ресурсами на основе ресурсов;

подходы к стратегическому управлению человеческими ресурсами;

ограничения концепции стратегического управления человеческими ресурсами;

разработка и внедрение HRM-стратегий.

Стратегическое управление человеческими ресурсами - это подход к принятию решений о намерениях и планах организации в отношении стратегии, политики и практики в трудовых отношениях, найме и отборе, обучении, развитии, управлении эффективностью, вознаграждении и трудовых отношениях.

Отличительной чертой стратегического управления человеческими ресурсами является его сложность; Стратегии управления человеческими ресурсами интегрируются в целом по вертикали в стратегии компании и объединяются по горизонтали. Стратегии, разработанные на основе стратегического подхода к управлению человеческими ресурсами, являются основными компонентами стратегии организации.

Стратегическое управление человеческими ресурсами имеет дело с отношениями между управлением человеческими ресурсами и стратегическим менеджментом данной организации. Стратегические человеческие ресурсы относятся к общему направлению, которому организация намеревается следовать, чтобы помочь людям достичь своих целей.

Поскольку интеллектуальный капитал является основным источником конкурентного преимущества и, в конечном итоге, именно люди выполняют стратегический план, высшее руководство должно учитывать эти ключевые моменты при разработке бизнес-стратегии [1, с. 13].

Стратегическое управление человеческими ресурсами решает широкий круг организационных вопросов, связанных с изменениями в организационной структуре и культуре, результативностью и производительностью организации, согласованием ресурсов с будущими потребностями, развитием дифференциации, управлением знаниями и в управлении изменениями.

Он связан как с выполнением требований к человеческому капиталу, так и с развитием способности реализовывать процессы, то есть способности эффективно выполнять действия. В целом, он должен касаться всех основных вопросов, касающихся людей, которых затрагивает или затрагивает стратегический план конкретной организации.

Стратегическое управление человеческими ресурсами фокусируется на том, что отличает организацию от конкурентов. Оно генерирует заявление о миссии, которое определяет средства для достижения целей, и это связано с долгосрочным распределением важных бизнес-ресурсов, чтобы эти ресурсы и возможности согласовывались с внешней средой.

Стратегическое управление человеческими ресурсами преследует четыре цели:

- обоснование планирования;

- логичный и последовательный подход к проектированию и управлению кадровыми системами, основанный на политике найма и стратегиях использования человеческих ресурсов, который, к тому же, часто поддерживается своего рода «философией»;

- достижение согласованности между стратегическим управлением человеческими ресурсами и бизнес-стратегией;

- рассмотрение сотрудников данной организации как «стратегического ресурса» для получения конкурентного преимущества.

Основная задача стратегического управления человеческими ресурсами - создание стратегических возможностей путём предоставления организации знающих, лояльных и хорошо мотивированных людей, необходимых для получения долгосрочного конкурентного преимущества.

Стратегическое управление человеческими ресурсами разработано для поддержания выбранного направления деятельности в переменчивой беспокойной среде. Стратегическое управление человеческими ресурсами должно обеспечивать объединяющую основу, которая является всеобъемлющей, интегрирующей и основывается на меняющихся обстоятельствах [2, с. 138].

При рассмотрении стратегических целей управления человеческими ресурсами следует принимать во внимание, в какой степени стратегия управления человеческими ресурсами должна учитывать интересы всех групп заинтересованных сторон в организации, всех ее сотрудников в целом, а также владельцев и менеджеров. Стратегическое управление человеческими ресурсами должно уделять внимания аспекту человеческих отношений в управлении людьми, уделяя особое внимание безопасности труда, непрерывному развитию, коммуникации, качеству трудовой жизни.

Список источников

1. Авдеенко, А. Мотивация и системный подход/ А. Авдеенко // Управление персоналом. – 2018 - №10. - С. 13-15.
2. Третьякова, Е.П. Организация деятельности организации/ Е.П. Третьякова // Менеджмент в России и за рубежом. – 2019. - № 1. - С. 136-144

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ СТРАТЕГИИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

Гарагашко В.А.

Смирнов С.Н., канд. техн. наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при главе Донецкой Народной Республики»

Цели вознаграждения - это модель действий, которая описывает способность достигать желаемого производственного поведения персонала как часть стратегии или тактики вознаграждения.

Задачи вознаграждения персонала:

способствовать реализации стратегии организации и управления персоналом;

отражать организационные ценности;

гарантировать привлечение и лояльность (удержание) персонала с необходимым уровнем навыков и способностей;

стимулировать и поддерживать желаемое организационное поведение;

оптимизировать трудозатраты (соотношение цены и качества);

соблюдать действующее законодательство.

Вознаграждение - это то, что человек считает ценным для себя. Менеджеры используют внешние вознаграждения (денежные выплаты, продвижение по службе) и внутренние вознаграждения, полученные в результате самой работы.

Внутреннее вознаграждение дает само ощущение получения результата, значимость и смысл проделанной работы, уважение к себе. Коммуникация, возникающая в процессе работы, создание подходящих условий труда и точная постановка задачи - простые способы внутреннего удовлетворения. Внешние награды: акции, награды, признание, символы статуса и престижа, выплаты заработной платы и бонусы.

Характер и размер компенсации, которую сотрудники получают от организации в качестве компенсации за свою работу, напрямую влияют на способность организации привлекать, удерживать и мотивировать людей, в которых она нуждается.

Основная ценность вознаграждения состоит в том, чтобы стимулировать продуктивное поведение сотрудников компании, направляя их на достижение стоящих перед ними задач, или сочетая материальные интересы сотрудников со стратегическими целями организации.

Этот фундаментальный подход устанавливает цели системы вознаграждения [1, с. 34]:

1. Привлечь сотрудников в организацию. Организации конкурируют друг с другом на рынке труда, пытаясь привлечь специалистов, необходимых для решения стратегических задач. В этом смысле система оплаты труда должна быть конкурентоспособной по отношению к категории работников, требуемой организацией.

2. Удержание сотрудников в организации. Когда зарплата в организации не соответствует тому, что предлагает рынок труда, сотрудники могут начать увольняться. Чтобы оправдать затраты на обучение и повышение квалификации сотрудников, которые организация понесла, менеджеры должны обеспечить конкурентоспособность системы оплаты труда.

3. Стимулирование производственного поведения. Вознаграждение должно направлять сотрудников к действиям, необходимым для организации. Продуктивность, креативность, опыт, приверженность философии организации должны быть вознаграждены с помощью научно обоснованной системы вознаграждения, объективно учитывающей вклад каждого сотрудника и подразделения в конечный результат.

4. Контроль затрат на оплату труда. Поскольку сегодня затраты на рабочую силу являются основными расходами для большинства организаций, эффективное управление затратами на рабочую силу имеет решающее значение для общего успеха организаций.

5. Оперативность и простота. Система оплаты труда должна быть хорошо понятна каждому сотруднику организации, а также не требовать значительных материальных ресурсов для обеспечения ее функционирования.

6. Соблюдение требований законодательства. Во всех странах вознаграждение сотрудников в той или иной степени регулируется государственным законодательством, незнание которого может привести к судебным и административным санкциям против организации, что связано со значительными материальными и моральными издержками [2, с. 28].

Список источников

1. Погодина, Т. Как приблизить к эталону трудовой потенциал корпорации/ Т. Погодина // Кадровый менеджмент. – 2019. - № 2. – С. 27-35.

2. Лящецкий, А. Преодолеть экономическое отставание России невозможно без трансформации сознания правящей элиты/ А. Лящецкий // Человек и труд. – 2017. - № 4. – С. 27-29.

МАРКЕТИНГ И ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Глушко Т.А.

Баранник Ю.Г., канд. экон. наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при главе Донецкой Народной Республики»

В идеальном мире производство и маркетинг работают вместе над новыми продуктами. Маркетинг может выяснить, чего хотят люди. Производство может рассказать маркетингу, что требуется для производства товара, и как добавление функций изменяет цену и время производства. Они работают вместе, чтобы создать продукт, который и рынок хочет, и они способны эффективно производить.

В несовершенном мире они не работают вместе. В этом мире маркетинг смотрит на продукт, который они продают, и, чтобы совершить продажу, обещает изменение для одного конкретного клиента. Затем перед производством ставится задача попытаться создать это изменение. Это может быть легко, или это может сломать продукт, требуя гораздо больше времени, усилий и т. д., чтобы построить, и это снова закончится раздражением клиента [1, с. 128].

На производственной стороне этого уравнения есть производственные люди, которые будут добавлять функции и обновления, которые никто не хочет, и это стоит больше, чтобы произвести, подталкивая конечный продукт к более дорогому.

Маркетинг должен спрашивать клиентов, чего они хотят и в чём нуждаются. Они смотрят на рынок, идущий вперёд, и пытаются предсказать тенденции. Чтобы удовлетворить потребности клиентов и оправдать их ожидания, организации должны сотрудничать между маркетинговыми и производственными функциями. Такая тесная взаимосвязь между этими двумя функциями очень важна для повышения эффективности работы организации. Кроме того, дружественное общение будет результатом сотрудничества между маркетинговой и производственной функциями. В свою очередь, это позволит удовлетворить потребности клиентов и увеличить прибыль организации. Однако между ними могут возникнуть конфликты, поскольку каждая функция обычно фокусируется на достижении своих

собственных целей. Это повлияет на другие функции и даже на эффективность работы всей организации. Кроме того, проблемы будут возникать из-за отсутствия связи между маркетинговой и производственной сферами в организации. Но для того, чтобы повысить эффективность работы организации и улучшить ее, маркетинговые и производственные функции должны взаимодействовать друг с другом.

Каждая из них имеет свои собственные различные роли. Производственная функция фокусируется на создании новых продуктов, управлении качеством и количеством продуктов, а также организации поставок. Тем не менее, маркетинговая функция концентрируется на удовлетворении клиентов и удовлетворении их потребностей. Поэтому, чтобы увеличить прибыль и удовлетворить потребности потребителей, организация должна сотрудничать между маркетинговой и производственной функциями и ограничивать конфликты, которые могут возникнуть между ними.

Основной конфликт между этими двумя отделами заключается в том, что производственный отдел обычно имеет проблемы с дизайном или концепцией продукта. Они обычно воспринимают идеи, представленные отделом маркетинга, как бесполезные или очень творческие. Или часто они говорят, что у них нет необходимой технологии, чтобы сделать этот продукт. С другой стороны, отдел маркетинга не удовлетворён тем, как производственный отдел обработал их концепцию [2, с. 95].

Перед менеджером по маркетингу стоит задача достижения различных заранее поставленных целей. Эти цели могут относиться к максимизации прибыли, удовлетворённости клиентов, созданию имиджа или максимизации продаж и т.д. Достижение этих целей требует надлежащего внутреннего устройства или организации.

Таким образом, для достижения поставленных целей крайне важно, чтобы маркетинговая политика и стратегии осуществлялись надлежащим образом. Надлежащее осуществление требует хорошей организационной структуры, в которой полномочия и обязанности должным образом делегированы.

Организация - это управленческая функция. Это система взаимоотношений между различными людьми в организации, которая определяет их полномочия, обязанности и обязанности. Таким образом,

организация - это механизм, посредством которого политика превращается в действие. Маркетинговая организация состоит из двух слов – маркетинг и организация. Маркетинговая организация - это основа для планирования и выполнения решений в маркетинговой деятельности. Это группа маркетологов, работающих вместе скоординированным образом для достижения заранее определённых маркетинговых целей [3, с. 85]

Таким образом, маркетинговая организация-это механизм разделения, а затем группировки различных видов маркетинговой деятельности и установления полномочий и ответственности между маркетинговыми работниками для обеспечения скоординированных усилий по достижению маркетинговых целей. Это система взаимосвязей между различными маркетинговыми функциями, выполняемыми различными маркетинговыми кадрами согласованным образом для достижения маркетинговых целей.

Список источников

1. Веснин, В.Р. Менеджмент: учеб. пособие / В.Р. Веснин. – Москва: Проспект, 2004. – 495 с.
2. Голубков, Е.П. Теория и методология маркетинга: учеб. пособие/ Е.П. Голубков. – Москва: ИНФРА, 2008. – 208 с.
3. Кеворков, В.В. Организация маркетинговой деятельности на предприятии: учеб. пособие / В.В. Кеворков [и др.]. – Москва: ПРИОР, 2002. – 205 с.

РОЛЬ ЛИДЕРА В РАЗВИТИИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

Голосниченко Л.П.

Киселёва А.А., канд. экон. наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при главе Донецкой Народной Республики»

Организационная культура является важной составляющей успешного функционирования предприятия, позитивного отношения персонала к работе и эффективности труда. Она оказывает влияние на

отношение сотрудников к организации, результаты деятельности работников, показывает роль лидеров в управлении организацией, обеспечивает сплоченность всего коллектива, создает стимулы для мотивации сотрудников и повышает инициативу коллектива. Также это отличный инструмент влияния на персонал для выполнения задач и достижения целей.

Лидеры являются основными движущими силами изменений каждого предприятия, и если возникнет необходимость в развитии, воспитании или изменении организационной культуры, то лидеры должны будут возглавить этот процесс. Последователи могут эффективно функционировать только в том случае, если лидер выполняет работу по созданию схемы процесса.

Лидер должен быть эффективным менеджером, если он хочет обеспечить строгое соблюдение плана развития культуры и соблюдение установленных сроков и этапов роста. В то время как менеджер рассматривается как человек менее чуткий, менее относительный и менее доступный, чем стандартный трансформационный лидер, его способность делать вещи и его навыки как планировщика, организатора и исполнителя нельзя игнорировать – все это имеет решающее значение для развития организационной культуры.

Лидер собирает и агрегирует все необходимые ресурсы для создания культуры. Он должен обеспечить наличие ресурсов в необходимом количестве. Лидер должен создавать команды, назначать руководителей групп, делегировать задачи и обязанности, делегировать полномочия, где это необходимо, координировать ресурсы, строить и укреплять рабочие отношения (горизонтально и вертикально), имеющие решающее значение для успеха процесса, группировать задачи и разбивать их на практические планы.

Помимо предоставления ресурсов, лидер должен управлять и контролировать фактический этап развития культуры, чтобы гарантировать, что идея хорошо переходит от бумаги к реальности. Микроуправление процессом – самый эффективный способ обеспечить стабильность и возможность достижения поставленной цели.

Работники могут не сразу соответствовать новой культуре, и это может замедлить или полностью остановить процесс развития. Чтобы обеспечить соответствие, лидер может вознаграждать последователей,

которые с готовностью принимают и внедряют новый способ действий, и устанавливая соответствующие корректирующие меры или прямые наказания для тех, кто отказывается следовать правилам. Когда работники узнают, что есть поощрения и наказания за уступчивость и отказ соответственно, они осознают, что лидер ведёт к намеченной цели и стремится ее достичь в кратчайшие сроки.

Большинство работников хотят улучшить свои профессиональные навыки и принести пользу предприятию. Этому нужно способствовать, предоставляя инструменты, ресурсы и возможности, которые позволят им расти и обретать уверенность в своей способности соответствовать ожиданиям и легко вписываться в видение организационной культуры. Коучинг и обучение укрепляет миссию, видение и ценности предприятия посредством регулярного общения.

Важным также является и установление ожиданий в виде личных целей. Персонал должен знать, что он является частью культуры, которую создает предприятие, и она поможет работникам развить необходимые навыки. Подотчетность является одним из наиболее важных способов влияния лидеров на культуру. Когда лидеры заставляют персонал нести ответственность, это помогает работникам понять значимость того, что они делают. Без принятия мер по обеспечению подотчетности влияние лидера и его слова останутся без внимания.

Подотчетность как часть культуры начинается с создания подробного описания работы с четко установленными мерами (например, увеличение продаж, улучшение рейтинга удовлетворенности клиентов и т.д.). Эти меры необходимо дополнительно определять каждый год с указанием конкретных результатов в рамках плана организации служебной деятельности, с тем, чтобы обзоры основывались на четко определенных и согласованных критериях. Прозрачность имеет решающее значение при формировании культуры подотчетности.

Даже если моделируется желаемое поведение, устанавливается четкая цель и коллектив привлекается к ответственности, можно оказать еще большее влияние на культуру и производительность, если трансформировать ее в личное.

Внесение изменений и создание желаемой культуры бросит вызов работникам. Они будут сопротивляться, если не будет эмоциональной и рациональной связи. Это обуславливает понимание того, что лично мотивирует сотрудников предприятия, дает им возможность развивать новые навыки и работать над созданием рабочей среды, адаптивной для них самих и предприятия в целом.

Осуществление изменений в культуре предприятия требует рациональной и, что более важно, эмоциональной связи. Независимо от того, насколько рационально аргументируется необходимость перемен, люди не примут их, пока не будет вовлеченности на эмоциональном уровне.

Каждый раз, когда происходят изменения, даже незаметно, идет влияние на организационную культуру, она трансформируется. Используя уравнение ЗР для стимулирования устойчивых изменений в отсутствие четко сфокусированной цели, будь то для предприятия или отдельного проекта, над которым идет работа, - люди заполняют этот вакуум своими собственными задачами. Имея четкую цель, у персонала появляется ясность и возможность эмоционально соединиться и присоединиться к общему организационному прогрессу.

Необходимо общаться с каждым сотрудником и доносить, как цель организации связана с конкретной работой, которую они выполняют. Например, если целью является предоставление исключительного опыта работы с клиентами, важно убедиться, что каждый человек, будь то уборщик, секретарь, менеджер филиала или исполнительный директор, понимает, как они могут поддерживать эту цель в своей роли.

Таким образом, организационная культура предприятия, с одной стороны, предполагает набор неких ценностей, действий, ожиданий, которые являются общими для всего персонала, включая, в первую очередь, руководство, а, с другой стороны, именно лидеры задают определенный тон и формируют акценты организационной культуры, которые впоследствии повлияют на деятельность предприятия. От лидера зависит успех деятельности предприятия, определяемый тем, насколько точно он предугадывает перспективы развития, насколько верно стратегически мыслит, и насколько правильно сумеет вложить идею в культуру предприятия.

Список источников

1. Кочеткова, А.И. Введение в организационное лидерство / А.И. Кочеткова // Управление персоналом. – 2018. - №11 – 12. – С. 38 – 45.

КАДРОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ**Гончаренко А.Д.****Смирнов С.Н.**, канд. техн. наук, доцентГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при главе Донецкой Народной Республики»

Кадровое планирование является важным направлением в управлении человеческими ресурсами. Оно широко используется во всех крупных организациях в различных направлениях бизнеса. Основная функция кадрового планирования заключается в анализе и оценке имеющихся в организации человеческих ресурсов, а также в определении того, как получить персонал, необходимый для работы на различных должностях - от рабочих сборочного конвейера до руководителей высшего звена. Некоторые из крупнейших корпораций создали отдельные отделы для выполнения этой функции. Более мелкие компании поручают кадровое планирование отделу управления персоналом.

Кадровое планирование направлено на сокращение потерь при найме персонала, уменьшение неопределенности в отношении текущего уровня персонала и будущих потребностей, а также устранение ошибок в кадровом обеспечении. Его цели также включают: предотвращение нехватки рабочих и квалифицированных кадров; предотвращение снижающих прибыль последствий избыточного или недоукомплектованного персонала; подготовку планов преемственности и формирование будущей рабочей силы путем найма квалифицированных менеджеров, специалистов и квалифицированных рабочих в соответствующем количестве. Кадровое планирование, учитывающее тенденции в управлении человеческими ресурсами, также принимает во внимание следующие переменные:

1. Состояние экономики. Чем шире сфера деятельности компании, тем шире спектр рассматриваемой экономической деятельности.

2. Демография. Возрастные и половые группы населения и то, что может произойти с ними в будущем.

3. Потери или текучесть кадров. Анализ влияния увольнений, смертности, кадровых перемещений на количество занятых лиц.

4. Новые требования к навыкам. Какие новые навыки будут необходимы в связи с новыми технологическими рынками или продуктами.

5. Устаревание текущих навыков и его последствия.

6. Социальные изменения. Оценка влияния повышения уровня образования на готовность людей выполнять низкоквалифицированную работу.

7. Трудозатраты.

Хотя кадровое планирование в большинстве компаний не всегда предполагает создание независимого отдела, оно требует от руководителя или сотрудника, ответственного за изучение тенденций, выявление и расчёт потребностей в персонале.

Ответственный работник, у которого могут быть другие обязанности в компании, должен знать политику компании и быть осведомлённым о ее долгосрочных целях. Он должен понимать вопросы, связанные с обучением и развитием карьеры; уметь разрабатывать карьерные программы; организовывать обучение для развития способностей, профессиональной компетентности и приобретения новых навыков.

Планирование персонала связано с работой в следующих областях:

- поддержание базы данных человеческих ресурсов организации.
- приобретение, удержание и карьерный рост высококвалифицированных сотрудников компании, в том числе инженеров, экономистов, менеджеров;
- контроль над разработкой и проведением различных тренингов и обучающих программ;
- оценка экономических и социальных условий труда работников.

В компаниях с численностью сотрудников менее 100 человек обычно поручают планирование персонала в качестве дополнительной обязанности руководителю подразделения или менеджеру по

персоналу. Крупные компании нанимают специалиста по кадровому планированию, однако, может быть создан и специальный отдел по данной функции.

Список источников

1. Абрамова, Н. Юридическое делопроизводство: Учебное пособие для бакалавров / Н. Абрамова. - М.: Проспект, 2019. - 224 с.
2. Андреева, В.И. Делопроизводство: организация и ведение / В.И. Андреева. - М.: КноРус, 2016. - 234 с.
3. Андропова, И.Ю. Кадровое делопроизводство: Документация: Учебное пособие / И.Ю. Андропова. - М.: Academia, 2018. - 320 с.
4. Басаков, М.И. Документационное обеспечение управления (делопроизводство): учебник / М.И. Басаков. - Рн/Д: Феникс, 2019. - 313 с.
5. Быкова, Т.А. Делопроизводство: Учебник / Т.А. Быкова, Л.В. Санкина, Л.М. Вялова. - М.: Инфра-М, 2018. - 383 с.

УСЛУГИ ВРЕМЕННОГО ПЕРСОНАЛА

Гончаренко А.Д.

Смирнов С.Н., канд. техн. наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при главе Донецкой Народной Республики»

Любой организации нужен укомплектованный штат, но тут нередко срывает обычный человеческий фактор. Один сотрудник заболел, второй просит об отпуске, кто-то уходит в декрет. И все это происходит в самое горячее время, когда бизнесу позарез нужны быстрые руки и умные головы. Решить проблему временного дефицита персонала поможет привлечение наёмных работников, предоставляемых специальными кадровыми агентствами.

Преимущества временного персонала:

1. Гибкая модель работы. Привлечение к труду временных работников проходит по упрощённой схеме – это один из самых весомых плюсов. Можно принять на работу любое количество

специалистов, а по окончании срока договора без проблем их сократить. При этом все договорные и финансовые обязательства с нанятыми людьми берет на себя агентство, освобождая компанию от выполнения кадровых функций.

2. Экономия бюджета. Зарплата внештатным кадрам начисляется только за фактически выполненную работу и время, потраченное на те или другие услуги. Кроме того, за временный персонал не придётся платить дополнительные взносы в различные фонды. Обеспечивать его занятостью либо платить за простой также нет никакой необходимости. А самое главное, как только компания перестаёт нуждаться во временном сотруднике, его просто сокращают без оплаты выходного пособия.

3. Оптимизация делопроизводства. Руководство любой организации пытается всеми способами оптимизировать затраты, необходимые для поиска и содержания рабочего персонала. Воспользовавшись услугами аутсорсинговой компании, можно добиться всех поставленных задач — оптимизировать фонд оплаты труда, увеличить штат сотрудников и сократить трудовые выплаты. Деньги, вырученные в результате такой экономии, можно вложить в новое дело, развитие фирмы или краткосрочные проекты.

4. Оперативность. Оперативно обеспечить организацию огромным количеством работников не способен даже самый продвинутый отдел по работе с персоналом. Для этого нужно не только дополнительное время, но и доступ к профессиональному кадровому резерву, готовому немедленно приступить к выполнению своих обязанностей. Именно им располагают специализированные агентства, предоставляющие услуги по найму временного персонала.

5. Мобильность трудовых кадров. Количество сотрудников, предпочитающих временное трудоустройство, растёт с каждым годом. Их не пугает знакомство с новым коллективом и возможное сокращение, они пробуют себя в разных проектах и специальностях, легко переходят из одной компании в другую и даже переезжают в другие города. При этом качество работы наёмного персонала остаётся довольно высоким, ведь в этой сфере действует жёсткая конкуренция.

К другим преимуществам привлечения нанятых работников относятся:

возможность получить услуги от узких специалистов (включая иностранных);

расширение бизнеса, когда ещё не до конца ясна потребность в определённых сотрудниках;

привлечение дополнительной рабочей силы для выполнения разового крупного заказа или сезонных работ;

быстрая замена постоянно трудоустроенного персонала (если кто-то из штатных специалистов отсутствует по болезни, беременности, учёбе);

возможность вывести за штат постоянных сотрудников.

Способы найма временного персонала. Найм временного персонала проводится 3 способами.

1. Аутсорсинг – популярная в бизнес-сферах услуга, в соответствии с которой за пределы компании выводится не персонал, а конкретный вид деятельности. Это может быть маркетинг, аудит, уборка помещений, охрана, компьютерная поддержка, логистика.

Благодаря аутсорсингу временного персонала используется труд временных работников только тогда, когда в нем есть потребность. Как только заказ выполнен, сотрудники могут быть свободны. При этом качество их работы и сроки ее выполнения контролирует не наниматель, а аутсорсинговая организация. Если же кто-то из предоставленного персонала не устраивает, его тут же заменяют. Сотрудничество оформляется путём подписания договора на оплату услуг.

2. Аутстаффинг – вывод сотрудника из штата организации - заказчика и оформление его в штат аутстаффингового агентства. По факту человек продолжает трудиться на своём рабочем месте, но официально начинает числиться в совершенно другой компании, на которую и возлагаются все обязательства (оформление трудовой книжки, больничного листа, отпуска, отчислений, налогов). Ответственность за временный персонал в этом случае несёт и реальный работодатель, и формальный провайдер.

3. Лизинг – правовые отношения, при которых сотрудники компании берутся в аренду из внешних организаций. В этом случае договор также подписывается на основе оказания услуг. Официально лизинговый персонал числится в штате агентства, но по факту работает

в той компании, в которую его направили. При этом между нанимателем и арендованным работником нет никаких юридических отношений. Вся ответственность за него ложится на агентство. Оно же занимается поиском кадров и оплачивает их труд. Что касается заказчика, он платит только за услуги провайдера.

Причины роста спроса на временный персонал. Временный персонал как бизнес — активно развивающееся направление, которым пользуется большинство крупных компаний. К причинам, по которым это явление стало таким популярным, относят:

1. Производственные пики. Многие организации сталкиваются с сезонным увеличением объёма работ, требующим привлечения дополнительных кадров.

2. Специальные проекты компании. С точки зрения бизнеса применение труда наёмного персонала наиболее эффективно при организации выставок и рекламных акций, а также внедрении новых систем.

3. Частые болезни постоянных сотрудников и отпускной сезон. Если в компании временно отсутствует какой-то сотрудник, компании не придётся перекладывать его обязанности на коллег. Быстро решить эту проблему поможет предоставление временной замены

Список источников

1. Грибов, В. Д. Основы экономики, менеджмента и маркетинга: учебное пособие/ В.Д. Грибов. — М.: КноРус. - 2016. - 224 с.

ГУМАНИЗАЦИЯ ТРУДА

Гончаренко А.Д.

Смирнов С.Н., канд. техн. наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при главе Донецкой Народной Республики»

В настоящее время люди требуют рабочего места - такого, где они чувствуют себя в безопасности, мотивированы на инновации и вдохновлены на эффективное выполнение работы.

Исторически сложилось так, что бизнес-стратегии всегда вращались вокруг производства и результатов. И долгое время человеческий капитал считался лишь инструментом достижения этих целей.

В то время как некоторым предприятиям, возможно, удалось остаться на плаву, следуя таким принципам, те, которые действительно могут выдержать испытания времени, - это организации, которые обеспечивают лучшие условия труда сотрудников.

Сегодня рабочая сила получила право устанавливать свои собственные условия. Одной только финансовой компенсации недостаточно, чтобы мотивировать людей к усердной работе, поскольку профессионалы стремятся к гуманизированной рабочей среде, где их голос может быть услышан и где поддерживается сотрудничество, инклюзивность и прозрачность.

С целью гуманизации труда можно выполнить следующее:

Шаг 1. Следует создать комитет по вопросам равенства и разнообразия, которому будет поручено обеспечить, чтобы компания поощряла справедливый наём. Конечно, эта команда должна быть разнообразной по своей природе.

Шаг 2. Предложение работы разнообразной аудитории. Нужен контроль над тем, чтобы менеджеры по найму и руководители команд уделяли этим кандидатам равное внимание.

Шаг 3. Ознакомление с политикой компании. Необходимо убедиться, что организация соблюдает законы. Планирование периодических проверок.

Шаг 4. Инвестирование в организацию рабочих мест. Внедрение программ обучения сотрудников необходимым навыкам и умениям, облегчающих продвижение по карьерной лестнице. Для новых сотрудников следует использовать программы наставничества, чтобы облегчить им процесс адаптации.

Шаг 5. Рассмотрение жалоб и предложений сотрудников, направленных на улучшение социально-психологического климата в коллективе.

Каждый человек должен иметь равные возможности для трудоустройства и равный доступ к ресурсам и благам для развития.

Список источников

1. Андреева, Г.М. Социальная психология: учебник/ Г.М. Андреева; - М.: Инфра-М. - 2015 - 384 с.
2. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: пособие по кадровой работе/ В.Р. Веснин; - М.: Юрист. - 2018. - 495 с.

КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**Гончаренко А.Д.****Смирнов С.Н.**, канд. техн. наук, доцентГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при главе Донецкой Народной Республики»

Корпоративная социальная ответственность (КСО) - это международно признанная концепция ответственного корпоративного поведения, хотя она чётко не определена. Корпоративная социальная ответственность относится к моральным и этическим обязательствам компании в отношении своих сотрудников, окружающей среды, конкурентов, экономики и ряда других сфер жизни, на которые влияет ее бизнес.

Корпоративная социальная ответственность часто понимается как добровольное обязательство соблюдать определённые правила компании, то есть не выходить за рамки государственных законов и стандартов. Это означает, что компании, которые действуют ответственно и морально, часто могут использовать свою КСО и в PR-целях. Если становится известно, что компания добровольно берет на себя благое дело, это улучшает ее имидж в глазах общественности.

Однако по этой причине концепция корпоративной социальной ответственности неоднократно подвергается критике: многие компании принимают корпоративную социальную ответственность не в результате подлинного альтруизма, а, скорее, для развития собственного имиджа.

Корпоративная социальная ответственность относится к добровольной ответственности компаний перед обществом в таких областях, как окружающая среда, экономика, благополучие

сотрудников и этика конкуренции. Многие компании используют внутреннее регулирование КСО как форму морального компаса, чтобы положительно повлиять на этическое развитие своего бизнеса. Позитивная корпоративная социальная ответственность также может приносить экономические выгоды.

Концепция ответственных действий компаний не нова, но благодаря термину «корпоративная социальная ответственность» (КСО) она приобрела современное значение.

Еще столетия назад люди были озабочены вопросом о том, следует ли использовать экономическую деятельность бизнеса во благо, а не просто для получения прибыли. В средние века существовала концепция «честного торговца», который действовал бы в соответствии с кодексом ценностей и тем самым влиял бы на других торговцев, чтобы они приносили пользу обществу в целом, соблюдая определённые правила поведения.

Для более крупных компаний корпоративная ответственность приобрела большее значение во время индустриализации, поскольку фирмы строили жильё для своих сотрудников, а суровые условия труда вызвали рост этой проблемы в коллективном сознании. Компании постепенно начали брать на себя социальную ответственность за своих сотрудников и их семьи.

Способы реализации корпоративной социальной ответственности многогранны, например, небольшая местная компания действует социально ответственно, когда она участвует в конкретном проекте. Небольшие финансовые вложения в местный городской парк может означать, что корпоративная социальная ответственность будет реализована так же успешно, как и компания, предлагающая помощь.

Список источников

1. Винокур, М.Е. Организация производства и менеджмент. Учебно-методический комплекс/ М.Е. Винокур. — М.: Проспект. - 2020. - 168 с.
2. Грибов, В. Д. Основы экономики, менеджмента и маркетинга: учебное пособие/ В.Д. Грибов. — М.: КноРус. - 2016. - 224 с.

**СТИМУЛИРОВАНИЕ И МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА
ПРЕДПРИЯТИЯ ОСУЩЕСТВЛЯЮЩЕГО
ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
(НА ПРИМЕРЕ «ООО ДОНТЕХРЕЗИНА И КО»)**

Грабун В.С.

Киселёва А.А., канд. экон. наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при главе Донецкой Народной Республики»

Персонал является важнейшим ресурсом предприятия, потому что он непосредственно создаёт конечный продукт, способствует совершенствованию и приращению других ресурсов, способен к саморазвитию, но, в тоже время, это и самый дорогой вид ресурсов [1].

Управление персоналом в системе менеджмента предприятия представляет собой специфическую управленческую функцию, объектом которой являются сотрудники и их социально-трудовые отношения. Цель управления персоналом состоит в том, чтобы объединять и развивать усилия работников предприятия в рамках эффективной организации труда и, принимая во внимание благосостояние каждого работника и рабочих групп, добиваться, чтобы они наиболее эффективно работали на благо предприятия [2].

Рассматривая два таких понятия, как стимулирование и мотивация персонала, нужно понимать разницу между ними. Так, стимулирование – это функция, связанная с процессом активизации деятельности людей и трудовых коллективов для улучшения (повышения) результатов их труда. Эта функция предполагает моральное и материальное поощрение работников в зависимости от качества и количества затраченного труда. Кроме того, стимулирование обеспечивает заинтересованность персонала в достижении высокой эффективности работы всего предприятия и предполагает создание таких условий, при которых в результате активной трудовой деятельности работник будет трудиться более эффективно и более производительно, т.е. выполнит более качественно больший объем работ, чем было оговорено заранее. Хотя стимулы и побуждают человека трудиться с большей отдачей, но их одних еще недостаточно для обеспечения высоко производительного труда.

Система стимулов и мотивов в отношении персонала предприятия должна опираться на определенную базу – нормативный уровень трудовой деятельности. Сам факт вступления работника в трудовые отношения предполагает, что он за заранее оговоренное вознаграждение должен выполнять некоторый круг обязанностей. В этой ситуации для стимулирования пока еще нет места. Здесь сфера контролируемой деятельности и работают мотивы избегания, связанные со страхом наказания за невыполнение предъявленных требований.

Система стимулирования персонала предприятия представлена в табл. 1.

Таблица 1

Система стимулирования персонала предприятия

| Стимулы | Описание |
|---|--|
| Материальное денежное стимулирование | Деньги – это наиболее очевидный и наиболее используемый способ, которым предприятие может вознаградить персонал |
| Материально-социальное стимулирование | <p>Создание необходимых условий высокопроизводительного труда. К таким условиям относят: оптимальную организацию рабочего места, отсутствие отвлекающих шумов (особенно монотонных), достаточную освещённость, темп, режим труда и др.</p> <p>Стимулирование свободным временем. В результате недостатка свободного времени многие работники трудятся с ощущением хронической усталости, испытывают постоянные нервно-эмоциональные перегрузки.</p> <p>Улучшение отношений в коллективе.</p> <p>Продвижение по службе.</p> |
| Морально-психологическое стимулирование | ориентировано на мотивацию человека как личности, а не только механизма, призванного выполнять производственные функции. В отличие от вышеописанных стимулов, моральные являются внутренними стимулами, т.е. напрямую ими нельзя воздействовать на человека. |

Мотивация в управлении персоналом рассматривается как процесс активизации мотивов сотрудников (мотивация внутренняя) и создания стимулов (мотивация внешняя) для побуждения их к эффективной работе. Мотивация может быть материальная (денежная и не денежная) и нематериальная, положительная и отрицательная.

Целью мотивации является формирование комплекса условий, побуждающих человека к действиям, направленным на достижение цели с максимальным эффектом.

Изучение организации мотивации персонала в ООО «Донтехрезина и КО» позволило отметить следующее. Под мотивационной политикой руководство предприятия подразумевает комплекс мероприятий, направленных не только на повышение уровня профессионализма работников, повышение производительности и качества труда, но и на достижение краткосрочных целей, которые являются составляющими и этапами достижения общей стратегической цели. На данный момент в ООО «Донтехрезина и КО» мотивация рассматривается со стороны традиционных подходов. Т.е. на предприятии преобладают методы материального стимулирования и наказания.

Руководство ООО «Донтехрезина и КО» требует от своих работников строгого соблюдения трудовой дисциплины и высокого уровня ответственности на рабочих местах (должностях). Это также является одним из инструментов мотивации, его еще называют негативная мотивация – побуждение к действию за счет осознания наказания, неприятностей, неудобств, которые могут возникнуть в случае невыполнения или ненадлежащего выполнения требований. В качестве отрицательной мотивации на предприятии используются дисциплинарные наказания, направленные на коррекцию нежелательного трудового поведения, снижающего эффективность труда. Такой подход к мотивации обусловлен требуемой высокой точностью к выполнению работ и большими потерями, связанными с ошибочными (или недостаточно квалифицированными) действиями на производстве. Стремление работников избегать негативных переживаний и наказаний побуждает их действовать так, как ожидает руководство. А осознание того, что человек законопослушно выполнил

все поставленные перед ним задачи, и не нарушил производственных инструкций, станет позитивным подкреплением в будущем.

Для поддержания положительных тенденций дальнейшего развития ООО «Донтехрезина и КО» стоит разработать и внедрить мероприятия, способствующие совершенствованию действующей на предприятии мотивационной политики. Например, в современных условиях, когда ставки заработных плат работников предприятия недостаточно высоки, целесообразно отказаться от штрафов, заменив их другими способами порицания (выговор, публичное порицание и др.). Для улучшения эффективности стимулирования персонала следует путем проведения опроса (анкетирования) сотрудников изучать их потребности и, по возможности, учитывать пожелания в отношении улучшения мотивационной политики.

Список источников

1. Галимова, А.Ш. Заработная плата как фактор мотивации к труду / А.Ш. Галимова, Л.Ф. Галимова, А.Р. Тимербулатова. – Волжск: Вестник Волжского ун-та им. В. Н. Татищева. - 2019. – № 3. – С. 36-39.
2. Грехем, Х. Управление человеческими ресурсами / Х. Грехем, Р. Беннетт. – М.: Юнити, 2013. – 598 с.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ И ПОДГОТОВКА НЕЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ

Данилова В.Ю.

Смирнов С.Н., канд. техн. наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при главе Донецкой Народной Республики»

Система профессиональной ориентации является важным направлением государственной политики, направленным на содействие профессиональному самоопределению, оказание населению практической помощи при выборе новой профессии или совершенствовании имеющихся знаний, а также при необходимости

оказание психологической помощи в адаптации к изменившимся условиям.

Современное состояние системы профессиональной ориентации, подготовки и переподготовки требует реорганизации с целью ориентации населения на получение непрерывного образования и совершенствования своих навыков в соответствии с потребностями рынка, так как на данный момент переподготовка нацелена на борьбу с нарушением структуры рынка труда вследствие нерационального выбора профессии частью населения.

Нерациональный выбор обусловлен недостатками в осуществлении профориентационной работы на этапе выбора человеком профессии и ограниченным влиянием изменений рынка труда на содержание образовательных программ и количество обучающихся по ним. Выбор профессии населением осуществляется с упором на мнение знакомых и родственников, под влиянием средств массовой информации. Менее половины специалистов выбирают профессию, ориентируясь на содержание деятельности, но даже среди них высок процент некорректного учета личных психофизиологических характеристик для выполнения работы. Учитывая многогранность и разнообразие образовательных учреждений, а также ориентированность на длительные курсы подготовки в высших учебных заведениях, адаптация образовательной системы к рынку значительно замедлена, что показывает необходимость тщательного прогноза тенденций и обучение населения на опережение [1, с. 372].

Республиканский центр занятости выполняет основные функции в сфере занятости, в частности реализацией профессионального образования незанятого населения. Структуру данного центра составляют 13 городских и 4 районных центров занятости. Высокий уровень безработицы, отток квалифицированных кадров за пределы региона, снижение темпов производства, закрытие предприятий и дефицит кадров рабочих профессий обуславливает активную работу центров над эффективным и оперативным заполнением вакантных мест путем подготовки, переподготовки и повышения квалификации незанятого населения [2].

Профессиональная ориентация включает такие формы реализации, как профессиональное информирование, профессиональное консультирование, профессиональный подбор, профессиональный отбор.

Преобладающие группы, требующие помощи в профессиональном обучении, включают трудоспособных пенсионеров, граждан, начинающих трудовую деятельность, и граждан, желающих сменить работу или потерявших рабочее место.

Для получения помощи необходимо личное обращение гражданина в центры занятости с целью получения подготовки, переподготовки, повышения квалификации, необходимости получения информации о профессиональной пригодности или актуальных требованиях к желаемой должности. Условиями направления на обучение и переобучение за государственный счет является наличие постоянного или предполагаемого спроса на вакансию (контролер-кассир, официант, слесарь), гарантированного рабочего места на предприятии (водитель трамвая или троллейбуса), договора на организацию предпринимательской деятельности или самозанятости при условии желания незанятого обучиться новой профессии [3, с. 204].

Список источников

1. Бунтовская, Л.Л. Профессиональное обучение безработных в Донецкой Народной Республике/ Л.Л. Бунтовская, Д.И. Стрельченко / Донецкие чтения 2019: образование, наука, инновации, культура и вызовы современности: Материалы IV Международной научной конференции (Донецк, 31 октября 2019 г.). – Том 3: Экономические науки. Часть 1. – Донецк: Изд-во ДонНУ, 2019. – С. 203-205.

2. Зеленова, О.И. Эффективность профессионального обучения в системе государственной службы занятости/ О.И. Зеленова // Журнал исследований социальной политики. – 2006. – Т. 4. – №3. – С. 367-380.

3. Об утверждении Порядка профессионального обучения по направлению территориальных органов Республиканского центра занятости [Электронный ресурс]: постановление Совета Министров Донецкой Народной Республики № 3-25 от 10.03.2017 г. – Режим доступа: <http://gb-dnr.com/normativno-pravovye-akty/4383/>

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

Дибцева Ю.А.

Стадник А.М., канд. гос. упр., доцент

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при главе Донецкой Народной Республики»

Трудовые отношения – это отношения, которые основываются на добровольном соглашении между работником и нанимателем о личном выполнении работником за плату трудовой деятельности (работы по определённой специальности, квалификации либо должности), подчинение сотрудником правилам внутреннего распорядка при обеспечении работодателем норм труда, предусмотренным трудовым законодательством, коллективным договором или трудовым контрактом.

Эти отношения строятся между работодателем и работником на основании трудового контракта, следовательно, они регулируются нормами трудового права.

Главные субъекты трудовых отношений – наниматель и работник. Объект трудовых отношений – результаты трудовой деятельности.

Принципиальное значение имеет управление отношениями в трудовом коллективе. Если правильно управлять отношениями коллег, то это положительно сказывается на результаты рабочей деятельности служащих. На управление социально-трудовыми отношениями оказывает влияние ряд обстоятельств, таких как вид и методы управления. Поэтому опытный наниматель должен уверенно действовать на работников, хорошо управлять организационными и экономическими процессами, происходящими между сотрудниками организации.

Подходящая атмосфера, с доверием, почтением, своевременной информацией по поводу актуальных проблем, доброжелательностью и осознанием – если в трудовом коллективе витает такая обстановка, то у работников развивается желание не подвести управляющего, отменно и добросовестно делать поставленные задачи.

Неблагоприятная атмосфера отличается пассивным (и даже агрессивным) отношением служащих друг к другу, с высокой

вероятностью возникновения конфликтов и недопонимая в коллективе, чёрствостью общения.

На результаты качественной работы каждого предприятия оказывает большее воздействие управление отношениями в трудовом коллективе.

Отношения работодателя и трудового коллектива по социальным вопросам, по вопросам коллективной роли работников в управлении организацией, по вопросам охраны труда и многим другим регулируется нормативно-правовыми актами.

Нормы, которые инсталлируются этими документами, совсем не зависят от формы принадлежности предприятия и его организационно-правовой формы.

При благополучном управлении трудовыми отношениями принципиальным нюансом является умение сделать верный выбор. Есть обыденный подход к процессу управления трудовыми отношениями и подход TQM. Их различия состоят в следующем.

Обыденный подход. В этом подходе сотрудники организации должны характеризоваться преданностью компании, принятием её ценностей, удовлетворённостью работой, также отменными результатами трудовой деятельности. Компания - это заказчик, а работники исполнители.

Подход TQM. С позиции такового подхода, поставщиком выступает сама организация, а сотрудники, напротив, это заказчики. Важной целью управляющего в данной ситуации будет узнать нужды работников и предоставить им возможность воплотить эти потребности.

Главное значение имеет умение правильно воспользоваться психологическими способами и приёмами. Не секрет, что среди управляющих самого высокого ранга много людей с недостающим образованием. Компенсируется это лидерскими качествами и умением управлять трудовым коллективом.

В любом случае эффективность управления определяется плодами предприятия и экономической необходимости принятия решений. Механизм управления не всегда лежит на поверхности. Напротив, чаще всего баланс интересов работодателя и исполнителя при правильном руководстве материя очень узкая и незаметная. Отличный управляющий – это творческая личность, преданная делу, которым он занимается.

РЫНОК ТРУДА И ЕГО СОВРЕМЕННАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ

Егорова А.А.

Вишнёвый Р.И.

ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики
и торговли имени Михаила Туган-Барановского»

Актуальность данной темы состоит в том, что за последние годы на рынке труда стали появляться совершенно новые профессии. На Западе они возникли и стали развиваться гораздо раньше, чем в странах постсоветского пространства. Данная тема приобретает дополнительную актуальность в контексте COVID-19, он стал большим толчком для развития новых профессий.

Цель данной работы заключается в изучении рынка труда и его изменении в 2020 году.

Под рынком труда понимают систему общественных отношений, связанных с наймом и предложением рабочей силы, или с ее куплей, продажей (ценой рабочей силы является заработная плата). Н.А. Волгина давала определение: «Рынок труда – совокупность социально-трудовых отношений между покупателями и продавцами по поводу условий найма и использования рабочей силы» [1].

Рынок труда реализуется через государственную, коммерческую службы занятости (биржи труда), а также через кадровые службы предприятий и учреждений или напрямую между работником и работодателем. Результатом удовлетворения взаимного интереса работника и работодателя является договор найма, трудовой договор или контракт. Рынок труда находится в постоянном движении. Все процессы, происходящие на рынке неразрывно связаны с демографической ситуацией в стране, динамикой различных половозрастных групп, уровнями рождаемости и смертности, количеством заключаемых браков и совершаемых разводов, составом семей и другими показателями.

Современный рынок труда состоит из определённых элементов:

– открытый рынок – труда- это экономически активное население, которое находится в поиске работы и нуждается в профессиональной подготовке;

–скрытый рынок – труда- это лица, которые формально экономически заняты, но в связи с изменением структуры были освобождены.

Рынок труда в России представлен комплексом общественных отношений и институтов, которые снабжают воспроизводство, обмен и использование труда; сфера организации спроса и предложения на трудовые услуги.

На данный момент российская экономика обладает значительной диспропорций в концепции занятости населения, расценок заработной платы на рынке трудовой деятельности [4]. Средняя заработная плата по своей покупательной способности стала минимальной. Вся эта ситуация ведет за собой снижение уровня производительности труда.

Трудовой потенциал общества на данный момент используется малоэффективно [5]. Размеры производства товаров уменьшились в гораздо меньшей степени, и обилие неквалифицированной рабочей силы на предприятиях стал более явным. Необходимо учитывать, что среди освобождаемых работников по разного рода причинам наметилось увеличение незанятости среди выпускников высших учебных заведений. Такая динамика прослеживается и в уровне безработицы [3]. К 2008 г. уровень падал, но с началом кризиса в 2013 г. в России уровень безработицы стал снижаться. Обычно такого не происходит: предприятия в кризис начинают сокращать людей, а потом долго и тщательно набирают, боясь повторного волны кризиса. Росстат зафиксировал трёхлетнее спадание уровня. Это видно на рис. 1.



Рис. 1. Численность занятых и уровень безработицы в 2007 – 2016 гг.

По данным Росстат численность безработного населения страны уменьшилась в декабре 2017 г. и составила 3,876 млн. человек (5,15% от всего количества экономически активного населения), в начале 2018 года так же было фиксировано снижение уровня безработицы, что указывает на восстановление экономики и ее устойчивый рост [2]. Уровень безработицы в январе 2019 года составил 4,9%, а уже в августе показатель был 4,6% минимальным за время наблюдения с 1991 года, тогда показатель был 4,3%. В марте 2020 года уровень безработицы был максимальным за 8 лет- с марта 2012, он составил 6,4%. Безработица в январе 2021 года составила 5,8%.

Трансформация рынка труда в России в 2020 году. В 2020 году все компании оказались в состоянии краткосрочного планирования. Отметим основные тенденции на рынке труда в 2020 году.

-сокращения персонала. Все компании начали массовое сокращение офисного персонала из-за снижения прибыльности компаний;

-безработица. Если брать весь офисный персонал за 100%, то безработица или скрытая безработица составила около 7-8%. До пандемии было 3-4%. По мировым меркам это немного, но для России увеличение в два-три раза существенно.

-компании снижают издержки. Компании начинают экономить на работниках. Эта негативная тенденция продолжится и дальше. Организации по максимуму будут срезать затраты, в особенности, если снизится доход компании.

Одна из особенностей 2020 года, это резкий рост удалённой работы, на фоне пандемии. В этом есть свои плюсы, к примеру, чтобы стать работником московской компании не обязательно жить рядом, достаточно будет иметь обходимое оборудование. Для компаний это открывает возможность ещё большего выбора рабочей силы, при этом удалённым работникам могут платить на 25% меньше.

Количество вакансий, однозначно предполагающих удалённую занятость, по данным HeadHunter, за полгода увеличилось с 2 до 5%. Больше всего их предлагают в отраслях телекоммуникаций, продаж, административного персонала, в маркетинге и консультировании.

Заключение. В период трансформации за короткое время на российском рынке труда появились и распространились разнообразные

нестандартные формы занятости, выступавшие своего рода «подушкой безопасности» и сдерживавшие безработицу. Стоит отметить, что некоторые учёные полагают, что развитие технологий в конечном итоге негативно скажется на развитии социальных компетенций, приводя в пример худшие навыки устного счета у студентов, использующих калькуляторы.

Список источников

1. Рынок труда и доходы населения: Учебное пособие/ Под ред. Н.А. Волгина. – М.: Филин. – 2010. – 298 с.
2. Трудовые ресурсы [Электронный ресурс]: Федеральная служба государственной статистики. – Режим доступа: <http://www.gks.ru>
3. Четвернина, Т. Напряженность на российском рынке труда и механизмы ее преодоления / Т. Четвернина, Л.Лакунина // Вопросы экономики. – 2013. – С. 115-131.
4. Токсанбаева, М. С Структура российской занятости: проблемы, оценки / М. С. Токсанбаева // Человек и труд. – 2015. - № 1. - С. 10-14.
5. Ржаницына, Л. С. Демография населения и трудовая занятость / Л. С. Ржаницына // Человек и труд. – 2016. - № 5-6. - С. 20-27.

УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Захарова Н.А.

Смирнов С.Н., канд. техн. наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при главе Донецкой Народной Республики»

Конфликт является неотъемлемой частью жизни людей и организаций. Полностью избежать конфликтов между сотрудниками не удаётся в полной мере. Руководству организации и работникам кадровых служб все силы следует направить на поиск причин возникновения конфликтов, анализ факторов, способствующих его развитию. Разрешение конфликта представляет собой сложный процесс, включающий различные мероприятия [1, с. 122].

Негативные (деструктивные) последствия организационных конфликтов обуславливают дисфункциональную командную работу, снижение удовлетворённости сотрудников организации, увеличение текучести кадров, низкую производительность труда.

При правильном управлении конфликт может дать положительный (конструктивный) результат для организации. Деструктивные эффекты возникают, когда конфликт либо очень мал, либо очень силен. Когда конфликт небольшой, он часто остаётся незамеченным и не находит адекватного решения. Дошедший до максимума конфликт приводит к росту стресса у членов группы.

Решения принимаются при сокрытии или искажении информации и не имеют достаточной мотивирующей силы. Конструктивная сторона появляется тогда, когда конфликта достаточно, чтобы мотивировать людей. В зависимости от того, насколько эффективно управление конфликтом, его последствия будут конструктивными или деструктивными, влияя на способность будущих конфликтов, устраняя причины конфликта или создавая их[2].

Целесообразно привлечь к решению конфликтной ситуации квалифицированного специалиста. Специалист может выяснить, насколько совпадают общие цели коллектива и индивидуальные цели его участников. При наличии полномочий специалист по конфликтам может провести принудительное консультирование, определить готовность конфликтующих сторон к заключению компромисса, в случае необходимости обосновать необходимость наказания.

Задачей руководителя является:

готовность помочь сотруднику, испытывающему личные трудности в решении проблем, негативно влияющих на работу;

участие в спорах и конфликтных ситуациях в качестве посредника, высказывание объективной точки зрения;

предотвращение конфликтной ситуации, создание условий, исключающих или сводящих до минимума вероятность возникновения конфликта.

Можно выделить следующие рекомендации относительно позиции и действий руководителей по предотвращению, управлению и разрешению конфликтов внутри организации:

–определение типа конфликта способствует выбору оптимальной стратегии его разрешения; конфликт в организациях неизбежен, поэтому конфликт необходимо разрешать;

–каждая из сторон, вовлечённых в конфликт, получит выгоду, определив общие интересы сторон; избегание быстрого принятия решений может повысить их объективность, рекомендуется изучить профиль сотрудников, чтобы узнать их типичные реакции на различные типы конфликтов [3, с. 677].

Список источников

1. Шипулин, Д.В. Механизмы разрешения конфликтов в сфере государственного и муниципального управления/ Д.В. Шипулин// Вестник научных конференций. – 2017. - № 1-3 (17). – С. 121-123 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=28391088>

2. Микитюк, А.О. Конфликты в организации / А.О. Микитюк, С.М. Самохвалова // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2010. – Т. 2. - №6. – С. 261.

3. Гребенюк, Т.А. Конфликтные ситуации в организации / Т.А. Гребенюк, И. А. Бусоедов // Молодой учёный. – 2016. – № 10 (114). – С. 675-678 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/114/30202/>

ЭТИКА ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ

Илларионова А.Р.

Павловец А. С.

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при главе Донецкой Народной Республики»

Многие успешные компании, создающие свой уникальный фирменный стиль, требуют от своих сотрудников безупречной деловой практики. Таким образом, они создают конкурентное преимущество, которое выделяет их среди клиентов и партнёров. Профессиональная этика - это кодекс поведения, определённый, предписанный тип

отношений, который лучше всего подходит для выполнения сотрудниками своих обязанностей в определенной профессиональной области. Любое профессиональное общение должно осуществляться в соответствии с профессиональными и этическими нормами и стандартами, владение которыми зависит от ряда факторов. Их можно разделить на две группы:

- первая - это комплекс этических норм, оценок, которые есть у человека от рождения; представление о том, что хорошо, а что плохо, то есть собственный этический кодекс, по которому человек живет и трудится.

- вторая - это правила и стандарты, вводимые извне: внутренние нормы организации, ее этический кодекс, устные инструкции руководства, кодекс профессиональной этики.

Хорошо, если собственные представления о том, что этично и что неэтично, соответствуют введенным извне профессиональным этическим нормам, потому что при отсутствии такого совпадения - полностью или частично - проблемы могут возникнуть с большей или меньшей трудностью [1, с. 183]. Деловая этика - это профессиональная этика, регулирующая систему взаимоотношений в рабочем процессе. Она основана на наборе принципов, то есть обобщённых идеях, которые позволяют тем, кто полагается на них, правильно выстраивать свои действия и взаимодействия. Практически нет разногласий между теоретиками и практиками управления в отношении основных принципов и норм поведения как в отношении субъектов этических вопросов - отдельных сотрудников, так и организаций.

Первый - это принцип «золотого стандарта»: в контексте официальных отношений руководитель никогда не позволяет по отношению к своим подчинённым делать то, что бы он не хотел видеть по отношению к себе [2, с. 12].

Второй принцип: справедливость требуется, когда сотрудникам предоставляются средства, сырьё, материалы и другие ресурсы, необходимые для их работы.

В соответствии с третьим принципом нужно устранить этическое нарушение.

Перечень принципов деловых отношений можно продолжить с учетом специфики деятельности конкретной организации. В последнее

время многие компании, организации и трудовые коллективы создали свои собственные комитеты по этике и кодексы этики, содержание которых основано на международных принципах деловой этики.

Кодексы разработаны, чтобы помочь корпоративным сотрудникам вести себя этично, разъясняя или объясняя, как общие этические принципы применяются к деятельности, продукции и услугам компании. Кодекс этики должен быть интегрирован в бизнес-систему и выступать в качестве носителя этических ценностей и этических норм компании, определяющих действия сотрудника и выход из сложных ситуаций при выполнении им своих профессиональных обязанностей.

Несмотря на свое название, на самом деле они не являются моральными кодексами, поскольку ни один человек или группа людей не могут действовать морально или аморально в приказном порядке. Следовательно, любому кодексу следует дать соответствующую моральную оценку.

Содержание этического кодекса компании в первую очередь определяется ее характеристиками, структурой, целями развития, руководящими принципами ее руководителей, избранными методами и приемами управления человеческими ресурсами. Однако кодексы могут выполнять важные функции и помогать решать конкретные проблемы, с которыми сталкиваются представители определённой профессии или сотрудники в компании.

Например, после того, как компания точно определила размер подарка можно принимать, сотрудник знает не только, что взяточничество аморально и неприемлемо, но также и то, что его работодатель считает взяточничеством. В случае значимых этических дилемм, заданных организацией, деятельность сотрудников регулируется этическим кодексом, содержание которого может помочь работнику. Поэтому важнейшими задачами кодекса деловой этики являются определение приоритетов в отношении целевых групп и способов согласования их интересов [3, с. 101].

Список источников

1. Дементьева, А.Е. Этика деловых отношений / А.Е. Дементьева// Научный вестник Московского государственного технического университета гражданской авиации. - 2006. - № 101. - С. 183-185.

2. Солоницына, А.А. Профессиональная этика и этикет. Учебник / А.А. Солоницына. – Владивосток: Изд-во Дальневост. ун-та. - 2005. – 200 с.

3. Хильшер, В.А. Профессиональная этика в сфере гостеприимства: значение и функции / В.А. Хильшер, Е.В. Ананьев // Вестник ассоциации вузов туризма и сервиса. - 2018. - Т. XII. - Вып. 1. - С. 97-107.

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА

Кацюк Д.Ю.

Стадник А.М., канд. гос. упр., доцент

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при главе Донецкой Народной Республики»

Технологии поиска и найма персонала не всегда останавливаются на достигнутом. Методы, которые работали несколько лет назад, сейчас не работают. Причин много: демографические условия, «сложный» рынок труда, мотивация молодых специалистов и многое другое. Суть осталась прежней.

Найти подходящего кандидата становится все труднее. Подбор персонала состоит из двух основных элементов: поиска (методы включения) и отбора (оценки) сотрудников.

Подбор персонала - важный этап в работе с персоналом. Координатором процесса подбора персонала можно назвать адекватные требования к соискателям. Для документации основных требований необходимо дополнительное оборудование и программное обеспечение.

Говоря о отборе кандидатов, особенно о различных тестах, невозможно провести прямое различие между работодателями и агентами. Все методы отбора используются ими одинаково, и их выбор зависит от знаний и опыта конкретного рекрутера.

Основные методы отбора кандидатов:

1. Проверка резюме и других документов - в соответствии с обзорами государственных стандартов.

2. Телефонный разговор - определить размер ожидаемой заработной платы по результатам обзора общественных интересов.

3. Интервью - помимо требуемых навыков, будет оцениваться внешний вид и поведение кандидата.

Виды интервью:

– биографическое интервью - это структурированный разговор, в ходе которого специалисты собирают подробную информацию о жизненном пути человека с детства;

– ситуационное интервью - модели поведения в конкретных ситуациях;

– структурированное интервью - заранее подготовленные интервьюером вопросы к респонденту;

– интервью по компетенциям - структурированное интервью, целью которого является определить уровень развития компетенций, методов исследования из его прежней рабочей практики;

– стрессовое интервью - проверка стрессоустойчивости с помощью поведенческих моделей в стрессовых ситуациях.

Выделяют 4 основные технологии поиска персонала:

1. Массовый рекрутинг (mass recruiting) - используется для найма большого количества сотрудников. Это, прежде всего, специалисты с выбранным уровнем профессиональных навыков и опыта.

2. Рекрутинг (recruiting) - поиск и подбор квалифицированных специалистов. Обычно это происходит среди соискателей, которые уже ищут работу.

3. Прямой поиск (executivesearch) - поиск редких специалистов и менеджеров среднего звена. Это происходит между фрилансерами и теми, кто еще работает.

4. Хедхантинг (Headhunting) - поиск определённого специалиста.

Что касается методов и источников поиска, следует отметить, что некоторые из них используются только прямыми работодателями (из-за определённых ограничений), а некоторые чаще используются кадровыми агентствами.

Подбор кандидатов в социальных сетях - актуальный, недорогой, но трудоёмкий метод отбора. Эффективно искать молодых работников и профессионалов среднего уровня квалификации.

Подбор кандидатов в Интернете (форумы, профессиональные группы) - недорогой, но трудоёмкий метод.

Размещение предложений о работе в Интернете в видеоформате - один из самых популярных сегодня методов. Стоимость создания видеоролика о компании (вакансии) сопоставима со стоимостью традиционных методов. Эффективность этого метода довольно высока. В связи с распространением Интернета предоставляется максимальное количество просмотров.

Трудоустройство зависит от многих факторов: состояния рынка труда, характеристик вакансии, организационной культуры организации и ее финансовых возможностей. Поэтому, как правило, рекрутеры не останавливаются на методах и используют их в наборе.

Список источников

1. Консалтинг. Современные технологии подбора персонала [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.im-konsalting.ru/blog/sovremennye-texnologii-poiska-i-podbora-personala/>

2. Рекрутинг. HR- консалтинг [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://hr-profi.ru/articles/podbor-i-otsenka/metody-otbora-personala/>

3. Подбор персонала [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.grandars.ru/college/biznes/podbor-personala.html>

ТЕХНОЛОГИЯ HEADHUNTING КАК ОДИН ИЗ МЕТОДОВ ПОДБОРА КЛЮЧЕВЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Ковалёва Е.В.

Павловец А. С.

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при главе Донецкой Народной Республики»

Хедхантинг - это способ непосредственно отбирать высококвалифицированных специалистов с определёнными навыками. Вакантными считаются должности руководителей и менеджеров среднего звена.

Дословно этот термин переводится как «охота за головами». Для тех, кто знаком с этой областью, не секрет, что в последние годы слово «хедхантинг» было не более чем профессиональным сленгом. И он использовался только в узком кругу специалистов. Журналисты, которые часто используют его в своих материалах, опубликованных в средствах массовой информации, помогли сделать эту концепцию более доступной. Хедхантинг является не новым, но мало распространённым методом, который очень перспективный.

Он позволяет компании найти особо ценных, так называемых штучных специалистов. А сами кандидаты, как правило, не ищут новую работу. Современная практика внешнего отбора кандидатов использует различные технологии. Их список включает в себя не только хедхантинг, но и скрининг, а также рекрутинг.

Скрининг используется для закрытия самых низких вакансий. Для подбора персонала среднего звена необходим рекрутинг. Хедхантинг - это метод, позволяющий отбирать узких специалистов с самой высокой квалификацией, а также руководителей. Скрининг - это не что иное, как «поверхностный отбор».

Рекрутинг относится к более глубокому подбору персонала. Его применение учитывает многие деловые качества и личностные характеристики кандидата. Этот отбор осуществляется самим кадровым агентством, используя собственную базу данных кандидатов, составленную на основе реакций на рекламу.

Методы хедхантинга - это «качественный поиск». При их применении должны учитываться конкретные характеристики компании для клиента, а также учитываться условия работы. Хедхантинг учитывает личные и деловые качества кандидата, действуя непосредственно, а не путем подачи вакансий в СМИ. Вот чем это отличается от скрининга и рекрутинга. Ведь для отбора на должность руководителя не нужны кандидаты, подавшие свое резюме на соответствующие интернет-порталы, или те, кто откликнулся на открытую вакансию. Большинство лиц, рассматриваемых хедхантингом, являются специалисты, занятые на ответственных и высокооплачиваемых должностях.

Как правило, хедхантинг - это тщательно разработанный проект, индивидуально созданный для каждого клиента. Кроме того, реализация состоит из нескольких очень важных этапов.

Первый определяет потребности компании. Это подготовительный этап, на котором кадровое агентство выясняет требования предприятия к необходимым профессиональным качествам будущего сотрудника. На основе полученных данных хедхантер определяет профиль деятельности компании и условия, существующие в данном сегменте рынка.

Кроме того, необходимо выявить конкурентов компании и возможных кандидатов на эту должность. Но даже после выявления всех важных пунктов заказа, хедхантер не прекращает работать с клиентом. В конце концов, при наиболее точной формулировке задачи успех поиска подходящего кандидата наиболее вероятен [1, с. 37].

Представителю кадрового агентства приходится использовать большое количество ресурсов. Это может быть опыт, личные связи и т. д. [2, с. 180]. В ходе исследования специалист определяет список компаний и географические ограничения сегмента. На основе анализа полученных данных должен быть определен подходящий кандидат. Вначале список подходящих людей может быть очень длинным. В нем должна содержаться информация о потенциальных кандидатах, квалификация которых полностью соответствует требованиям заказа. Затем проводится тщательный отбор. Это значительно сокращает список.

Его окончательная версия подлежит обязательному утверждению заказчиком. После согласования списка возможных кандидатов специалист агентства будет работать с ними. По результатам переговоров клиент определяет лучшего специалиста, с которым заключается трудовой договор.

Список источников

1. Соловьёв, Р. Хедхантинг: дорогая необходимость или лишняя трата / Р. Соловьёв // Финансовая газета. - 2011. - №2. - С. 36-38.
2. Беленко, П. Хедхантинг: принципы и технологии / П. Беленко. - Санкт-Петербург: Питер, 2012. - 192 с.

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Ксенжук А.Н.

Стадник А.М., канд. гос. упр., доцент

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при главе Донецкой Народной Республики»

Управление персоналом (УП), управление работой и людьми для достижения желаемых целей, является фундаментальной деятельностью в любой организации, в которой работают люди. Это не то, чье существование требует тщательного обоснования: Управление персоналом - неизбежное следствие создания и роста организации. Это один из ключевых фрагментов, который ставит под сомнение относительную производительность отдельных моделей управления персоналом в конкретных контекстах или их вклад в более эффективной организации производительности в сравнении с другими организационными инвестициями, такими как новые производственные технологии, рекламные компании, а также приобретение собственности. Данные направления несомненно требуют анализа.

Однако не стоит подвергать сомнению необходимость самого процесса управления персоналом, будто организации смогут каким-то образом выжить или расти, не прилагая значительных усилий для организации работы и управления людьми. Отказ от управления персоналом равен отказу от всех организаций кроме маленьких. Ведь невозможно создать что-либо масштабное, не используя руководящие звенья и подчиняющийся им персонал.

Современные методы управления персоналом - это методы воздействия на коллектив и отдельных сотрудников с целью контроля и координации их деятельности. Это позволяет найти умелый подход к управлению и извлечь максимальную эффективность из деятельности организации. Рассмотрим такие методы управления персоналом: организационные, экономические и социально-психологические.

Организационные методы управления персоналом - представляют собой воздействие на выполнение одной и той же работы для достижения цели в разных организационных условиях, с разными

типами организации. Например, жёсткое регулирование, организация общих задач, гибкое реагирование и т.д.

Организационное регулирование определяет, что должен делать менеджер, и представлено положениями об организационных подразделениях, которые определяют задачи, функции, права, обязанности и ответственность подразделений и отделов организации и их руководителей. Применение положений позволяет оценивать эффективность структурного подразделения и принимать решения о моральном и материальном стимулировании его сотрудников.

Обычное влияние выражается в форме распоряжения или приказа, которые являются ненормативными правовыми актами. Регулирующее влияние чаще, чем организационное, требует мониторинга и проверки эффективности, которые должны быть чётко организованы. Для этого устанавливается единый порядок регистрации, записи и контроля исполнения приказов, поручений и распоряжений.

Экономические методы в свою очередь направлены на воздействие мотивационными мерами на сотрудников, тем самым разжигая их желание действовать в правильном направлении и добиваться поставленных задач.

В системе материального стимулирования большое значение имеет эффективная организация оплаты труда по количеству и качеству труда.

К экономическим методам принято относить: льготы, страхование, премии.

Социально – психологические методы основываются на использовании социально – психологических факторов и направлены на управление социально – психологическими отношениями, складывающимися в коллективе. Воздействие может проводиться с помощью формирования коллективов путем ряда особенностей: способностей, темперамента, черт характера и т.п.; все это формирует благоприятные условия для совместной деятельности коллектива.

Социальное стимулирование – создает атмосферу социального и психологического интереса для выполнения важных задач или достижения определенных целей и результатов.

Социологические методы – надежный инструмент для работы с сотрудниками, он предоставляет данные, необходимые для выбора,

оценки, замены, обучения и развития персонала, позволяет обоснованно принимать кадровые решения, а также связать мотивацию людей с конечными результатами производства, обеспечить эффективное общение и разрешение конфликтов в коллективе.

Социометрический подход важен при анализе взаимоотношений в команде, когда неформальный лидер формируется путём создания матрицы. Метод наблюдения позволяет определить качества сотрудников, которые они проявляют только в неформальной обстановке или в чрезвычайной ситуации.

Собеседование – распространённый метод деловых переговоров, трудоустройства и образовательной деятельности.

Психологический метод базируется на обращении к внутреннему миру человека, его личности, интеллекту, образам и поведению, чтобы направить внутренний потенциал человека на решение конкретных задач организации. Он квалифицируется на конкретной личности сотрудника, как правило, строго персонифицированной и индивидуальной.

Использование методов управления персоналом зависит от норм и ценностей, установленных трудовым коллективом, а также от целей организации.

Таким образом, методы управления персоналом способствуют выполнению всего комплекса работ, связанных с эффективным управлением организацией.

Список источников

1. Райзберг, Б. А. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – 6-е изд., перераб. и доп. – Москва : ИНФРА-М, 2021. – 512 с. .

2. Игнатьева, А. В. Исследование систем управления: учебное пособие для студентов вузов / А. В. Игнатьева, М. М. Максимцов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ – ДАНА: Закон и право, 2015. – 345 с.

3. Мыльник, В. В. Исследование систем управления: Учебное пособие / Мыльник В.В., Титаренко Б.П., - 2-е изд. - Москва : ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 238 с.

БЕЗРАБОТИЦА КАК СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ЯВЛЕНИЕ

Кулагин А.А.

Стадник А.М., канд. гос. упр., доцент

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при главе Донецкой Народной Республики»

Безработица - это социально-экономическое явление, при котором определенная часть трудоспособного населения не находит применения своему труду, не получает работу, причиной этого является стремительный рост числа желающих найти работу над числом имеющихся рабочих мест.

Экономическая результативная реализация достижений научно-технической революции (НТР) не осуществляется без полного высвобождения производственных процессов. При таких условиях процесс понижения занятости выполняется не только при качественном преобразовании действующих рабочих мест, но и при введении инновационного рационального строительства. Последнее происходит с помощью форм НТР на новой производственной основе, включающей уменьшение уровня занятости и удельное удешевление производственной деятельности. Радикальное воздействие на безработицу оказывают структурные новшества в экономической сфере, что также будет являться результатом действия НТР, в том числе, на повышение уровня эффективности научно-технического прогресса, проявляющего стремительное влияние на спрос и предложение товарных рынков и показывающего несовпадение показателей на рабочую силу [1, с. 56].

В общих чертах, безработица напрямую зависит от состояния экономики страны. К основным показателям безработицы относится её уровень и длительность. Уровень безработицы определяется как соотношение официально зарегистрированных лиц, не имеющих работу, к количеству занятых в сфере производства. Длительность безработицы отражает среднее время перерыва в работе.

Мировой экономический опыт показывает, что организация полной занятости и моментальное увеличение результативности общественного производства на данный момент невыполнимо. Это показывает то, что важное условие экономического роста и

объективности производства - НТР, которая представляется одновременно и основным фактором появления безработицы [2].

Западная экономика выделяет три главных объяснения появления причин безработицы: безработица является результатом роста заработной платы; дефицит рабочей силы; неэластичная структура рынка труда, вызванная спецификой товаров - рабочей силы.

Помимо этого, к причинам безработицы относятся: распределение средств, что показывает увеличение технической снабженности средств производства; колебание спроса на рабочую силу, что увеличит факторы роста скрытой безработицы и прочее.

К формам безработицы относятся:

1) Текущая или фрикционная безработица - показывает модерацию кадров, участвующую в смене рабочего места, места жительства, в стадию осуществления инновационных результатов технического прогресса подобное движение рабочей силы к новым рабочим местам является неминуемо.

2) Структурная безработица - этот вид представляет собой углубление фрикционной безработицы, в период развития всеобщих структурных перестроек, существенно видоизменяется соотношение между отраслями, и, как результат, растет текучесть рабочей силы, потому что происходит создание инновационных пропорций в отраслевой стандартизации рабочих мест.

3) Институциональная безработица (появляется при случае, когда рационализация рынка труда не приносит результат). Предположим, что ограничена информация о вакантных рабочих местах. Уровень безработицы уменьшился при упорядоченной работе механизма распространения информации. При таких же условиях работает рост роли пособия по безработице или уменьшенные налоги на прибыль. В таком положении увеличивается длительность безработицы, потому что скрываются побуждения для эффективных поисков деятельности.

4) Циклическая безработица (активизирует процесс спада производства в условиях индустриального кризиса или депрессии). На стадии возобновления и подъема производства число безработных в большинстве случаев сокращается.

5) Добровольная безработица (всегда в государстве существует группа людей, которые по каким-то определенным причинам не желают искать работу).

6) Скрытая безработица, или неполная занятость (появляется при условиях, когда у людей может быть занят неполный рабочий день или они пребывают в вынужденном отпуске и прочее).

7) Застойная безработица представляет собой людей, работающих не на конкретных предприятиях, а в домашних условиях. Рабочие домашнего механизма приобретают полную занятость в конкретные сезоны, а вне этих сезонов они числятся безработными [4].

Результаты безработицы можно рассматривать с положительной (если касаться умеренной безработицы) и отрицательной сторон. Для начала рассмотрим «плюсы» безработицы.

Во-первых, если рассматривать сферу экономики, то безработица является резервом свободной рабочей силы, который в большинстве своём можно использовать.

Например, такое условие существует в структурной перестройке или сезонном колебании спроса на рабочую силу. Если изобразить положение, при котором присутствует абсолютно полная занятость, то иногда появляются проблемы поддержания рабочей силой новых рабочих мест. Процессы вложения средств уменьшаются, а это может даже показывать критические последствия общей результативности развития экономики государства.

Во-вторых, если брать в счёт психологическую сферу, то умеренная безработица увеличивает рост дисциплины труда. В данной сфере рассматривается такой стимул, как вероятность лишения трудовой деятельности. Это вынуждает сотрудника не только вовремя и в целесообразном виде прибывать на своем рабочем месте, но и добровольно работать, изготавливая высокосортную продукцию.

В-третьих, с демографического аспекта умеренная безработица может поддерживать оптимизацию компонентов занятости по половозрастному признаку.

Как пример, в разных периодах в компонентах занятых доминирует женский труд - это может воздействовать не только на развитие молодежи, но и на саму рождаемость. В таком раскладе умеренная безработица, вбирая в себя женщин, может занести

изменения в компоненты занятости и в последствии помогать в решении демографических проблем страны.

Отрицательные стороны безработицы: во-первых, безработица сокращает экономический потенциал структуры населения за счет его недоиспользования. Из-за этого происходят следующие потери: уменьшение нормы (если сравнивать с возможным) ВВП; упадок покупательского спроса; убыток денежных средств; задержка инвестиционного характера: упадок предложения; спад в производстве. Последствиями безработицы является и лишение мест высвободившихся сотрудников, и постоянное снижение уровня результативности их деятельности.

Исследователи доказывают, что если работник берет перерыв в трудовой деятельности на три месяца, то для выхода на прежнюю производительность труда ему понадобится около семи месяцев. Кроме того, с социальной точки зрения безработица даёт толчок криминализации населения.

Следует отметить, что с безработицей связано нарушение психического здоровья общества. Врачи доказывают, что негативная реакция, приобретенная при уведомлении об увольнении, по своему влиянию на психическое здоровье человека равносильна реакции на сообщение о смерти кого-то из членов семьи и морально тяжелее информации о тюремном заключении [3].

Можно сделать вывод, что безработица - ситуация в экономике, при которой часть трудоспособного населения является относительно избыточной. Это проявляется в несоответствии спроса на рабочую силу и ее предложения. Безработица нельзя рассматривать с одной позиции, впрочем, как и любую экономическую ситуацию. Можно сказать, что проблематика безработицы включает структуру многосторонних концепций, которые целесообразно реализовывать для понижения уровня безработицы.

Список источников

1. Аникина, Е.А. Экономическая теория: учебник / Е.А. Аникина, Л.И. Гавриленко. - Томск: Изд-во Томского политехнического университета. - 2017. - 413 с.

2. Баева, А.С. Теоретические аспекты оценки уровня занятости и безработицы / А.М. Баева // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. - 2017. - № 5. - С. 93-95.

3. Вон, С. М. Безработица: ее причины и последствия / С.М. Вон // Молодой ученый. - 2019. - №17.1. - С. 71-77.

4. Казанцев, В.А. Виды и формы проявления безработицы. Специфика и проблемы занятости в России/ В.А. Казанцев // Синергия наук. - 2017. - № 13. - С. 111-117.

КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Кулешова Е.Г.

Смирнов С.Н., канд. техн. наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»

Путь к повышению эффективности работников заключается в повышении их удовлетворенности работой и мотивации. Последователи движения за качество трудовой жизни опробовали различные методы, чтобы сделать работу более интересной. К ним относятся расширение рабочих мест, обогащение рабочих мест и новые формы групповой работы.

При расширении рабочего места работнику дают дополнительные задания для выполнения. Например, оператору текстового процессора может быть предложено также выполнять обязанности по подаче документов. Обогащение работы предполагает возложение на работников дополнительных обязанностей, таких как планирование производства, контроль качества и техническое развитие оборудования.

Основная идея качества трудовой жизни заключается в том, что работник должен иметь интересную, даже сложную работу. Таким образом, качество трудовой жизни поощряет менеджеров быть чуткими к потребностям сотрудников.

Корни движения качества трудовой жизни можно проследить до 1920-х и 1930-х годов. Именно в это время были проведены знаменитые исследования в Хоторне. Они проводились на заводе Западной

электрической компании в Чикаго, США, с 1927 по 32 год. Большинство исследований проводил профессор Элтон Майо, психолог из Гарвардского университета. Первоначально их целью была оценка факторов, влияющих на производительность. Однако вскоре исследователи обратили свое внимание на изучение людей, особенно их отношений на работе.

Все началось с того, что компания исследовала влияние электрического освещения на производство и моральный дух рабочих. Они обнаружили, что группы рабочих, которые были изучены, увеличили свою производительность независимо от того, была ли улучшено освещение молния или нет. Это заставило их искать человеческий фактор, влияющий на эффективность. Чтобы помочь им в поисках, они пригласили профессора Элтона Майо и его коллег.

Он руководил серией экспериментов по изучению влияния условий труда на производительность. В первых экспериментах его подопытными были девушки, которые собирали телефонную аппаратуру.

Такие вещи, как время обеда, периоды отдыха, цвет стен, оплата труда и температура, варьировались, чтобы увидеть, как они влияют на производительность. Исследователи обычно обсуждали изменения с девушками, прежде чем ввести их в действие. В очередной раз было обнаружено, что производительность растет независимо от того, улучшаются или ухудшаются условия.

Исследователи начали искать другие факторы, которые могли бы объяснить возросшую производительность. Они поняли, что их исследование было также посвящено отношениям и ценностям рабочих.

Было ясно, что девочки развили высокий моральный дух во время эксперимента и были мотивированы к тяжелой работе.

Этот высокий моральный дух был обусловлен несколькими факторами.

Во-первых, девушкам нравилось чувствовать, что они специально отобраны для исследования и им уделяет много внимания руководство.

Во-вторых, во время эксперимента у них сложились хорошие отношения друг с другом и со своим начальником. Это было потому, что они были достаточно свободны, чтобы работать в своем собственном

темпе и делить свою работу между собой. Наконец, хорошие отношения и социальные контакты сделали их работу более приятной.

За этим экспериментом последовали многие другие. Исследователи пришли к выводу, что социальные отношения между рабочими и между рабочими и их начальниками влияют на выпуск продукции, качество работы и мотивацию.

Рабочий нуждается не только в деньгах и хороших условиях труда, чтобы быть продуктивным. Чувство принадлежности к группе и его статус в этой группе сильно влияют на его поведение – даже если группа является неофициальной или неформальной.

Список источников

1. Кравцова, Н.А. Актуальные проблемы современной трудовой жизни/ Н.А. Кравцова // Человек и современный мир. – 2018. – № 11 (24). – С. 3-10.
2. Фёдоров, Д.И. Качество трудовой жизни. Теория и эксперимент: монография / Д. И. Фёдоров. – Чебоксары: Политех, 2019. – 159 с.
3. Неделько, А. Ю. Трудовые отношения и разработка модели согласования интересов участников рынка / А.Ю. Неделько, О.А. Третьяк// Российский журнал менеджмента. – 2019. – Т. 17. - №2. – С. 203–232.

ОСОБЕННОСТИ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Кучковой А.В.

Кучковой В.В., канд. экон. наук

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при главе Донецкой Народной Республики»

В условиях дефицита квалифицированных кадров необходимо использовать активный, творческий подход в управлении человеческими ресурсами. Формирование сплочённого коллектива, настроенного на достижение максимального результата - это основная задача руководителя. Очевидно, что без разработанной стратегии

управления персоналом невозможно высокоэффективная деятельность организации.

Стратегия управления персоналом – это принципы формирования, использования и развития человеческого ресурса, направленные на достижение бизнес-стратегии организации. При реализации стратегии управления персоналом достигается совпадение целей, как рядовых сотрудников, так и организации.

Правильно выбранная стратегия управления персоналом обеспечивает:

1. Своевременное обеспечение квалифицированными кадрами, что необходимо для бесперебойного функционирования организации.

2. Формирование сплочённого коллектива при минимизации затрат.

3. Внедрение эффективной методики управления, которая учитывает особенности предприятия и обеспечивает эффективное развитие кадрового потенциала.

4. Предоставление возможностей для квалификационного и карьерного роста, получение других льгот.

5. Рациональное использование рабочей силы в соответствии с квалификацией и специальной подготовкой.

6. Формирование более высокой мотивации к высокопроизводительному труду, изобретательству и рационализаторской деятельности, творческой активности.

7. Обеспечение оптимальных условий труда, охраны здоровья и техники безопасности.

8. Соблюдение социальных гарантий работников, решение бытовых проблем работников и членов их семей.

Решения, принимаемые на основе разработанной стратегии управления персоналом, должны быть направлены на достижение конкретных результатов, вытекающих из главной стратегии организации.

Квалификация, умение быстро адаптироваться к изменениям и приобретать недостающую компетенцию, преданность сотрудников являются факторами, обеспечивающими успех стратегии.

Эффективная разработка возможна только при правильной оценке осуществимости стратегии управления персоналом с учетом внешних и

внутренних факторов. Проведение оценки необходимо уже на стадии выбора стратегии управления персоналом. Необходимо учитывать сложившиеся традиции, потенциальные возможности сотрудников и изменения во внешнем окружении. При реализации стратегии необходимо проводить оценку эффективности и вносить необходимую корректировку. Несмотря на скорость преобразований во внешней среде внедрение стратегического управления является базисом стабильности организации.

Сохранив баланс между стабильностью и необходимыми преобразованиями возможно наиболее эффективно и рационально использовать трудовой потенциал сотрудников.

Поэтому, реализовывая стратегию управления персоналом, организация обеспечит свою выживаемость в условиях неопределённости.

ГЕНЕЗИС ПОЛИТИЧЕСКОЙ ЭКОНОМИИ КАК НАУКИ

Литвиненко А.В.

Ильченко А.А.

ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»

Современные тенденции реформирования экономики, объективно требуют новых инструментов и методов для анализа процессов и явлений, установления факторов, определяющих закономерности их развития.

Та ситуация, которая сложилась в экономике, заставила пересмотреть достижения и успехи мировой экономической теории, вызвала необходимость исследования генезиса политической экономики как науки, поиска новых представлений об особенностях развития экономики, мотивирующих факторов в поведении и принятии решений и субъектов рыночных отношений, государственных институтов.

Широко отображены разные аспекты проблемы генезиса и современного состояния политической экономики в обществе в трудах известных ученых: А. Монкретьен, В. Петти, Ф. Кенэ, А. Смита,

Д. Рикардо, К. Маркса, Ф. Энгельса, М. Фоминой, А. Некипелова, В. Черковца, А. Любина, С. Афонцева и др. Опубликовано значительное количество результатов научных исследований, однако, всё же ряд теоретико- методологических аспектов проблемы требуют проведения более глубоких исследований.

Термин «экономика» имеет древнегреческое происхождение, и в дословном переводе означает «домоводство». Впервые этот термин встречается у греческого мыслителя Ксенофонта, являясь заглавием сочинения, в котором рассмотрены обоснованные правила ведения земледелия и домашнего хозяйства [1, с. 95].

Поэтому актуальным становится изучение генезиса политической экономики как науки, ее исторического пути: ее предыстории, истории и перспектив. Так, большая советская энциклопедия даёт следующее определение категории генезис (греч. *génesis*): происхождение, возникновение; в более широком смысле – зарождение и последующий процесс развития, приведший к определённому состоянию, виду, явлению [2].

Анализ литературных источников показал, что первоначально экономические знания были составной частью языка реальной жизни, затем они составляющими элементами как часть философского и религиозного сознания и лишь на определённом, достаточно высоком, уровне развития общества становятся системой и выделяются в виде особой науки. Схематически данную взаимосвязь можно представить в виде рис. 1.

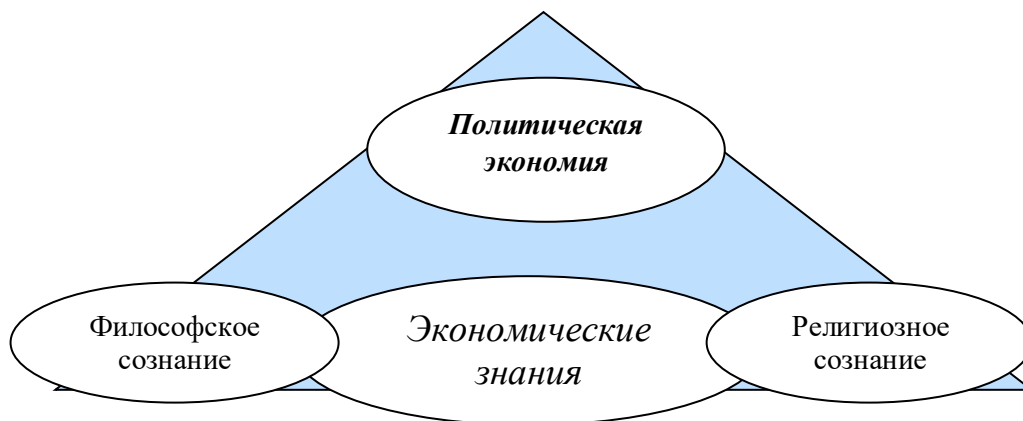


Рис. 1. Политическая экономика в системе наук

Так, резюмируя следует отметить, что понимание и определение предмета экономики в истории экономической мысли прошло длительный путь становления. На протяжении многих столетий экономическая теория эволюционировала от простейшего познания, основанного на натуральных отношениях и зарождающихся товарных отношениях до сложной и многогранной системы - науки о законах, которые непосредственно управляют процессом производства, обмена, распределения, и производственные отношения.

Список источников

1. Конотопов, М. В. Экономическая история: учебник / М.В. Конотопов, С. И. Сметанин. – 15-е изд. – М.: Дашков и К, 2017. – 604 с.
2. Большая советская энциклопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://gufo.me/dict/bse/%D0%93%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B7%D0%B8%D1%81>
3. Кузнецова, О.Д. Экономическая история: учебник для академического бакалавриата / О.Д. Кузнецова [и др.]. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2015. – 537 с.

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Личман Е.А.

Смирнова К.Д.

ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»

Проблема изучения и анализа проблем управления конфликтами на предприятиях широко исследуется в современной литературе, однако не теряет своей актуальности и на сегодняшний день. Это обусловлено прежде всего тем, что конфликты наносят значительный ущерб эффективному взаимодействию в группах, становятся причиной потерь производственных ресурсов и времени. Вместе с тем, конфликты содержат в себе массу возможностей. Основной задачей менеджмента предприятия является не избегание конфликтов, а умение извлекать из

них выгоду, ведь конфликт является источником необходимых организационных изменений.

Эффективное управление конфликтом позволяет стимулировать инновационный процесс, формировать сплочённые команды, находить новые источники мотивации, формулировать цели и проводить изменения. Таким образом, изучение проблем управления конфликтами является очень значимым для эффективной работы предприятия и требует более детального изучения.

Целью исследования является изучение причин возникновения конфликтов в коллективе, а также выявление проблем управления конфликтами на предприятиях и способов их эффективного разрешения.

Рассматривая конфликт как объект исследования данной проблематики, примем за основную следующую дефиницию: конфликт – это отсутствие согласия между двумя или более сторонами – отдельными индивидуумами или группами. При этом, управлять конфликтом – это значит влиять на него в необходимом для предприятия направлении, достигать коррекции поведения субъектов конфликта, повышать качество управления, проводить определённые организационные изменения.

Как показывают исследования [1, 2], во многих работах, рассматривающих управление конфликтами, утверждается идея о том, что значительную роль в управлении конфликтами на предприятии занимают менеджеры по управлению персоналом и руководители предприятия. Ведь от того, насколько они компетентны в данной области, зависит эффективность работы всего предприятия.

Для успешного осуществления управленческого воздействия они должны знать основные методы управления конфликтами при работе с персоналом и владеть навыками, позволяющими использовать данные теоретические знания на практике. Важность компетентности менеджеров и руководителей предприятия в сфере управления конфликтами подтверждается и статистическими исследованиями, проводимыми журналом «Управление персоналом». Так, определяя причины возникновения конфликтов был проведен опрос среди работников предприятий. Результаты опроса представлены на диаграмме, изображённой на рис. 1.



Рис. 1. Причины конфликтов на предприятиях [1]

По данным выборочного опроса работников, представленного на рис. 1, основной причиной конфликтов на предприятиях считаются неопытность и некомпетентность руководителя в сфере управления конфликтом. В процессе статистического исследования работники также были опрошены на предмет того, с чем связано возникновение конфликтных ситуаций на предприятиях. Результаты опроса работников представлены на рис. 2.

Исходя из данных, представленных на рис. 2, можно утверждать, что психологическая несовместимость сотрудников также имеет значительное влияние на возникновение конфликтных ситуаций. Многие сотрудники не всегда находят общий язык с коллегами ввиду различия их общих и частных целей. В данном случае, главной задачей менеджера является определение и поиск путей регулирования конфликта на начальной стадии. Установлено, что, если менеджер входит в конфликт на начальной фазе, он разрешается на 92 %; если на фазе подъёма — на 46 %; а на пиковой стадии конфликты практически не разрешаются или разрешаются довольно редко [2].

Вместе с тем, важно отметить, что основной проблемой управления конфликтами на отечественных предприятиях являются не сами конфликты, а неэффективность использования руководителями методов разрешения конфликтов. При этом многие руководители либо стремятся подавлять конфликты, либо не хотят вмешиваться в них.

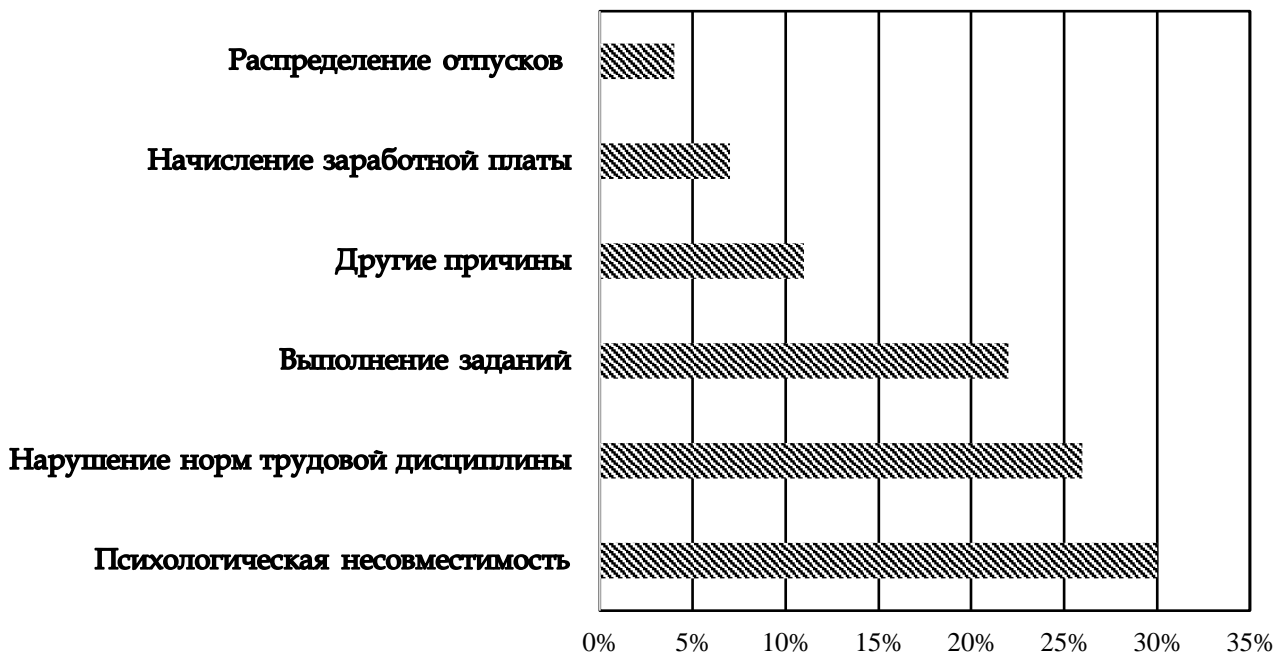


Рис. 2. Причины возникновения конфликтных ситуаций на предприятиях (составлено автором на основе [1])

Обе позиции ошибочны, так как они приводят к значительным издержкам в функционировании предприятия. Первая позиция может препятствовать возникновению необходимых для развития предприятия конфликтов. Вторая – дает возможность свободно развиваться тем конфликтам, которые наносят вред предприятию в целом и работающим в нём сотрудникам, в частности.

Для решения проблем управления конфликтами на предприятиях, руководству необходимо вводить ряд мер, способствующих их разрешению. Среди первоочередных мер следует выделить: создание благоприятного психологического климата для сотрудников; справедливое и гласное распределение организационных ресурсов; разработка нормативных процедур решения предконфликтных ситуаций; оптимизация организационной структуры предприятия; подготовка профессиональных менеджеров на различных уровнях.

Подводя итоги, можно заключить, что наличие конфликтов является неотъемлемой составляющей как процесса управления персоналом предприятия в частности, так и всего организационно-экономического механизма его функционирования в целом.

При этом нельзя забывать, что возникновение конфликтов в деятельности предприятия может иметь не только отрицательные

последствия, но также давать и положительные эффекты. Положительными эффектами возникновения конфликтов на предприятии в первую очередь являются последствия их качественного устранения.

В частности, при разрешении какой-либо спорной ситуации вырабатывают альтернативные и зачастую более эффективные пути реализации управленческого механизма в деятельности предприятия. С другой стороны, возникновение конфликта говорит о существовании какой-либо проблемы в механизме функционирования предприятия и если эта проблема вышла на уровень конструктивного обсуждения, то это может привести к её качественному разрешению.

Список источников

1. Абузярова, Я.Э. Решение проблем управления конфликтами в современных организациях / Я.Э. Абузярова // Научные записки молодых исследователей, 2017. – № 3. – С. 55-58.

2. Спатарь, А.В. Основы управления конфликтами в организации / А.В. Спатарь // Проблемы современной экономики: материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Челябинск, 20–23 февраля 2015 года). – Челябинск, 2015. – С. 95-98.

УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ В МЕДИЦИНСКОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Лысенко Д.Ю.

Ляхова Л.С., канд. экон. наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»

Карьера - это общий курс действий, который человек выбирает на протяжении всей своей трудовой жизни. Она может быть представлена как профессиональная позиция, которую человек занимал в течение многих лет. Многие люди чувствуют удовлетворение от достижения своих карьерных целей. Работодатели также оказывают глубокое влияние на карьеру работников. Некоторые организации имеют очень формальные процессы управления карьерой, в то время как другие

очень мало беспокоятся об этом [1]. Управление карьерой определяется как непрерывный процесс подготовки, реализации и мониторинга карьерных планов. Она может быть предпринята либо самим человеком, либо может быть согласованной деятельностью наряду с карьерными системами организации.

Управление карьерой - это процесс, который позволяет сотрудникам лучше понимать свои карьерные навыки, развивать и направлять их, а также наиболее эффективно использовать эти навыки и интересы как внутри организации, так и за ее пределами [2]. Конкретные мероприятия по управлению карьерой обеспечивают реалистичную карьерно-ориентированную оценку, размещение открытых вакансий и предложение формальных мероприятий по развитию карьеры.

Карьерный рост, включает в себя непрерывный ряд мероприятий, которые способствуют развитию карьеры, становлению, росту, успеху и самореализации человека.

Планирование карьеры - это целенаправленный процесс, посредством которого человек осознает свои личные навыки, интересы, мотивы, знания и другие подобные характеристики. Он также ищет и получает информацию о возможностях и выборе, определяет цели, связанные с карьерой, и разрабатывает планы действий для достижения конкретных целей. Деятельность по управлению карьерой и планированию карьеры дополняют друг друга и могут усиливать друг друга [3].

Программы управления карьерой охватывают большое количество методов управления человеческими ресурсами со следующими целями [4, 5]:

1. Программы управления карьерой направлены на вовлечение сотрудников в постановку собственных целей и признание их сильных и слабых сторон. Она помогает сотрудникам выявлять и облегчать потребности и возможности в обучении. Это достигается главным образом путем внедрения процесса обратной связи и обсуждения в системы управления эффективностью деятельности учреждений.

2. Уточнение имеющихся вариантов развития карьеры: через программы управления карьерой сотрудники информируются о вариантах развития карьеры, имеющихся в учреждении. Это помогает

сотрудникам с выявлением навыков и других качеств, необходимых для текущей и будущей работы. Большинство программ управления карьерой направлены на то, чтобы сосредоточить планы развития карьеры сотрудников в учреждении, тем самым повышая их приверженность этому учреждению. При этом для сотрудников разрабатываются карьерные траектории, которые указывают на мобильность в разных направлениях в учреждении.

3. Согласование стремлений сотрудников с организационными целями: многие организации пытаются помочь сотрудникам в планировании их карьеры с помощью программ управления карьерой. Кроме того, программы управления карьерой направлены на улучшение соответствия рабочих мест подходящим сотрудникам. Оценка навыков и компетенций сотрудников может помочь им занять более подходящие для них должности. Благодаря применению таких методов, как передача и ротация, можно повысить оперативную эффективность учреждения. Программы управления карьерой также могут привести к сокращению потребности в привлечении внешних сотрудников, поскольку сотрудники с необходимыми способностями выявляются в ходе их деятельности по планированию карьеры.

Список источников

1. Авдеев, В.В. Управление персоналом: технология формирования команды / В.В. Авдеев. - М.: Финансы и статистика, 2011. - 421 с.

2. Абдулхаирова, Э.М. Мотивация персонала через управление деловой карьерой / Э.М. Абдулхаирова // Символ науки. - 2017. - № 5. - С. 75-76.

3. Какадий, И.И., Управление развитием и карьерой персонала в организации социальной сферы / И.И. Какадий, А.К. Шамина // Дискурс: научный журнал. - 2017. - № 2 (4). С. 133-140.

4. Майорова, И.Д. Управление карьерой персонала организации / И.Д. Майорова // Материалы Ивановских чтений: журнал. - 2017. - № 4 (16). - С. 64-70.

5. Дикусарова, М. Ю. Управление профессиональной карьерой как способ повышения эффективности деятельности организации / М.Ю. Дикусарова, С.Ю. Маслова // Экономика, управление, финансы:

материалы II Междунар. науч. конф. (г. Пермь, декабрь 2012 г.). – Пермь: Меркурий, 2012. – С. 1-2.

КОНФЛИКТЫ В СОЦИАЛЬНО - ТРУДОВОЙ СФЕРЕ

Лысенко Д.Ю.

Смирнов С.Н., канд. техн. наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»

Управление человеческими ресурсами должно осуществляться надлежащим образом, с тем чтобы цели организации могли быть достигнуты. Но фактически в организациях существует много проблем, которые могут повлиять на трудовую деятельность организации. Одной из них являются конфликты. В трудовых отношениях работник не может избежать конфликта. Конфликт обычно возникает в результате отсутствия коммуникации, личных отношений или структуры организации. Эти вещи, безусловно, влияют на работу персонала.

Конфликт на рабочем месте может возникать по-разному: между коллегами, между целыми подразделениями, между руководителями и их подчинёнными и т. д. Некоторые из них недолговечны, в то время как другие имеют глубокие корни.

Причины этих конфликтов редко бывают простыми, и маловероятно, что это вина только одного человека, но понимание причины имеет жизненно важное значение для принятия решения о том, как эффективно справиться с возникшей проблемой и предотвратить ее повторение.

Распространённые причины конфликтов на рабочем месте:

- отсутствие направленного руководства - когда члены команды не знают, к кому обратиться за руководством или разъяснением своей задачи;

- разные стили работы. Люди могут иметь разные ожидания в отношении того, как должны работать другие сотрудники. Они обычно хотят, чтобы другие работали аналогично их собственному стилю

работы. Если стиль работы отличается от этих ожиданий, это может привести к разочарованию и затруднению в работе;

- ошибки в работе руководителей и рядовых сотрудников;
- неясные должностные роли, которые могут вызвать множество проблем, такие как неправильное делегирование полномочий;
- неотрегулированный процесс найма, когда необоснованно обращается внимание на знания и навыки кандидата, которые в дальнейшем не будут играть важной роли в его трудовой деятельности в организации.

РОЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА В ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Меликова В.В.

Киселёва А.А., канд. экон. наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при главе Донецкой Народной Республики»

Эффективность любых экономических мероприятий на уровне предприятия определяется их воздействием на отношение людей к труду. Руководители отечественных предприятий редко учитывают социальные последствия принимаемых решений, которые, как правило, носят не комплексный, а сугубо экономический или технический характер.

Любой руководитель осознает необходимость побудить людей работать на интересы предприятия, но при этом считает, что для них достаточно простой системы материального вознаграждения.

В рыночной экономике повышается значимость различных факторов, воздействующих на эффективность производственного процесса.

Существенное место среди факторов эффективности занимает организация труда, поскольку даже при самом современном оборудовании и высокопроизводительной технике, предприятие не достигнет желаемого результата при низком уровне организации труда. В связи с чем, все больше внимания, как со стороны государства, так и со

стороны предприятий уделяется исследованию проблем организации труда.

Организация труда на предприятии в широком смысле – это процесс упорядочения элементов трудовых процессов. Если организация труда базируется на современных достижениях науки и техники, то можно говорить о научной организации труда [1, с. 13].

При существующем многообразии современных методов организации труда, грамотно использовать их на практике удастся далеко не каждому руководителю.

Вопрос создания на предприятии системы эффективной организации труда и рациональных методов стимулирования сотрудников особенно актуальны для достижения успеха в современных условиях. Формирование эффективной системы организации труда, которая отвечала бы требованиям рыночной экономики, предполагает переосмысление сложившихся представлений о ней. В большинстве случаев вопросы организации труда рассматриваются в рамках ее традиционных основ.

В условиях перехода к рыночной экономике организация труда должна ориентироваться на всесторонний анализ и использование внешних факторов: состояние рынка товаров, рынка труда и рынка капитала [2, с. 58]. Поэтому возникает необходимость в разработке новой концепции социальной организации труда на отечественных предприятиях.

Организация труда в ее традиционном понимании рассматривается в рамках самого предприятия. В условиях перехода к рыночной экономике деятельность предприятий зависит от реального спроса на производимую продукцию, производственных мощностей, материальных, финансовых и трудовых ресурсов.

От того, насколько уровень организации труда на рабочих местах отвечает требованиям человеческого фактора, во многом зависят конечные результаты хозяйственной деятельности предприятия [3]. В таких условиях организация труда не может ограничиваться использованием только внутренних факторов производства, она должна быть ориентирована на всесторонний анализ и учет внешних факторов. При такой постановке вопроса роль организации труда существенно повышается.

Анализ действия организации труда на производство позволяет выделить следующие ее функции (рис. 1).

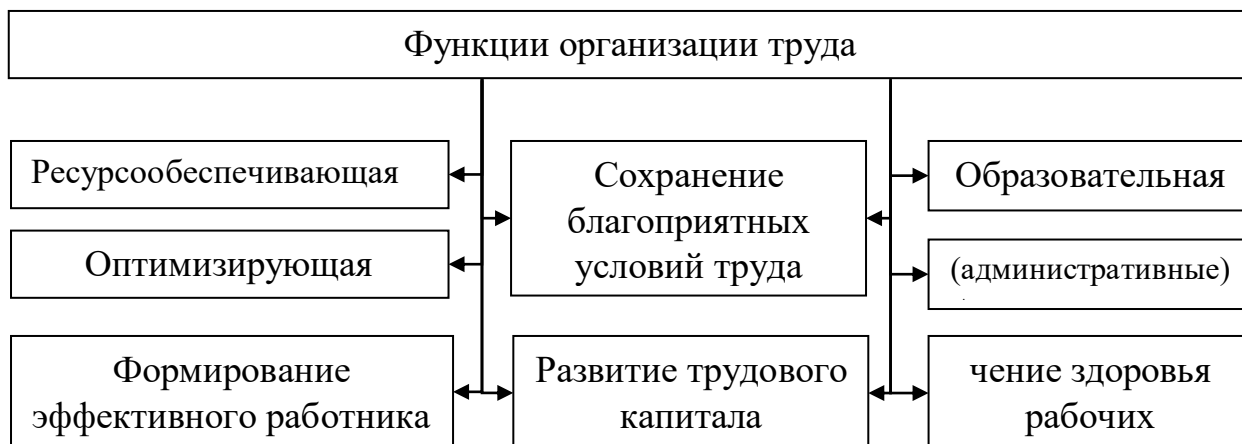


Рис. 1. Функции организации труда на предприятии

Таким образом, динамичное научно-техническое и социально-экономическое развитие требует постоянного совершенствования организации труда как одной из действенных мер повышения результативности деятельности человеческих ресурсов. Совершенствуя организацию производства и труда, внедряя новые технологии, становится возможным не только активно использовать достижения научно-технического процесса, но и создавать условия для экономического развития предприятия, быстрого и качественного удовлетворения потребностей потребителей, удовлетворения потребностей человека в труде.

Список источников

1. Бычин, В.Б. Организация и нормирование труда: Учеб. пособие / В.Б. Бычин, С.В. Малинин, Е.В. Шубенкова. – М.: Инфра-М, 2018. – 111 с.
2. Косенко, Т.Г. Факторы совершенствования организации труда на предприятии / Т.Г. Косенко // Вестник Калужского университета. – 2020. – № 3 (32). – С. 58-61.
3. Тубольцева, А.И. Вопросы организации труда на предприятии / А.И. Тубольцева // Политика, экономика и инновации. – 2018. – № 4 (6). – С. 11.

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

Минина К.С.

Стадник А.М., канд. гос. упр., доцент

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при главе Донецкой Народной Республики»

Корпоративная культура организации включает в себя различные аспекты культуры, образованные вокруг конкретной организации. Корпоративные ценности и идеалы, модели корпоративного поведения, корпоративная этика, корпоративные традиции и праздники, а также корпоративная философия, мифы и легенды – все это и есть корпоративная культура.

Понятие корпоративной культуры неотделимо от понятия корпоративных ценностей – значимых для руководителя идей и принципов, которые красной нитью проходят через все аспекты деятельности компании: отношения между сотрудниками, взаимодействие с клиентами и поставщиками, организацию проектов и рекламных кампаний.

Цель корпоративной культуры – выработать и поддерживать ценности компании, прививать их сотрудникам.

Корпоративные ценности бывают двух видов:

1. Универсальные корпоративные ценности – общие для любой компании, независимо от ее специфики. Эти ценности не создают особый стиль организации, они лишь формируют базовую корпоративную культуру. К ним относятся: клиентоориентированность; командный дух; партнерство; нацеленность на результат; толерантность; постоянное развитие и совершенствование; взаимовыручка.

1. Уникальные корпоративные ценности – оригинальные ценности, придуманные внутри конкретной компании. Например:

– вносить позитивные перемены в жизнь общества и планеты (Virgin Group);

– используя свою увлеченность работой изменять положение вещей к лучшему, создавать «лучшие банки, поезда, телекоммуникации, авиалинии» (подход «веселье всерьез», Virgin Group);

– давать возможность участвовать в историческом событии (Space X);

– делать покупателей счастливыми (Zappos).

Другие примеры уникальных ценностей: защита природы; сохранение традиций; отказ от тестирования продукции компании на животных; креативный подход к решению проблем; стремление к переменам.

Выделяют 7 основных функций корпоративной культуры:

1. Имиджевая. Помогает создать положительный образ фирмы, привлекать новых клиентов и сотрудников в условиях жесткой рыночной конкуренции.

2. Мотивационная. Вдохновляет персонал на достижение поставленных задач, качественную и активную работу, участие в жизни фирмы.

3. Идентифицирующая. Развивает ощущение личной ценности, принадлежности к команде. Используйте 8 готовых сценариев командных игр.

4. Адаптивная. Помогает новичкам вливаться в коллектив.

5. Управленческая. Помогает сформировать правила и нормы управления сотрудниками, структурными подразделениями.

6. Системообразующая. Делает работу эффективной, упорядоченной.

7. Маркетинговая. Позволяет разрабатывать стратегию, нужную для правильного позиционирования организации на рынке.

Чаще всего выделяется 7 основных элементов корпоративной культуры.

1. Корпоративная философия. Корпоративная философия – это определенное мировоззрение, взгляд на мир, на бизнес, на организационный процесс и т.д. Такая философия представляет собой совокупность корпоративных ценностей, образующих в итоге центральную идею корпорации, ее идеологическую платформу.

2. Миссия корпорации. Корпоративная философия отражается, прежде всего, в миссии организации. Миссия – это самая важная, магистральная цель организации, это то, к чему она стремится. Чтобы ответить на вопрос о миссии, нужно спросить – для чего существует данная организация.

3. Корпоративный дух. Миссия организации воплощается в корпоративном духе как единой вере в способности реализовать намеченные организацией цели. Корпоративный дух возможен лишь при наличии команды, которая стремится реализовать миссию организации. Для команды характерны сплоченность, высокий уровень доверия, тесное сотрудничество, коллаборация.

4. Корпоративная этика. Философия корпорации и ее миссия проявляются в этике корпорации как совокупности норм поведения сотрудников организации. В рамках корпоративной этики организацией разрабатываются правила поведения как внутри (среди сотрудников), так и во внешней среде (отношения сотрудников организации с представителями внешней среды).

5. Корпоративный имидж. В результате деятельности организации складывается ее образ во внешней среде (в глазах потребителей, конкурентов, партнеров, медиа и т.д.). Для того, чтобы образ соответствовал декларируемым корпоративным ценностям, организация целенаправленно его формирует путем продуманных действий ее сотрудников. Такой сформированный образ организации есть не что иное, как имидж. Позитивный имидж, как правило, вызывает положительные ассоциации при упоминании организации, подчеркивает ее уникальность и работает на повышение известности. Кроме того, позитивный имидж организации положительно отражается и на внутренней атмосфере коллектива. Визуально имидж проявляется в логотипах организации, в ее слогане или девизе, в корпоративных символах.

6. Корпоративный стиль. Одним из средств формирования корпоративного имиджа является корпоративный стиль. Стиль корпорации – это визуальная поддержка миссии организации и ее философии. Корпоративный стиль направлен на улучшение восприятия организации, формирования ее оригинальности и «отличимости». Кроме того, он является и одним из средств продвижения организации, создания ее репутации и определенных представлений о ней в обществе.

7. Корпоративный капитал. Таким капиталом является не только корпоративная философия, которая воплощается в брендах корпорации, ее имидже и этике. Важнейшей частью корпоративного

капитала являются люди как источник креативности и инноваций корпорации. Именно социальные, человеческие, творческие ресурсы признаются одной из самых важных корпоративных ценностей. Богатство корпоративного капитала выражается в наличии команды единомышленников и в корпоративном единстве.

РОЛЬ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Михайличенко К.А.

Киселёва А.А., канд. экон. наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при главе Донецкой Народной Республики»

Методы управления представляют собой способы осуществления управленческих воздействий на персонал для достижения целей управления организацией. В HR-менеджменте существует несколько групп методов управления персоналом: административные, экономические и социально-психологические. Все они раскрывают способы влияния на людей, для того чтобы управлять их деятельностью.

Все методы по-своему уникальны и влияют на каждого сотрудника в разной степени. Некоторые методы демонстрируют эффективность, есть и такие, которые по своей простоте и выгодности применения не приносят ожидаемого результата, все это зависит от того, как руководитель смог учесть интересы персонала, совместив их с интересами организации.

Административные методы связаны с формированием структуры управления, утверждением административных стандартов, подбором и расстановкой персонала, разработкой регламентов, инструкций и стандартов деятельности организации.

Эта группа методов отличается прямым характером воздействия, обязательностью реализации, не допускает для сотрудников свободы выбора и предусматривают санкции в случае невыполнения приказов. Они поощряют производительность, а не инициативу. Их

эффективность во многом зависит от руководителей и практически не зависит от исполнителей [1, с. 67].

Экономические методы связаны с планированием, материальным стимулированием, технико-экономическим анализом и экономическими стандартами. Материальное стимулирование предполагает определение уровня материального вознаграждения работника (заработная плата, премии), а также размера компенсаций и льгот.

У экономических методов управления есть отрицательные черты. Например, они неэффективны по отношению к людям интеллектуальных профессий в тех случаях, когда требуется слишком много времени для получения результата, в случаях выполнения стратегической деятельности.

Социально-психологические методы включают участие сотрудников в управлении предприятием, сплочение коллектива, социальный анализ в коллективах, социальное развитие сотрудников, нематериальное моральное и психологическое стимулирование труда, социальную и профессиональную адаптацию сотрудников, удовлетворение культурных и духовных потребностей сотрудников.

Трудовая деятельность осуществляется на основе функционирования психики человека, то есть мышления, воображения, внимания и других психологических процессов.

Совершенно очевидно, что психическое состояние человека в определенный период времени напрямую влияет как на его личные результаты работы, так и на трудовые достижения коллектива, в котором он работает. В настоящее время среди психологических методов управления персоналом наибольшее распространение получили: набор малых групп и коллективов; гуманизация труда; психологические побуждения (мотивация); профессиональный отбор и обучение [2].

Для систематизации трех описанных групп методов управления персоналом в табл. 1 приведена их сравнительная характеристика. Исходя из представленной информации, видно, что каждая группа методов затрагивает определенные типовые признаки и устанавливает определенную организационную политику.

Сравнительная характеристика методов управления персоналом

| Признаки методов управления | Группы методов управления | | |
|---|---|--|--|
| | Административные | Экономические | Социально-психологические |
| 1. Сущность метода | Дисциплина | Оптимизация мотивов | Социология, психология |
| 2. Цель управления | Выполнение законов, планов | Достижение конкурентоспособности производимых объектов | Достижение взаимопонимания |
| 3. Структура управления | Жесткая | Объективная к ситуациям | Объективная к личностям |
| 4. Форма собственности | Государственная | Государственная, частная, корпоративная и др. | Частная |
| 5. Субъект воздействия | Индивидуум, коллектив | Индивидуум | Индивидуум |
| 6. Форма воздействия | Нормативно-методические документы | Мотивация | Управление социально-психологическими процессами |
| 7. Основные требования к субъекту | Организованность, исполнительность | Профессионализм | Психологическая устойчивость личности |
| 8. Потребности, на удовлетворение которых направлены методы | Обеспечение безопасности, физиологические | Физиологические | Все потребности |
| 9. Организационная структура для метода | Функциональная, линейная | Матричная, проблемно-целевая | Бригадная |
| 10. Направление управляющего воздействия | Горизонтальное | Вертикальное | Горизонтальное, вертикальное |
| 11. Уровень иерархии | Высший, средний | Высший, средний, низший | Низший |
| 12. Стиль руководства | Авторитарный | Смешанный | Демократичный |
| 13. Тип темперамента субъекта управления (руководителя) | Флегматик | Сангвиник | Сангвиник |
| 14. Тип темперамента объекта управления (исполнителя) | Сангвиник | Флегматик, холерик | Меланхолик |

Наибольшего эффекта в управлении персоналом можно достичь лишь при комплексном использовании экономических, административных и социально-психологических методов управления.

Каждая из групп методов может быть оптимальной в конкретных ситуациях. Поэтому все они используются в той или иной степени, в соответствии со складывающимися обстоятельствами. Кроме того,

следует подчеркнуть, что в управлении персоналом особое внимание следует уделять социально-психологическим методам управления. Это обусловлено тем, что конвергенция формальных и неформальных структур управления во многом опосредуется этими методами.

Можно сделать вывод, что современные методы управления персоналом охватывают и учитывают множество способов и подходов, что позволяет каждой организации выбрать наиболее эффективную и действенную стратегию управления своими человеческими ресурсами. Здесь самое главное – не следовать шаблонным путям и слепо копировать рыночные тенденции, а тщательно и осознанно выбирать наиболее подходящие методы управления, исходя из характеристик и контекста бизнеса.

Список источников

1. Дейнека, А.В. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров / А.В. Дейнека, А.В. Беспалько. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко». – 2013. – 392 с.

2. Шипилова, Е.И. Психологические методы управления персоналом / Е.И. Шипилова, Т.Ф. Приз // Личность в меняющемся мире: здоровье, адаптация, развитие: электронный научный журнал. – 2015. – №3 (10) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-metody-upravleniya-personalom>

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ И ЕГО ОСНОВНЫЕ МОДЕЛИ

Моряк С.Р.

Баранник Ю.Г., канд. экон. наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при главе Донецкой Народной Республики»

Организационное поведение – это наука о поведении сотрудников предприятия, а именно: людей, групп, коллектива в целом и организаций в случае изменения внешней среде.

Актуальность данной темы состоит в том, что данную тему необходимо постоянно изучать и обобщать материал по изучению, так как государственные структуры подвергаются постоянным реформам, изменяются коммерческие и общественно-политические организации для применения более оптимальной модели организационного поведения.

История развития организационного поведения берёт начало ещё со времён классической школы менеджмента. Основоположниками классической школы менеджмента являются Ф. Тейлор и А. Файоль. Ф. Тейлор занимался направлением научного менеджмента, а А. Файоль занимался направлением административного менеджмента при том, что научный менеджмент занимался вопросами повышения производительности работников, а административный менеджмент занимался вопросами управления организацией как одного целого. [2, с. 8].

Сам термин «организационное поведение» возник в начале 60-х гг. XX в., при объединении нескольких направлений научных дисциплин, которые занимались объяснениями поведения групп людей на предприятии и во внешней среде. Исходя из исторического обзора, становится ясно, что организационное поведение нескольких дисциплин, таких как администрирование, этика, право, исследование бизнеса, социальная психология, социология труда [3, с. 85].

Двумя американскими исследователями, а именно Дж. Ньюстромом и К. Дэвисом были разработаны четыре основные модели организационного поведения: коллегиальная модель, модель опеки, авторитарная модель и модель поддержки [4, с. 113].

1. Коллегиальная модель – данная модель крайне редко применяется в практике из-за того, что чтобы воплотить данную модель – необходима избыточность ресурсов, ведь этот вид модели требует налаженных отношений между менеджментом и персоналом, удовлетворённости в самореализации, высокой самодисциплины и высокий уровень командной работы.

2. Модель опеки является не совсем эффективной моделью организационного поведения, так как данная модель представляет собой семейные взаимоотношения между руководителем и подчинённым, а именно: выбрав данную модель – руководитель обязан

интересоваться не только успехами работников в компании, а ещё и личными проблематиками каждого из работников. Руководитель в подобной организации приравнивается к отцу в семье и становится так называемым главой семейства. При подобном взаимоотношении между руководителем и подчинёнными, результативность работы в компании может значительно снизиться, так как работники будут выполнять исключительно ту работу – которую от них требуют, но не более [1, с. 30].

3. Авторитарная модель характерна тем, что данная модель ориентирована на полномочия и власть. Подобная модель является эффективной только в краткосрочный период времени, так как работники постоянно находятся в зависимости от руководителя потому как руководитель может прибегнуть к применению каких-либо санкций относительно сотрудника. Исходя из этого сотрудники проявляют минимальную вовлеченность в рабочий процесс и из-за этого эффективность работы в компании резко снижается. В основном подобную модель применяют в таких организациях как полиция или же армия, так как в подобных организациях эта модель является основной [1, с. 29].

4. Модель поддержки является самой продуктивной, так как данная модель подразумевает под собой поддержку со стороны руководства и приведение сотрудников к успеху. Данный тип модели подразумевает под собой так же вовлечение сотрудников через признание, статус, уважение, а также принятие управленческих решений учитывая мнения работников. Для того чтобы данная модель была эффективна, необходимо наличие достаточного количества ресурсов и готовность руководства принять подобный тип взаимоотношений [1, с. 32].

Таким образом, организационное поведение происходит от организационной культуры, ведь в нём проявляются элементы социальной культуры такие как нормы, традиции и ценности. Организационное поведение является конечной целью управления организационной культурой, так как оно обеспечивает эффективную организационную деятельность и отвечает целям функционирования компании.

Список источников

1. Басенко, В. П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений : учеб. пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. - М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°». - 2012. - 384 с.
2. Захарова, Т. И. Организационное поведение : учеб.-метод. комплекс / Т. И. Захарова. - М. : Изд. центр ЕАОИ. - 2008. - 330 с.
3. Пузанова, Ж. В. Эволюция концепций организационного поведения / Ж. В. Пузанова, В. В. Хуртина // Теория и практика общественного развития. - 2014. - № 2. - С. 83-87.
4. Сидорина, Т. В. Организационное поведение : учеб. пособие / Т. В. Сидорина. - Новосибирск : Сиб. ин-т управления - фил. РАНХиГС. - 2015. - 209 с.

ВЛИЯНИЕ МАРКЕТИНГОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ НА ПОТРЕБИТЕЛЯ

Моряк С.Р.

Петенко А.В., канд. экон. наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при главе Донецкой Народной Республики»

Для реализации продукта требуется не только его производство, но и поиск потребителя. Исходя из современной ситуации на мировом рынке, можно сразу сказать, что конкурентная борьба очень велика и в современном мире необходимо «заманить» потребителя с помощью маркетинговых коммуникаций.

Маркетинговые коммуникации – это процесс передачи информации о продукте целевой аудитории. Потребитель получает информацию о продукте благодаря маркетинговым коммуникациям в полном объёме и может для себя сделать вывод о необходимости приобретения именно этого товара. Потребитель получает информацию из теле-радио-рекламы, социальных сетей, из печатных носителей и т.д. В современном мире очень много разнообразных способов донесения информации потребителям [1, с. 504].

Так же следует понимать какой круг людей заинтересован в данном товаре. Рассмотрим на примере магазин молодёжной одежды: основной круг потребителей данного товара будет в пределах 18-28 лет. Исходя из этого, можно сделать выводы относительно маркетинговой коммуникации.

Так как в основном молодые люди сейчас часто посещают социальные сети, можно сделать вывод что подача рекламы в социальных сетях будет очень выгодна в данном случае. Но если товар ориентирован на людей более старшего возраста, то более прибыльно для компании будет сделать рекламу товара на бумажных носителях [3, с. 504].

Основная рыночная информация – это сам товар, цена на товар и способ распространения. Именно от данной информации в основном зависит успех распространения данного товара.

Так же эти три фактора влияют и на план маркетинга. План маркетинга – это документ, в который вносится нынешняя ситуация в компании и на рынке, а также в данный документ вносятся плановые показатели компании касательно прибыли (способ распространения товара), способов распространения информации относительно товара и плановые показатели затрат на маркетинговые коммуникации. Так же с помощью маркетинговых коммуникаций потребителю можно донести политику компании [7, с. 336].

На данный момент очень распространено указывать номер телефона на товаре и не маловажной частью является то, что этот номер должен быть абсолютно бесплатным для всех звонящих.

Существует четыре образующих маркетинговую коммуникацию элементов. С помощью этих четырёх элементов потребителю доносят всю необходимую информацию относительно продукта и убеждают в покупке данного товара. Так же необходимы такие маркетинговые ходы, как розыгрыши в честь дня рождения предприятия, конкурсы с различного рода призами и т.п. [5, с. 368].

Все компании хотят стать лучшими на рынке, и все хотят показать, что товар на много лучше именно у этой компании. Таким образом каждая компания направляет маркетинговую коммуникацию на информирование целевой аудитории о товаре и убеждение аудитории в приобретении именно данного товара исключительно в этой компании.

Рассмотрим пример компании, которая занимается производством детского питания. С помощью теле-радио-рекламы молодые мамы узнают о существовании данного товара, так же ежедневно появляются объявления рекламирующие данный товар в социальных сетях. На каждой упаковке детского питания присутствует контактный номер телефона, позвонив по которому, молодые мамы смогут более детально узнать состав данного продукта, а также что не маловажно, молодые мамы смогут выделить какие-то нюансы данного продукта, которые необходимо исправить, доделать, либо предложат какое-то изменение продукта, которое поможет в развитии компании [4, с. 196].

Таким образом, маркетинговые коммуникации должны не только информировать аудиторию по поводу ознакомления с торговой маркой, ознакомления аудитории с информацией относительно товара, формирования исключительно положительного образа торговой марки. В любом бизнесе конечная цель состоит в том, чтобы компания смогла продать весь произведённый продукт для целевой аудитории, и компания сохранила своё существование.

В связи с тем, что конкурентная борьба на рынке сейчас велика, торговая марка должна доносить информацию о продукте в любую точку, где только возможен контакт целевой аудитории с торговой маркой. Подобный контакт может возникать в таких местах как магазин, в который покупатель постоянно ходит для приобретения определённого сегмента товара. Также покупатель может ознакомиться с данным товаром, допустим по средствам телевидения, при просмотре каких-либо фильмов и т.п. Как правило, специалисты постоянно планируют поток звонков на горячую линию, исходя из проведения рекламной компании. Но также поступают, так называемы «незапланированные» звонки. Они поступают как правило от людей, которым порекомендовали данную торговую марку. Как правило, общий дизайн торгового предприятия так же играет роль, ведь исходя из дизайна, формируется мнение о компании, о её товаре и уровне обслуживания клиентов [2, с. 395].

Целевая аудитория состоит не только из потенциальных потребителей. Участником маркетинговой коммуникации может стать любой человек, будь то сотрудник данного предприятия, поставщики

продукции, продавцы, средства массовой информации, люди, живущие рядом с данным предприятием, покупатели и т.д.

Участники маркетингового процесса так же играют важную роль, как и потребители. В современном бизнесе это получает всё большее подтверждение. Как пример возьмём компанию, которая расположена в городе Хьюстон в США, Men'sWearhouse. Годовой оборот данной компании выше 430 миллионов долларов и насчитывают более 260 универмагов.

Основным участником маркетингового процесса в данной компании считают не потребителей, а собственные работники данной компании. Руководство компании убеждено, что успех их компании в том, что они относятся хорошо к сотрудникам, а работники взамен качественно выполняют свою работу и качественно консультируют клиентов [6, с. 302].

Так же участником маркетингового контакта могут стать и конкурирующие компании. Например, компании IBM и Apple однажды объединились для создания более нового и более мощного компьютера. В данном случае это помогло им остаться на мировом рынке и не потерять так называемую «рыночную долю». Таким же образом поступили азиатские авиакомпании для того чтобы не пускать на рынок более крупные авиакомпании. Они сделали своё расписание рейсов, которое помогает остаться на рынке авиаперевозок [7, с. 336].

Таким образом, маркетинговые коммуникации значительно влияют на развитие любой компании, в любой сфере деятельности. Ведь любая компания производит какой-либо товар, на который всегда есть потребитель. Но основная задача маркетинговой коммуникации, как можно больше ознакомить потребительскую аудиторию с товаром компании и убедить потребителя в том, что именно этот товар необходим клиенту.

Список источников

1. Алексунин, В. А. Маркетинговые коммуникации: Практикум/ В. А. Алексунин, Е. В. Дубаневич. - М.: Дашков и К, 2016. - 196 с.
2. Габинская, О. С. Маркетинговые коммуникации/ О. С. Габинская. - М.: Academia, 2018. - 368 с.

3. Красюк, И. Н. Маркетинговые коммуникации: Учебник / И. Н. Красюк. - М.: Инфра-М, 2018. - 416 с.
4. Голубкова, Е. Н. Маркетинговые коммуникации: Учебник / Е. Н. Голубкова. - М.: ДиС, 2011. - 336 с.
5. Мазилкина, Е. И. Маркетинговые коммуникации: Учебное пособие / Е. И. Мазилкина. - М.: Эксмо, 2018. - 240 с.
6. Синяевой, И. М. Интегрированные маркетинговые коммуникации: Учебник / под ред. И. М. Синяевой. - М.: Юнити, 2014. - 504 с.
7. Эриашвили, Н. Д. Интегрированные маркетинговые коммуникации: Учебник / под ред. Н. Д. Эриашвили, И. В. Грошева. - М.: Юнити, 2016. - 395 с.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: ВОПРОС МОТИВАЦИИ

Нездоровина В.В.

Смирнова К.Д.

ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»

В современном менеджменте персонала все большее значение приобретают мотивационные аспекты трудовой деятельности. Мотивация персонала является основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала.

Основная цель процесса мотивации — это получение максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить общую эффективность и прибыльность деятельности предприятия.

Вопросы эффективной мотивации персонала привлекали и продолжают привлекать внимание многих учёных, психологов, специалистов по управлению персоналом. Так, Б. Трейси, Д. Пинк, М. Армстронг рассказывают о способах повышения эффективности деятельности, предлагают актуальную информацию о мотивации, изложив свои взгляды касательно этого процесса. Концепции систем

управления персоналом опираются на научно-теоретические основы, разработанные отечественными учёными-исследователями: В.М. Мишиным, В.В. Глуценко, З.М. Макашевой, Э.М. Коротковым. Однако, несмотря на большое количество публикаций и исследований по данной проблематике, на сегодняшний день существует ряд проблем относительно организации эффективной мотивации персонала, которые требуют детального рассмотрения.

Целью исследования является изучение одной из важнейших управленческих функций – способность мотивировать подчинённых на максимально эффективную работу.

Мотивация персонала на сегодняшний день является одним из важнейших факторов, умелое использование которого может способствовать решению всего комплекса социально-экономических проблем, возникающих на предприятии. Рассматривая мотивацию как объект исследования данной проблематики, примем за основную следующую дефиницию: мотивация – это совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей [1, с. 122].

Как показывают исследования, один из самых значимых ресурсов любого предприятия – персонал, используют не в полной мере. Навыки и умения обычного человека обеспечивают огромный потенциал для роста, эффективности, достижения целей и получения прибыли.

По данным Robert Half and Associates, среднестатистический человек вырабатывает только половину своих возможностей [2, с. 9]. Остальные 50% рабочего времени используются неэффективно. Причиной такого положения дел является недостаточная мотивированность персонала, сотрудникам не хватает нацеленности на выполнение работы.

Одним из эффективных методов мотивации персонала является метод коллективного управления. Коллективное управление – мощный инструмент для создания вовлечённости, приверженности и ответственности за задание. Нацеленность сотрудников на качественную работу напрямую зависит от их участия в постановке

целей и определении стандартов [2, с. 37]. На рис. 1 приведены пять ключей для формирования высокоэффективной команды.

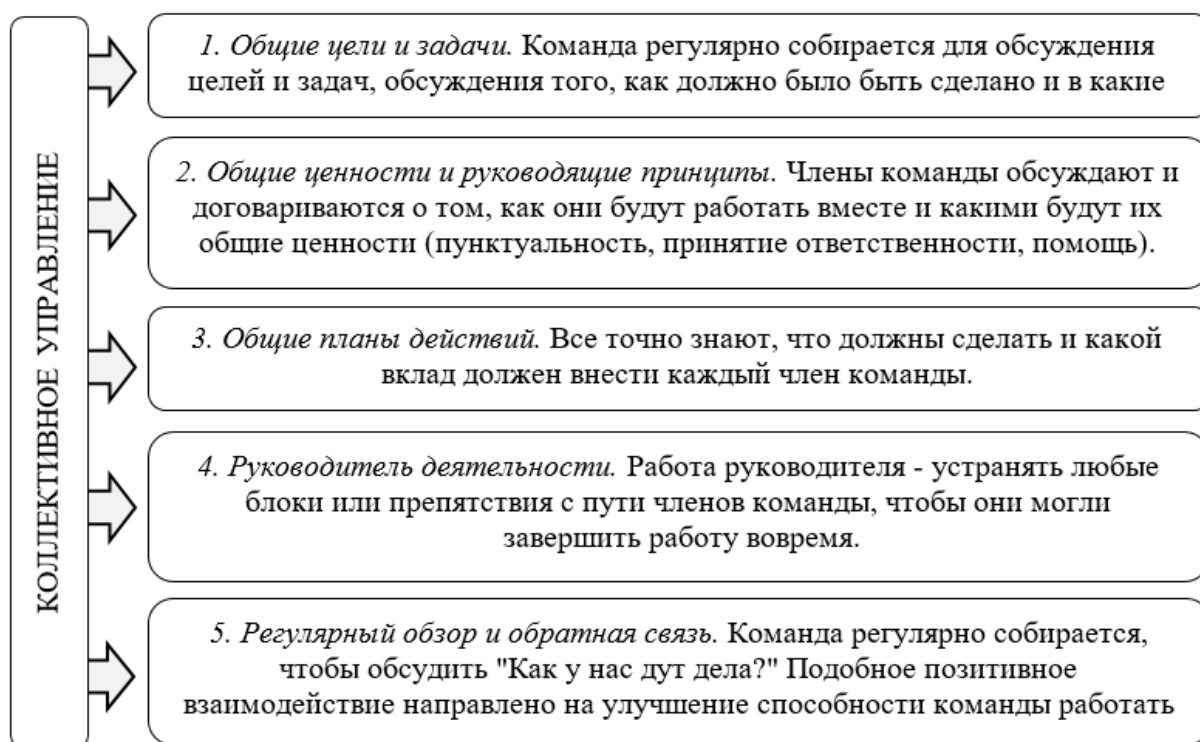


Рис. 1. Коллективное управление как эффективный метод мотивации персонала (составлено автором на основе [2, с. 39])

В коллективном управлении руководитель выступает в качестве тренера или напарника по работе. Во время встреч с персоналом руководитель раздаёт задания, обсуждает текущие проекты. В таком случае, чем больше коллективно обсуждают работу и чем больше вовлеченность каждого сотрудника в данный процесс, тем более мотивированной становится персонал.

Подводя итоги, можно заключить, что для эффективного управления мотивацией необходимо использовать в управлении предприятием различные группы методов. Одним из эффективных методов мотивации персонала является метод коллективного управления. По нашему мнению, проведение системной работы относительно процессов мотивации персонала на предприятии по данному алгоритму приведёт к повышению эффективности деятельности предприятия в целом.

Список источников

1. Заруцкая, Е.А. Мотивация и стимулирование труда персонала организации / Е.А. Заруцкая // Вестник ТвГУ. Серия «Экономика и управление». - 2018. - №1. - С. 120-126.
2. Трейси, Б. Мотивация / Б. Трейси; пер. с англ. Е. Ивченко. - М.: Манн, Иванов и Фербер. - 2014. - 144 с.

УПРАВЛЕНИЕ КАК СОЦИАЛЬНОЕ ЯВЛЕНИЕ**Некрасов Б.А.****Смирнов С.Н.**, канд. техн. наук, доцентГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»

Управление как социальный феномен не является единственной управленческой особенностью. Известно, что управление присуще другим системам, например, биологическим, а также системам неживой природы и поэтому они имеют собственный феноменальный характер.

Но таким совершенным управленческим инструментом, каким является человеческий мозг, не обладает никто, и потому управленческая неповторимость человека и человечества требует и неповторимого методологического воспроизведения, что должно лечь в основу любой конструктивной человеческой деятельности. Это связующее для человечества и отдельного человека начало имеет собственную энергию всечеловеческой интегративности, которая по мере развития цивилизации набирает все более мощное влияние на неё. При этом часто обгоняет такие привычные явления, как производительные силы и производственные отношения, что часто, особенно в марксистском понимании, представляются как единая определяющая сила социального прогресса [1, с. 137].

Профессия управленца, управленческий труд, как надёжный в современных условиях инструмент преобразований, превращаются в судьбоносные явления, демонстрируя могущество управления как социального феномена.

Именно в отечественных условиях обнаруживает себя наиболее эффективно организационная сущность управления, ее способность творить человеческую историю, конкретные судьбы людей [2, с. 43].

Поэтому организация производственных отношений, управление ими, следует считать основным звеном социальной заботы об экономическом развитии.

Практические выводы здесь вполне очевидны: государственная экономическая политика, управленческий корпус, предпринимательство как управленческое явление – решающие опоры экономических преобразований, организации современной экономической системы. Несмотря на то, что материальное производство, управление производственными отношениями имеют собственные управленческие механизмы, эти механизмы входят в состав духовного производства.

Будучи частью управления как социального феномена, духовное производство самоуправляется и потому претендует на собственные организационные основы. Признание духовного производства как движущей силы социального прогресса привело к новой парадигме управления им, которое продолжает прокладывать себе дорогу, в частности, в отечественной управленческой системе.

В значительной степени здесь играет решающую роль постулат этой парадигмы об определяющей роли, даже предшествующей материальному производству, духовного производства в отношении любых видов производства. Управление духовным производством, духовной культурой вообще является логическим замкнутым кругом, в котором интеллект управляет интеллектом, то есть становится совершенно господствующим.

Приходится каждый раз рассматривать политические отношения как объект управления, различать в них собственные интересы, и одновременно анализировать эти интересы как организационное явление, как определённую систему.

Поэтому управление как социальный феномен является решающей способностью, которая движет общество в гуманистическом направлении как абсолютно системную взаимозависимость элементов, которая может выявить свой потенциал лишь с его достаточно эффективной помощью.

Необходимо более эффективно использовать организационные механизмы, к самым эффективным средствам социальных преобразований в интересах всех членов общества.

Список источников

1. Бойко, Н.И. Управление и планирование как комплексный социальный феномен/ Н.И. Бойко // Вестник Адыгейского государственного университета. – 2009. - №2. – С. 136-139.

2. Сметанкина, Л.В. Управление как социальный феномен: факторы и уровни детерминации/ Л.В. Сметанкина // Социально-гуманитарные знания. - 2011. - № 7. – С. 38-47.

ОЦЕНКА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА ДНР

Окунева Е.С.

Баранцева С. М., канд. экон. наук

ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли
имени Михаила Туган-Барановского»

На сегодняшний день в Донецкой Народной Республике особо актуальны проблемы состояния рынка труда. Интеграция в систему международных экономических отношений невозможна без рационального применения существующего трудового потенциала. Общественная значимость рабочей силы оценивается на рынке труда, там же происходит и акт купли-продажи труда. Рынок труда Донецкой Народной Республики напрямую зависит от политических и экономических преобразований, которые оказывают влияние на характер социальных отношений в обществе.

Рынок труда в Республике постоянно претерпевает значительные изменения. В 2014 году произошла миграция рабочей силы, в связи с развернувшимися военными действиями, а значит, для незанятой части населения открылись новые возможности в виде свободных вакансий. К тому же, стало необходимо осваивать те виды деятельности, которые не были такими популярными раньше.

Специалистов в разных сферах деятельности выпускают профессиональные и высшие учреждения Республики. И хоть молодые специалистами и являются конкурентоспособными, но далеко не все профессии востребованы на рынке труда ДНР. В следствии чего выпускники мигрируют с целью нахождения тех условий труда, которые будут их устраивать.

Служба центров занятости ДНР не предоставляет надлежащих услуг, что можно считать одним из факторов, который препятствует развитию рынка труда.

Например, на сегодняшний день крайне трудно найти работу студентам, а также экономически активному населению старше 35 лет. Безусловно стоит учитывать и экономическую среду ДНР. В основном, работники получают невысокую заработную плату, но при этом платят высокие налоги. В 2020 году средняя зарплата в Донецкой Народной Республике составила 14 929 рублей.

К примеру, на тот же год в Российской Федерации средняя зарплата - 35 361 рублей.

На сегодняшний, в соответствии с исследованиями центра занятости ДНР, можно выделить следующие перспективные отрасли на рынке труда: здравоохранение; охрана порядка; инженерные отрасли. Спрос и предложение рабочей силы в разрезе квалификационных группировок на конец июля 2020 года показаны на рис. 1.

Также по данным Республиканского центра занятости на конец июля 2020 года на учете состояло 9,6 тыс. человек, ищущих работу.

Из них 29,7%, или 3,1 тыс. человек, – молодежь в возрасте до 35 лет, 50%, или 4,8 тыс. человек, – женщины.

На конец июля 2020 года количество вакансий, которые заявлены работодателями в центры занятости, составляет 14 тыс. ед.

На 10 свободных вакансий претендовало 7 граждан незанятых трудовой деятельностью, состоящих в центрах занятости республики на учете.

Потребность в рабочей силе больше всего проявлялась среди квалифицированных рабочих с инструментом (29,5% от общей численности заявленных вакансий), профессионалов (20,9%) и специалистов (15,7%).



Рис. 1. Спрос и предложение рабочей силы в разрезе квалификационных группировок на конец июля 2020 года

По данным Главного управления статистики и центра занятости ДНР приведена табл. 1, показывающая численность ищущих работу и трудоустроенных лиц в разрезе городских и районных центров занятости Донецкой Народной Республики за январь-июль 2020 года [1].

Нельзя не отметить, что анализ экономического сектора Донецкой Народной Республики достаточно трудно провести в должной степени, так как статистической информации об экономической деятельности нет в открытых источниках. Мониторинг цен на товары является исключением [2].

Опираясь на статистические данные можно сделать вывод, что ищущих людей в разы больше, чем тех, кто официально устроен.

Таким образом, у рынка труда Донецкой Народной Республики есть потенциал, но на данном этапе его функционирование недостаточно развито. В первую очередь это препятствует развитию экономики Республики, а говорить об интеграции в систему международных экономических отношений достаточно рано.

Таблица 1

Численность ищущих работу и трудоустроенных лиц в разрезе городских и районных центров занятости Донецкой Народной Республики за январь-июль 2020 года

| Город | Численность лиц, ищущих работу и состоявших на учете, чел. | Численность трудоустроенных лиц на постоянное место работы, чел. | Разница между лицами, ищущими работу и трудоустроенных на постоянное место работы, чел. |
|--------------------|--|--|---|
| Тельмановский р-н | 524 | 128 | 369 |
| Старобешевский р-н | 698 | 273 | 425 |
| Новоазовский р-н | 593 | 88 | 505 |
| Амвросиевский р-н | 719 | 298 | 421 |
| г. Ясиноватая | 938 | 152 | 786 |
| г. Шахтерск | 787 | 391 | 396 |
| г. Харцызск | 1070 | 700 | 370 |
| г. Горез | 1047 | 635 | 412 |
| г. Снежное | 808 | 484 | 321 |
| г. Макеевка | 3159 | 1836 | 1323 |
| г. Кировское | 533 | 180 | 353 |
| г. Ждановка | 328 | 80 | 248 |
| г. Енакиево | 1282 | 587 | 695 |
| г. Докучаевск | 669 | 107 | 562 |
| г. Дебальцево | 552 | 128 | 394 |
| г. Горловка | 2738 | 1176 | 1562 |
| г. Донецк | 5437 | 2620 | 2817 |

Для развития рынка труда необходима грамотная и эффективная политика регулирования сферы занятости населения, реализация мер по обеспечению социально-экономических условий, позволяющих конструировать адекватное развитие социально-трудовой мобильности молодежи, благоприятно скажется на функционировании рынка труда и приведет к росту трудового потенциала населения [3].

Список источников

1. Республиканский центр занятости ДНР: Официальный сайт [Электронный ресурс]. - Режим доступа: // <https://rcz-dnr.ru/>

2. Кязимов, К. Г. Регулирование рынка труда и содействие занятости молодежи / К. Г. Кязимов // Профессиональное образование и рынок труда. - 2017.- С. 68-75.

3. Романюк, В. Экономические предпосылки для создания условий по привлечению высококлассных специалистов в ДНР/ В. Романюк [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://mer.govdnr.ru/>

ДРЕСС-КОД КАК ЭЛЕМЕНТ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ОРГАНИЗАЦИИ

Панфилов К.А.

Киселёва А.А., канд. экон. наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при главе Донецкой Народной Республики»

Внешний вид сотрудников организации обычно рассматривается как один из важнейших элементов ее корпоративной культуры. В последние годы в практике менеджмента дресс-коду уделяется все большее внимание.

Известного модельера Пьера Кардена как-то спросили, что значит «быть хорошо одетым». Он ответил так: «Хорошо одетым можно назвать человека, который считается с собой и другими». Действительно, одежда говорит без слов не только о нас сами, но и о нашем отношении к другим людям.

По одежде можно судить о личностных особенностях человека, его стиле общения и отношении к работе. Если в личном общении некоторая небрежность в выборе одежды допустима, то в деловых отношениях стиль одежды и общая ухоженность играют принципиальную роль. Исходя из этого, возникла необходимость в появлении дресс-кода, предполагающего соблюдение правил выбора и ношения одежды в определенных ситуациях. Особое внимание уделяется корпоративному дресс-коду, поскольку большую часть своего времени большинство людей проводит на работе.

В России понятие «дресс-код» появилось в начале 1990-х гг. с приходом на рынок иностранных компаний. Наличие дресс-кода

расценивалось как признак прогрессивной серьезной компании. На данный момент понимание этого явления намного углубилось, многими работодателями и работниками стала осознаваться необходимость подобного компонента корпоративной культуры как инструмента развития бизнеса.

Корпоративный дресс-код является основополагающим звеном корпоративной культуры и имиджа компании. При входе в какой-либо офис, первым делом человек обращает внимание на внешний вид сотрудников. Сочетание делового стиля с элегантностью – отличительная черта сотрудников компаний, в которых каждый специалист уважает и ценит себя, работая над своим имиджем для достижения общих целей [1, с. 67].

Можно выделить три различных по степени жесткости уровня требований к внешнему виду сотрудников.

1. Униформа – одежда единого цвета, фасона и покроя, обязательная для ношения всеми сотрудниками или их частью. Униформа выполняет в организации три основных функции:

- во-первых, возможность быстрой идентификации сотрудника фирмы в массе людей. Униформа не зря впервые появилась в армии: умение отделять своих от чужих является жизненно важным. В гражданской сфере данная функция является значимой в отраслях торговли и общественного питания: посетитель должен быстро определить, к кому можно обратиться по интересующим его вопросам. Со вкусом выполненная униформа одновременно позволяет потребителям различать сотрудников фирмы и формирует у них восприятие данной компании как солидной со всеми вытекающими последствиями;

- во-вторых, достижение социально-психологического единства персонала. Одетые по единому образу люди в большей степени ощущают свою причастность к общему делу. Указанная функция особенно актуальна для японского менеджмента, где социально-психологическому единству персонала уделяется очень большое внимание;

- в-третьих, улучшение трудовой дисциплины. Замечено, что сотрудник, одетый в униформу, становится более ответственным и организованным. Униформа напоминает ему, что он на работе, и

работа в данный момент времени становится для него главной. В этой связи отмена школьной формы хоть и имеет важное гуманистическое значение, но, безусловно, сказывается на учебной дисциплине: во многих гимназиях и лицеях, заботящихся о качестве образования, снова ее вводят.

Униформа бывает полная или частичная. Полная униформа применяется преимущественно в армии и правоохранительных органах, она регламентирует всю одежду от головного убора до носков. Частичная униформа предполагает обязательность лишь некоторых элементов одежды: пиджака, головного убора, шарфика. Все остальное оставляется на усмотрение работника.

2. Дресс-код – система официально установленных требований к внешнему виду сотрудников. Дресс-код предъявляет менее жесткие требования, чем униформа, слабее формирует чувство причастности к организации. С функциональной точки зрения он направлен в первую очередь на повышение дисциплины сотрудников и формирование позитивного имиджа фирмы в глазах посетителей. Дресс-код часто применяется в государственных учреждениях и обычно охватывает только персонал.

3. Неформальный дресс-код – система негласных, не утвержденных официально требований к внешнему виду сотрудников. Функция неформального дресс-кода исключительно корпоративная – обеспечение целевой и ценностной сплоченности сотрудников [2, с. 83].

Следует отметить, что применение дресс-кода имеет и существенные недостатки. Самый главный из них: униформа обезличивает людей, лишает их индивидуальности, снижает креативность сотрудников. Поэтому нецелесообразно ее использование в творческих организациях. Отметим, что внедрение униформы в рекламном агентстве вряд ли повысит результативность труда его сотрудников, скорее можно ожидать снижения их творческой активности.

Список источников

1. Тихонова, Е. Правила дресс-кода / Е. Тихонова. – М: Издательство «Научная книга». - 2013. – 286 с.

2. Вос, Е. Деловой этикет. Правила поведения, общения, дресс-кода/ Е. Вос. – М.: Эксмо. - 2014. – 342 с.

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

Пинчук В.В.

Смирнов С.Н., канд. техн. наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»

Управление человеческими ресурсами (УЧР) является ядром любой службы, но особенно в организациях государственной службы, сотрудники которых часто являются их самым ценным ресурсом. Управление человеческими ресурсами – это методология управления, которая включает в себя создание и выполнение стратегии, программ и процедур, влияющих на производительность, возможности и лояльность сотрудников организации.

С точки зрения управленческой перспективы УЧР утверждает, что необходимо разработать комплексную серию кадровых политик для поддержки стратегии организации. Таким образом, УЧР влечёт за собой планирование, внедрение и управление набором персонала, а также реализацию инициатив по отбору, обучению, карьерному росту и организационному развитию внутри организации.

Цель УЧР – максимизировать продуктивность организации за счёт оптимизации эффективности её сотрудников, одновременно улучшая рабочую жизнь сотрудников и относясь к сотрудникам как к ценным ресурсам. Таким образом, УЧР состоит из ряда вариантов политики в отношении того, как обращаться, платить и привлекать сотрудников, которые будут влиять и обуславливать характер трудовых отношений в виде различных результатов в приверженности, компетентности и осведомленности сотрудника о целях организации.

С помощью политик и процедур УЧР люди привлекаются, удерживаются, мотивируются и развиваются для выполнения работы организации. Точно так же каждый политический выбор предоставляет

лицу, принимающему решения, отличительную альтернативу затрат и выгод. Следовательно, политика и процедуры управления человеческими ресурсами помогают организации формировать действия своих сотрудников для успешной работы, соответствия различным государственным политикам, обеспечения удовлетворительного качества занятости и улучшения её положения на рынке за счёт повышения конкурентоспособности и обслуживания.

Выделяются пять функциональных областей управления человеческими ресурсами:

1. Персонал: возможность получить людей с соответствующими навыками, знаниями и опытом для заполнения рабочих мест. В организации труда это связано с планированием, анализом работы, наймом и отбором.

2. Награды: разработка и администрирование систем вознаграждения, включая оценку работы служебной аттестации и льготы.

3. Требование к профессиональной подготовке сотрудников, готовящее сотрудников к получению знаний и навыков, необходимых для их работы.

4. Содержание сотрудников: управление и мониторинг политики в области безопасности, здоровья и социального обеспечения на рабочем месте для сохранения компетентной кадровой политики и соблюдения установленных законом стандартов и правил.

5. Отношения с сотрудниками: схема вовлечения и участия сотрудников в профсоюзе или вне профсоюза.

Государственная служба – это административная система, занимающая важное место в политической системе наций. Во всем мире вклад государственной службы в содействие устойчивому и справедливому экономическому росту привлекает всё большее внимание. Эффективное и действенное управление государственной службой имеет решающее значение для устойчивого социально-экономического развития нации.

Государственная служба – это система найма, которая построена на найме, удержании и продвижении сотрудников в соответствии с их квалификацией и способностями к работе. Сотрудники на

государственной службе называются гражданскими служащими или государственными служащими.

Гражданский служащий или государственный служащий – это лицо в государственном секторе, работающее в правительственном департаменте или агентстве. Количество государственных служащих государства как части «государственной службы» варьируется от страны к стране. Государственная служба относится к сотрудникам, выбранным и продвигаемым по службе на основе системы заслуг и стажа, которая может включать экзамены. Это подразумевает операционную систему, которая следует надлежащим процедурам, установленным до сих пор признанным органом, и придерживаться его в повседневной деятельности системы.

Государственная служба руководствуется набором правил и положений, регулирующих поведение её сотрудников в достижении поставленных целей в области национального развития. Государственная служба как система управления функционирует благодаря деятельности отдельных лиц, составляющих этот орган.

Управление человеческими ресурсами (УЧР) является ядром управления персоналом на государственной службе, и имеет внутреннее значение для государственной службы каждой страны. Эволюция УЧР на государственной службе от кадрового администрирования к более стратегическому менеджменту преобразовала комплексные взгляды на предприятие в более органичные, интерактивные и совместные, что в полной мере обеспечило практику управления человеческими ресурсами на государственной службе.

Список источников

1. Дресвянников, В.А. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / В.А. Дресвянников, О.В. Лосева. – Саратов: Вузовское образование, 2014. – 170 с.
2. Кафидов, В.В. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / В.В. Кафидов. – СПб.: Питер, 2012. – 202 с.
3. Подвербных, О.Е. Стратегическое управление человеческими ресурсами: учебник для студентов высших учебных заведений /

О.Е. Подвербных; Сибирский гос. аэрокосмический ун-т им. акад. М.Ф. Решетнева. – Красноярск: СибГАУ, 2013. – 160 с.

ВЛИЯНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ НА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ

Пинчук В.В.

Смирнов С.Н., канд. техн. наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»

Организации стремятся занимать лидирующую позицию в области своей деятельности, путём удержания большей доли рынка, привлечением большего числа клиентов, увеличивая продажи и т. д. Быстрые изменения, вызванные глобализацией, продвижением информационных систем и другими факторами привели к усилению конкуренции. Многие организации, движимые рынком, в первую очередь уделяют внимание формированию чётко поставленных целей в своей работе. Некоторые из целей: снижение затрат, достижение уровня продаж, увеличение количества клиентов, увеличение доли рынка, повышение производительности и качества, инновационные продукты. Реализация этих целей достигается за счёт управления человеческими ресурсами организации. Персонал является ключом к успеху, который позволяет достичь высоких организационных показателей.

Человеческие ресурсы считаются одним из наиболее важных ресурсов современных фирм. Управление человеческими ресурсами более важно, чем другие источники конкуренции, потому что люди являются особыми активами организации, создающими конкурентоспособность и оказывающими помощь в достижении целей организации.

Общая цель управления эффективностью – создать культуру высокой производительности, в которой отдельные лица и группы берут на себя ответственность за постоянное улучшение бизнес-процессов и своих навыков, и вносят свой вклад в достижение целей, поставленных руководителями. В частности, эффективность

руководства может быть выражена как приближение индивидуальных целей сотрудников к целям организации при условии, что сотрудники поддерживают культуру организации. Это предусматривает определение и согласование ожиданий с точки зрения ролевой ответственности и подотчётности, навыков и поведения.

Целью стратегического управления человеческими ресурсами является повышение эффективности бизнеса за счёт управления людьми. Организациям необходимо эффективно и действенно управлять своими человеческими ресурсами для достижения желаемых целей и задач. Достижение целей и задач также приводит к повышению производительности.

Стратегическое управление человеческими ресурсами – это процесс, который включает использование всеобъемлющих подходов к разработке стратегий управления персоналом, которые интегрированы вертикально с бизнес-стратегией и горизонтально друг с другом. Эти стратегии определяют намерения и планы, связанные с общими организационными соображениями, такими как организационная эффективность, и более конкретными аспектами управления людьми, такими как: ресурсы, обучение и развитие, вознаграждение и отношения с сотрудниками. Стратегическое управление человеческими ресурсами фокусируется на действиях, которые отличают фирму от её конкурентов.

Стратегическое управление человеческими ресурсами имеет семь значений: использование планирования; последовательный подход к проектированию и управлению персоналом; системы, основанные на политике занятости и кадровой стратегии; часто подкрепляется «философией»; соответствие деятельности и политики управления человеческими ресурсами определённой бизнес-стратегии; видение людей в организации как стратегического ресурса; достижение конкурентного преимущества.

Стратегическое управление человеческими ресурсами имеет чёткую направленность на реализацию стратегических изменений и наращивание базы навыков организации, чтобы гарантировать, что организация может эффективно конкурировать в будущем. Стратегическое УЧР способствует развитию человеческого капитала, который отвечает требованиям конкурентной стратегии бизнеса, так

что цели и миссия организации будут достигнуты. Стратегия управления человеческими ресурсами – неотъемлемая часть бизнес-стратегии.

Организационная эффективность – одна из наиболее обширно используемых зависимых переменных в организационных исследованиях сегодня, и, тем не менее, в то же время, она остаётся одной из наиболее неточных и слабо определённых конструкций. В литературе по стратегии основное внимание на этой конструкции уделялось почти полностью финансовым показателям эффективности. Концептуально эффективность организации определяется как сравнение стоимости, производимой компанией, со стоимостью, которую владельцы ожидают получить от компании. Узкое определение производительности сосредоточено на использовании простых финансовых показателей, основанных на результатах, которые, как предполагается, отражают достижение экономических целей фирмы.

Исследования между стратегическим УЧР и эффективностью бизнеса доминировали в дебатах учёных и практиков более двух десятилетий. Однако в большинстве исследований и публикаций в области УЧР понятие определяется с точки зрения индивидуальных практик. Политика управления человеческими ресурсами, влияет на поведение, отношение и производительность сотрудников. Исследователи сосредоточены на нескольких важных практиках, которые, в свою очередь, могут положительно повлиять на эффективность организации, таких как планирование человеческих ресурсов, набор, отбор, обучение и развитие, компенсация, управление производительностью и отношения с сотрудниками.

Список источников

1. Савельченко, И.А. Управление человеческими ресурсами в контексте стратегии развития интеллектуального капитала организации/ И.А. Савельченко, Л.Е. Никифорова // Креативная экономика. – 2017. – № 7. – С. 736-747.

2. Еремин, В. И. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие / В.И. Еремин, Ю.Н. Шумаков, С.В. Жариков; Под ред. В.И. Еремина. - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 272 с.

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Потоловская И.Ю.

Ляхова Л.С., канд. экон. наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»

Оценка персонала обеспечивает получение обширной и достоверной информации о будущем или числящемся в штате сотруднике. Она даёт возможность не только приобрести нужные сведения о тех или иных работниках и выявить насколько они соответствуют занимаемым должностям, но и повысить эффективность управления и мотивацию персонала.

Несмотря на то, что в настоящее время существует достаточно много наработок по данной проблеме, вопросы совершенствования процедуры оценки персонала, рационального использования современных методик, способов и инструментов оценивания не утрачивают своей актуальности и требуют дальнейших исследований.

Оценку персонала невозможно рассматривать отдельно от других элементов системы управления персоналом.

Оценка персонала, связанная с приёмом на работу на предприятие, рассматривается как определённая система, включающая решение следующих вопросов:

- кто будет занят в процессе оценки кандидатов;
- какие требованиям должны соответствовать методы оценки;
- какие методы оценки дают возможность объективно оценивать наличие профессиональных и личностных качеств у кандидатов;
- каким образом можно избежать ошибок при оценке кандидатов;
- по каким методикам определяется эффективность оценки персонала?

Нашло широкое применение собеседование. В то же время сама процедура оценки претендента на освободившуюся должность, и включающая одно или несколько собеседований, не может дать полного и всестороннего представления о нём.

Сотрудник, проводящий собеседование, полагается на своё первое впечатление, которое нередко оказывается ошибочным. Кроме того, определённую роль могут сыграть случайные факторы. Один из

собеседников во время процедуры оценки может оказаться нездоровым, или может сказаться плохое настроение, неудачи в личной жизни и др. Возможно, соискатель на должность не сумел произвести на интервьюера впечатления без видимых причин.

То есть результаты собеседования влияет множество субъективных факторов, что безусловно, негативно скажется на качестве оценки.

Руководителю, принимающему участие в процедуре приёма на работу, не хочется ограничиваться информацией о соискателе только лишь сведениями из такого официального документа, как трудовая книжка, хотя, безусловно, из неё тоже можно извлечь немало достоверной информации о претенденте.

С разной степенью эффективности при приёме на работу могут также использоваться тесты, кейс-методики и др.

Через установленный промежуток времени нового сотрудника будут оценивать. Для большей объективности оценка должна производиться в той форме, что и оценка персонала. Такая оценка персонала даёт возможность принять наиболее взвешенное решение о последующей участи нового работника и в случае положительного решения наметить для него планы продвижения по службе и совершенствования [1, с. 282].

Оценка персонала даёт возможность установить, как в рамках существующей структуры преобразовать персональную оплату работы в соответствии с показателями деятельности. Если решение принимается согласно итогам оценки персонала, оно считается наиболее взвешенным и объективным и вызывает меньше конфликтных ситуаций, нежели установленное неформально решение.

Мотивирование персонала и эффективная коммуникация на предприятии во многом находятся в зависимости от грамотного построения концепции оценки персонала, а также оптимального ее функционирования. Оценка персонала в опытных руках способна послужить сильным фактором мотивации.

Научно обоснованная концепция оценки персонала осуществляет несколько функций, которые состоят во влиянии на мотивацию работников, увеличении производительности и качества работы, формировании профессионального развития и продвижения по службе,

принятии кадровых решений о вознаграждении или же увольнении [2, с. 604].

Для совершенствования уже существующей практики оценки или при внедрении в практику новых подходов при оценке работы персонала, необходимо осуществлять определённые мероприятия. Данные мероприятия и их эффективность изображена на рис. 1.



Рис. 1. Направления совершенствования оценки персонала организации

Организациям могут быть рекомендованы для использования ряд современных методов оценки персонала:

1) Метод «360 градусов». Данный метод позволяет оценить сотрудника с разных сторон (по кругу, который представляет собой 360 градусов). В идеале перечень оценивающих включает: самого сотрудника, который ставит себе оценки согласно заданным критериям и вопросам; непосредственный руководитель сотрудника; коллеги либо руководители сотрудника; подчинённые (если они есть). Полученные сведения будут полезны для непосредственного руководителя сотрудника [3, с. 184]. Такой метод целесообразно использовать при аттестации специалистов и руководителей, а также в случаях перемещения по службе определенного работника.

2) Метод наблюдения. Этот метод считается одним из самых надежных способов сбора информации о работе персонала предприятия, но в тоже время он является и наиболее сложным для применения. Здесь могут возникнуть сложности, обусловленные возможностью неверного понимания действий оцениваемого сотрудника.

3) Метод оценки по компетенциям. Этот метод оценки может использоваться не только при приёме персонала на работу. По сути, применение данного метода дает результаты, сопоставимые по достоверности и комплексности с результатами применения метода ассесмент-центр, но в отличие от него здесь не требуется рассмотрение группы из нескольких руководителей или специалистов, оцениваемых одновременно.

Таким образом, оценка персонала дает возможность оценить уровень профессиональной подготовки работника, необходимой для выполнения своих должностных обязанностей, а также собрать информацию, необходимую для оценки перспектив его профессионального роста.

Список источников

1. Гусарева, Н.Б. Оценка персонала на основе модели компетенций/ Н.Б. Гусарева, К.Г. Царитова, О.В. Дятлова // Бизнес в законе. Экономико-юридический журнал. - 2016. - № 6. - С. 280-283.

2. Романадзе, Е.Л. Обзор методов оценки персонала в современных организациях/ Е.Л. Романадзе, А.П. Семина // Московский экономический журнал. - 2019. - № 1. - С. 602-610.

3. Тонгуш, В.В. Исследование оценки персонала в организации методом «360 градусов» / В.В. Тонгуш // Символ науки: международный научный журнал. - 2017. - № 04-3. - С. 183-185

НАЁМ И ОТБОР ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Рогожкина Д.А.

Ляхова Л.С., канд. экон. наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»

На современных предприятиях уделяется значительное внимание найму персонала. Своеобразная «миссия» системы найма персонала это: «Правильный сотрудник на правильном месте в правильное время». Найм персонала подразумевает определённые действия, которые производит организация для привлечения кандидатов, обладающих необходимыми квалификацией и возможностями [1, с. 62]. В ходе найма нужных предприятию специалистов осуществляется их отбор по различным критериям.

Приём персонала на работу - это последовательность действий, направленных на удовлетворение потребности предприятия в качественных работниках. При найме персонала работодатель имеет дело с людьми, которые хотят реализовать свои цели, выбирая то или иное предприятие. Также менеджеры стремятся достичь целей организации, отбирая кандидата. К тому же, люди ищут не любую работу, а непосредственно ту, которая их устраивает. Неверный выбор имеет негативные последствия как для работника или менеджера, так и для предприятия в целом [2, с. 83].

Когда появляется вакантное место по причине, например, развития предприятия или выбытия сотрудника, в таком случае проанализировать содержание работы. Исходя из этого осуществляется поиск подходящего кандидата. Это наиболее существенная часть

предварительной подготовки при выборе кандидата, которая, как правило, часто недооценивается. Наем начинается с детального определения того, кто нужен предприятию [3, с.122]. Анализ содержания работы представляет собой процесс детального и регулярного изучения содержания работы. Этот анализ можно проводить с использованием различных методов. Если это рутинные работы, то будет хорошим источником информации обычное наблюдение. Анализ содержания работы на рабочем месте проводится совместно с линейными руководителями. Но при таком исследовании сильное влияние имеют субъективные факторы, потому что люди на любой должности, обычно, преувеличивают значимость своей работы.

Главной задачей при найме на работу персонала считается удовлетворение спроса на работников в качественном и количественном соотношении. При этом нужно дать ответ на вопрос: где и когда потребуются работники? Наем на работу характеризуется рядом действий, направленных на привлечение сотрудников, имеющих качества, необходимые для достижения целей, поставленных предприятием. Непосредственно с привлечения на работу начинается управление персоналом. Когда предприятию нужны работники, возникают вопросы: где именно искать потенциальных кандидатов и как сообщить будущему персоналу о том, что имеются рабочие места [4, с.131].

При найме персонала обычно используют два основных источника найма: внутренний (из числа работников предприятия) и внешний (из людей, до этого никак не связанных с предприятием). Набор из внутренних источников предполагает заполнение вакансий за счёт работников предприятия. Он имеет определённые недостатки и преимущества

Недостатки:

- количество реальных претендентов на вакантное место невелико;
- необходимы затраты на переподготовку;
- недоброжелательное отношение со стороны коллег, которые не были приглашены на замещение вакантного места;
- личные симпатии к кандидатам, снижающие объективность оценки их профессиональных и личностных качеств.

Преимущества:

- при заполнении вакансий за счёт людей, уже работающих на предприятии, предприятие имеет дело с работниками, которые обладают определённым опытом, что повышает вероятность их эффективной работы в новой должности;

- данный подход повышает лояльность персонала и мотивирует персонал к большей отдаче в работе;

- обходится значительно экономнее, требует минимальных затрат;

- быстрая и легкая адаптация из-за хорошего знания предприятия;

- снижение текучести кадров; - обеспечение сотрудникам перспектив карьерного роста;

- возможность сохранения прежнего уровня заработной платы

При внутреннем наборе чаще всего используются следующие подходы выявления подходящих претендентов:

1. Выбор наиболее подходящих претендентов с учётом опыта, стажа работы, возраста, пола и др.

2. Формирование кадрового резерва, из рядов которого в будущем могут быть отобраны потенциальные кандидаты.

3. Организация конкурсов на замещение вакантных должностей и оповещение об имеющихся вакансиях [5, с. 86].

При внешнем наборе для заполнения вакансий привлекаются кандидаты со стороны. В процессе поиска новых работников для заполнения актуальных вакансий у сотрудников отдела кадров возникает ряд вопросов: каким образом можно найти подходящих кандидатов, с помощью каких средств, чем заинтересовать их работой в организации. При организации процесса набора персонала стоит обращать внимание на недостатки и преимущества внешних источников набора персонала, пытаться их проанализировать и выбирать наиболее приемлемые для предприятия варианты, удовлетворяющие его конкретные потребности на данный момент времени.

Список источников

1. Бизюкова, И. В. Кадры управления: набор и оценка: учебное пособие/ И. В. Бизюкова. - Москва: Изд. дом Международного ун-та в Москве, 2016. - 132 с.

2. Клевец, Н.И. Набор персонала на предприятие / Н.И. Клевец, З.О. Османова// Менеджмент в России и за рубежом. - 2017. - № 1. - С. 81-98.

3. Жулябин, Д. Ю. О критериях отбора персонала/ Д.Ю. Жулябин// Вестник Воронежского института высоких технологий. - 2017. - № 4 (23). - С. 120-123.

4. Кравченко, А.Ф. Набор и отбор персонала: учебно-методическое пособие / А.Ф. Кравченко. - М.: Аспект-Пресс, 2016. - 276 с.

5. Саакян, В.Ю. Набор и аттестация персонала / В.Ю. Саакян. - М.: МИЭМП, 2011. - 125 с.

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЁЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Садовский А.Н.

Петенко А.В., канд. экон. наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при главе Донецкой Народной Республики»

Трудоспособная молодёжь является одной из важнейших составляющих человеческого потенциала страны. От степени её вовлечённости и готовности к продуктивной деятельности, напрямую зависит качество социально-экономических процессов и развитие трудовых отношений в длительной перспективе.

Сегодня молодым людям самостоятельно решить вопрос о собственном трудоустройстве становится очень непросто. Основные причины сложного положения молодежи, главным образом, связаны с проблемами «жизненного старта»: с уровнем материального обеспечения и социальной защищенности, возможностью получения образования и началом трудовой деятельности, образованием и обеспечением семьи, карьерой и профессиональным ростом.

На рынке труда уже давно проявляет себя несоответствие знаний и умений, которыми обладает молодёжь, запросам работодателей. Основными характеристиками современного выпускника высшего учебного заведения становятся: инициативность, активность,

амбициозность, целеустремленность и неопределённость. При этом, серьезным препятствием в работе становится отсутствие или недостаточный уровень владения навыками межличностного общения, такими как «коммуникабельность, эмоциональный контроль, умение презентовать, вести переговоры».

Еще одной проблемой трудоустройства молодого выпускника является поиск работы по специальности. Некоторые работодатели, пользуясь профессиональной несостоятельностью и неопытностью молодых соискателей, стараются занижить для них размер заработной платы. Вместе с тем, они могут предъявлять завышенные квалификационные требования и устанавливать им чрезмерно широкий круг обязанностей даже на начальных этапах работы. Молодой работник при этом оказывается в сильной зависимости от работодателя из-за боязни потерять первое рабочее место и вероятности испортить свою репутацию в трудовой деятельности.

Стоит заметить, что ряд вакансий в силу высокой текучести, нередко рассматривается специалистами по кадрам «расходным материалом», что позволяет использовать молодых людей как сравнительно дешёвую рабочую силу, поступать недобросовестно, практически не учитывая их интересов. Многие работодатели ищут молодых специалистов с хорошими твёрдыми теоретическими знаниями, считая, что практический опыт лучше получать на том предприятии, на котором специалист будет работать.

Поэтому становится актуальным вопрос об усовершенствовании методов развития карьеры выпускников учебных заведений [2, с. 4]. Значительной проблемой для всех выпускников, независимо от уровня их теоретической подготовки, является оторванность знаний от практики, неподготовленность к работе в реальном трудовом процессе и непонимание того, как устроена трудовая деятельность. Соответственно, необходимо соотносить способности и качества студента на протяжении обучения в высшем учебном заведении с требованиями работодателя.

Существенной проблемой также является мотивация трудоустройства молодёжи. Большинство выпускников вузов не знают за 2-3 месяца до окончания обучения кем и где они будут работать. Другими словами, можно утверждать, что на рынке труда они будут

неконкурентоспособными, а вопрос о трудоустройстве приобретает первостепенную важность.

В процессе поиска работы молодежь сталкивается с определенными психологическими трудностями. Их причиной является отсутствие внутренней моральной готовности к активным действиям, неумение изменить приобретённые установки, сниженная мотивация поведения в постоянно изменяющихся рыночных условиях.

Совокупность этих проблем, волнующих молодёжь, сопровождается отсутствием государственных гарантий по обеспечению молодых специалистов рабочими местами; невыполнением требований законодательства по поводу заключения письменного трудового договора с несовершеннолетним лицом; недостаточным учитыванием тенденций миграции молодых специалистов; низким содействием государства созданию «молодежных центров труда» и обеспечению их ресурсами с целью их продуктивного функционирования в сфере занятости [3, с. 51].

Все эти нерешенные вопросы занятости приводят к росту уровня безработицы молодёжи на рынке труда. Как следствие, наблюдается понижение уровня жизни, распространение теневой занятости, пассивной модели поведения, отток рабочей силы за границу и изменение социально-экономических ценностей у молодого поколения.

На мой взгляд, на законодательном уровне должны быть разработаны и внедрены меры, которые могут поспособствовать решению проблем занятости молодежи на рынке труда:

1. Систематическое проведение исследований с целью определения профессиональных навыков и уровня квалификации выпускников;
2. Включение в учебные программы обязательной стажировки студентов;
3. Создание молодёжной биржи труда;
4. Разработка и финансирование проектов, основанных на активных мерах содействия молодёжной занятости;
5. Разработка и внедрение механизма финансовой и иной поддержки предприятий, участвующих в реализации молодёжных программ по трудоустройству;
6. Расширение информационного поля в сфере состояния

локальных рынков труда и статуса потенциальных работодателей с целью создания условий для самоопределения молодых людей;

7. Проведение информативных семинаров и тренингов о возможностях и способах трудоустройства;

8. Организация встреч с работодателями и бывшими безработными, которые успешно нашли работу или основали собственный бизнес, обеспечив широкое освещение положительного опыта в СМИ;

9. Введение в образовательные программы учебных заведений курсов по технике поиска работы и организации собственного дела;

10. Осуществление координации международной деятельности в части обмена студентами с целью стажировки, а также выполнения волонтерских работ и временного трудоустройства.

Таким образом, обеспечение удовлетворительного уровня занятости молодежи на сегодня выступает одной из приоритетных задач развития государства. Ведь именно молодежь является наиболее активной частью трудоспособного населения.

Основными мерами, которые должны проводиться для уменьшения безработицы среди молодежи, должны быть агитационная и просветительская работа. Поэтому всем правительственным организациям и общественным объединениям стоит работать над этими вопросами и проблемами и искать эффективные способы их решения. Только так можно стимулировать развитие экономической активности молодёжи и способствовать реализации их трудового потенциала.

Список источников

1. Андриянова, А.А. Проблемы трудоустройства молодежи / А.А. Андриянова, А.Ф. Гарифуллина // Социологические науки. - 2015. - № 30. - С. 56-57.

3. Корчагина, И.А. Занятость молодежи: российские и зарубежные тенденции / И.А. Корчагина // Вестник Евразийской науки. - 2019. - №5 - С. 3-4.

4. Хохлова, М.Г. Молодежь на европейском рынке труда / М.Г. Хохлова, И.И. Хохлов // Мировая экономика и международные отношения. - 2017. - Т. 61. - № 6. - С. 48-56.

РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

Семенова А.В.

Стадник А.М., канд. гос. упр., доцент

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при главе Донецкой Народной Республики»

Профсоюзы представляют собой добровольные общественные объединения, связывающие людей общими интересами, и как правило, занимающихся одним видом деятельности на производстве, в культуре, спорте и т.д. Первые профсоюзы в России появились в 1905 г., однако уже к 1907 году их насчитывалось около 650 и состояло в них 245 тыс. работников. Большое влияние на развитие профессиональных союзов оказала в октябре 1917 г. Февральская революция. В то время уже насчитывалось до 2 тыс. организаций данного типа с 2 млн входящих туда рабочих. Профсоюзы подразделяются на открытые и закрытые. К открытым можно отнести всех работников определенной отрасли, а к закрытой людей, которые имеют одну профессию: доктора, педагоги, спортсмены и т.д.

Цель профсоюзов заключается в защите интересов и прав сотрудников и рабочих организаций, а также улучшения условий труда и предоставление разнообразных привилегий (льгот).

Изначально профсоюзы имели право разрешать споры между сотрудниками и работодателями, а также заключать между ними трудовые договоры. После забастовок профсоюзов, которые привели к дефициту рабочей силы, они получили возможность воздействовать на заработную плату работника, на политику занятости в организациях, оказывать материальную и юридическую помощь. Профсоюзы на рынке труда стремятся к увеличению спроса на труд или к ограничению предложения труда. С повышением спроса на товар, увеличивается и спрос на труд, с помощью: рекламы и политического лобби. На повышение спроса на труд влияет эффективность и качество работы. С повышением потребности на продукт, кривая спроса сдвигается вверх. Кривая, имеющая положительный наклон, приводит к росту занятости и увеличению заработной платы. От степени эластичности кривой предложения определяется успех деятельности профсоюзов. Другими словами, при малом росте числа работающих

заработная плата повышается тем больше, чем менее эластично предложение труда. И напротив, зарплата меньше, чем более эластично предложение труда. Эффект о работы квалифицированных союзов выражается в росте числа занятых, а не в увеличении доходов занятых.

Как говорилось ранее, основная цель профсоюзов заключается в повышении зарплаты сотрудникам. Данный процесс осуществляется с помощью следующих методов:

1. Повышение спроса на труд работников, состоящих в профессиональном союзе. Благодаря этому растет не только зарплата, но и количество рабочих мест. Этого можно добиться, повышая рекламу производимого продукта, вводя импортные пошлины на аналогичный иностранный продукт, увеличивая производительность труда.

2. Сокращение предложения труда. Профсоюзы одобряют такое законодательство, которое ограничивает иммиграцию, сокращает использование труда женщин, поддерживает обязательный уход на пенсию и сокращение рабочей недели. Зачастую при подобном методе повышения зарплаты профессиональные союзы заключают с нанимателем контракт о принятии на работу исключительно людей, состоящих в профсоюзе. Такое явление в экономике носит название «закрытого рынка». (Закрытый рынок – это рынок с установившимися прочными коммерческими связями между продавцами и покупателями; проникновение новых лиц на такой рынок затруднено рядом барьеров).

3. Получение лицензии на профессии. Чтобы достичь своей главной цели через этот метод, профсоюзы оказывают давление на власть, чтобы те приняли закон, согласно которому рабочие должны написать соответствующий экзамен и получить лицензию на право заниматься данным видом деятельности. Вследствие всего этого, по лицензируемой профессии уменьшается предложение труда, а зарплата увеличивается.

4. Если у профсоюза получилось объединить почти всех рабочих одной отрасли, станет возможным открытое давление на предпринимателя. На производство нанимается достаточно небольшое количество рабочих, но с большой зарплатой.

На сегодняшний день, число профсоюзов медленно уменьшается. Большинство работников на протяжении своей трудовой деятельности вообще не взаимодействуют с профсоюзом. Трансформация

профессиональных союзов должна стать предметом целенаправленного государственного проекта, а не осуществляться только за счет внутренних резервов. Повысить мотивацию вступления в профсоюз можно с помощью следующих мероприятий: создания и популяризации его нового образа в СМИ; привлечения молодежи и молодежных советов для создания и осуществления программ профсоюзного движения; поощрения выдвижения в представительные органы власти молодежи из профсоюзных организаций; организации разнообразных семинаров, тренингов, стажировок за рубежом для самых активных членов данного движения, для развития их лидерских и управленческих качеств.

Профсоюзные организации, выступающие в качестве монополистов в предложении рабочей силы, значительно влияют на уровень заработной платы, как правило, добиваясь ее повышения для членов профсоюза. Это, в свою очередь, воздействует на всю ситуацию на рынке труда.

Список источников

1. Роль профсоюзов на рынке труда. Справочник [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://spravochnick.ru/ekonomika/rynok_truda/rol_profsoyuzov_na_rynke_truda/
2. Рынок труда. Распределение доходов [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.konsalter.ru/biblioteka/m174/8_2.htm

МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И АНАЛИЗА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Соловьян Д.А.

Смирнов С.Н., канд. техн. наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»

Организационная культура может анализироваться разнообразными способами и в нескольких уровнях, соответствовать той или иной степени последовательности культурных явлений для наблюдателя. Множественность имеющихся определений частично

разъясняется тем, что различные уровни ее проявления обычно не выделяются. Эти уровни охватывают достаточно связанные внешние проявления, доступные органам чувств, аналогично глубинным интуитивным базовым представлениям, которые именуют сущностью культуры. Среди данных уровней рассматриваются разного рода нормы и правила поведения, которые используются носителями конкретной культуры для представления ее как самим себе, так и другим.

Самыми поверхностными являются артефакты, включающие те феномены, которые возможно увидеть, послушать и почувствовать при вхождении в новую группу, также как архитектура ее материального окружения, ее язык, технология и продукты деятельности, ее образное творение, воплощение в одежде, стиль общения, чувственной атмосферы, ритуалы и церемонии, и так далее. Цели анализа культуры в этот уровень охватывает еще видимое поведение группы и соответствующие организационные процессы.

При создании группы или при обращении ее к решению новоиспечённой задачи, вопроса или проблемы, первый шаг представляется отраженьем чьих-то персональных изображений о справедливом и ложном, действенном и неэффективном. Индивиды, обладающие инициативой и умеющие оказать определённое воздействие на принятие группой того или иного подхода к решению проблемы, в будущем могут стать лидерами либо управляющими.

Базовые представления, как привычки, теории, не вызывают у нас возражений или сомнений, и поэтому изменение их крайне затруднительно. Чтобы усвоить в этой области что-то новое, необходимо оживить, перепроверить и возможно, скорректировать кое-какие из наиболее стабильных компонентов структуры.

Культуру, сформировавшуюся в организации, изучают различными способами, среди которых можно отметить следующие:

- интервью и анкетирование;
- косвенные методы;
- изучение устного фольклора;
- изучение документов;
- изучение выработавшихся в организации правил, традиций, церемоний и ритуалов;
- изучение сформировавшейся практики управления.

Интервью и анкетный опрос. В практике изучения глобальной коммуникации применяются такие формы выборочного опроса, как интервьюирование и анкетирование. Опрос считается наиболее известным способом изучения глобальной коммуникации. Обосновано это собственно тем, что использование выборочного опроса, а также анкетирования, разрешает получить индивидуализированную информацию от большого количества людей. При этом, не стоит забывать об ограниченности данного способа при исследовании мотивации поведения респондентов. В отдельных случаях вероятны неточные, необъективные ответы, в иных – социально предпочтительные ответы, базирующиеся на представлениях о «верном» ответе.

Косвенные методы. Весьма объёмную информацию об организованной культуре можно получить, попросив сотрудников компании охарактеризовать отличительные черты имеющейся культуры не напрямую, а косвенно, подобрав несколько выражений или крылатых фраз, а возможно даже пословиц, которые лучшим образом характеризуют отношения в коллективе, ценности, связи и приоритеты. Применение косвенных способов позволяет сотрудникам организации вернее осмыслить установленную организационную культуру и как это воздействует на показатели работы персонала.

Изучение устного фольклора. У любой компании имеется свой фольклор, который нигде не записывается и передаётся непосредственно из уст в уста. Это отражает ключевые характеристики имеющейся организационной культуры. Ценности, отношения, которые оказывают решающее воздействие на поведение работников организации, не передаются письменными инструкциями, указами или приказами. Они часто передаются и проявляются в неофициальном общении.

Организационная культура, сложившаяся в организации, часто характеризуется использованием профессионального сленга, слов и выражений, используемых большинством членов команды. Например, для неспециалиста, только пришедшего в компанию, язык, на котором сослуживцы разговаривают друг с другом, может показаться непонятным, почти чуждым. Разрешение или отказ от использования ненормативной лексики в неформальном (а иногда и в формальном)

общении также является одним из признаков этой организационной культуры.

Анализ документации. Культура организации также отражается в документах (планах, программах, приказах, распоряжениях, правилах). Хотя живая культура в большей степени отражается в идеях и ценностях сотрудников и менеджеров, чем в документах, этот источник информации не следует игнорировать. Анализ информации в документации может помочь выявить основные взгляды руководства – и реальные, и не декларируемые – относительно процесса управления. Насколько бюрократична организация? Есть ли расхождение между словом и делом-между заявленными принципами ведения бизнеса и реальной управленческой практикой? Ответы на эти и другие вопросы помогут сделать первый шаг к созданию организационной культуры, которая будет способствовать достижению стратегических целей организации.

Изучение установленных правил и традиций организации. Жизнь любой организации подчинена определённой системе формальных и неформальных правил. Примером установленных формальных правил являются правила внутреннего трудового распорядка. Неформальные правила касаются сферы общения с коллегами, отношений работник-Руководитель, одежды, профессионального жаргона и т. д. Во многих организациях сотрудники строго следуют неписаным правилам поддержания определённого уровня производительности. Те, кто чересчур красуется, устанавливая рекорды результативности, обычно подвергаются определённым штрафам со стороны команды.

Нормы и ценности, культивируемые руководством, могут передаваться и закрепляться через определённые церемонии, процедуры, ритуалы: например, торжественное награждение ветеранов производства, лучших работников месяца, года, церемонии инаугурации рабочих.

Изучение сложившейся практики управления. Сложившаяся в организации практика управления также является важным источником информации о господствующей организационной культуре. В какой степени в компании преобладает авторитарное лидерство, как принимаются решения (узким кругом людей или более широкое участие сотрудников в подготовке важных решений), существующие

системы контроля, осведомлённость сотрудников о ситуации в организации - все это основные особенности управленческой практики, влияющие на основные составляющие организационной культуры.

Результатом изучения современной культурной среды организации должно стать решение трёх задач:

1. Первая задача - отчётливо осознать (прописать, сформулировать) ценности, приоритеты и позиции, которые поддерживают перспективную организационную стратегию.

2. Вторая задача - определить, какие культурные ценности помогают (или препятствуют) достижению стратегических целей организации.

3. Третья задача - оценить имеющийся разрыв, другими словами степень соответствия имеющейся организационной культуры разработанной руководством стратегии развития компании (предприятия).

Список источников

1. Жемчугов, А. М. Организационная культура/ А.М. Жемчугов, М.К. Жемчугов // Проблемы экономики и менеджмента. – 2012. № 10(14)- С. 4-23.

2. Зайцев, Л.Г. Организационное поведение: учебник / Л.Г. Зайцев, М.И. Соколова. - М.: Экономистъ. - 2005. - 665 с.

3. Луков, С. В. Человек в зеркале организационных культур/ С.В. Луков // Знание. Понимание. Умение: журнал. – 2010. - № 7. - С. 2.

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Соловьян Д.А.

Смирнов С.Н., канд. техн. наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»

В современных условиях большое количество организаций проводят всевозможные адаптационные мероприятия, ключевая цель которых - создание безболезненного, краткосрочного и эффективного

процесса укрепления новоиспечённых работников на предприятии, что возможно исключительно при верной работе службы управления персоналом.

Система адаптации персонала должна быть, прежде всего, действенной со стороны нового сотрудника, компании, коллектива, аналогично с позиции потраченных ресурсов. Ведь в современных условиях чрезвычайно важно справедливо и объективно оценивать усилия, приложенные для успешной адаптации принятых работников, а по ее результатам принимать обоснованные управленческие решения. Цель адаптации – создать условия для максимально быстрого вхождения новичка в должность, условий для полной адаптации, и получения отдачи от сотрудника. К данной категории показателей относятся:

1. Коэффициент прохождения испытательного высчитывается соответственно: соотношение числа принятых сотрудников на испытательный срок и непосредственно прошедших за определённый период.

2. Коэффициент адаптации, который высчитывается исходя из: соотношения принятых на должность за один-два года к общему числу сотрудников.

3. Количество персонала в процентах, работающие сроком до двух лет, достигая поставленных руководством целей по отношению к общему числу персонала, который был принят на испытательный срок за определённый период.

4. Процент сотрудников, работающие до двух лет, превышающие установленные руководством цели по отношению к общему числу персонала, принятого на испытательный срок за определённый период.

5. Количество сотрудников в процентах, работающего до двух лет в компании.

6. Стоимость замены одного работника для организации. Количественное выражение затрат на замену персонала в соотношении с конкурентными компаниями на рынке.

При диагностике адаптации сотрудника, список характеристик позволяет разработать инструментарий обследования процесса (анкеты, опросники)

Результативность хода адаптации определяется рядом предпосылок и факторов. К предпосылкам процесса адаптации относятся:

- проведение работы по профессиональной ориентации и высококлассному отбору, что позволит образовывать взаимосвязи сотрудников и организации уже на предадаптационных стадиях и гарантировать наибольшую связанность психофизиологических требований специальности и психофизиологических качеств работника;

- престиж и притягательность специальности в обществе, в различных общественных группах, для отдельных личностей.

Престиж – это оценка профессии в соответствии с общепринятой в социуме шкалой ценностей.

Привлекательность профессии носит более индивидуальный уклон – это желание освоить ту или иную профессию. Чем выше престиж и притягательность профессии, тем сильнее сотрудник стремится в ней закрепиться. Факторы трудовой адаптации – это условия, воздействующие на течение, сроки, темпы и итоги настоящего процесса.

Так как адаптация – процесс двухсторонний, а происходит она непосредственно между личностью и той производственной средой, в которую она включается, то все факторы адаптации можно поделить на две группы: личностные и производственные.

К производственным факторам, воздействующим на эффективность адаптации, отнесём:

- взаимозаинтересованность сотрудника и организации;
- особенность и неординарность предлагаемого поста;
- организационную культуру и политику кадрового распределения, которые уже устоялись в организации.

В структуре личностных факторов выделяются:

- социально-демографические (наличие образования, трудовой стаж, уровень квалификации, социальная принадлежность);

- психологические (заявление претензий от работника, самодисциплина);

- социологические (желание сотрудника повышать свои производственные навыки, стремление к карьерному росту, наличие профессиональной заинтересованности в должности).

За предоставление наилучшего качества процесса адаптации отвечают следующие факторы:

- проверка документов, регламентирующих адаптационную работу персонала;
- создание Базы диагностических методов и процедур, направленных на оценку степени адаптации персонала;
- разработка системы мер и процедур, оказывающих влияние на сотрудников с целью оптимизации процесса адаптации;
- консультирование менеджеров по вопросам оптимизации процесса адаптации.

Успешная деятельность всякой компании в значительной мере зависит от ее способности своевременно, качественно и целесообразно подбирать человеческие ресурсы, которые должны стать конкурентоспособным превосходством предприятия в стратегическом развитии. Не последнюю значимость в данном процессе играет оптимизация адаптации персонала, содействующая увеличению эффективности от труда каждого новоиспеченного сотрудника в минимальные сроки.

Исходя из общего положения и опираясь на совокупность всех ранее перечисленных и вышеупомянутых факторов, можем констатировать, что современные системы найма и адаптации обязаны быть предельно эластичными и подстраиваемые под любые условия, оперативно отвечать на потребности компании, сочетая различные формы и виды найма персонала, ради повышения качества подбора кандидатов, и создавать персонализированные программы адаптации персонала.

Список источников

1. Давыдянц, Д.Е. Оценка, анализ и пути повышения эффективности экономики: монография / Д.Е. Давыдянц. - Ставрополь: Кавказский край. - 2001. - 500 с.

2. Хачатуров, Т.С., Суша Г.З., Оноприенко Г.К. Экономика предприятия / Т.С. Хачатуров, Г.З. Суша, Г.К. Оноприенко; под ред. Т.С. Хачатурова. - Минск: Экономпресс, 2001. - 290 с.

ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Стефаненко М.В.

Баранцева С. М., канд. экон. наук

ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли
имени Михаила Туган-Барановского»

Изучение социально-трудовых отношений (СТО) ДНР на современном этапе её развития имеет большое значение для определения целей и направлений последующего развития Республики, и в общем, для понимания, куда она движется и как будет развиваться социум.

Социально-трудовые отношения – это объективно существующая взаимозависимость и взаимодействие субъектов данных отношений в процессе труда при участии государства (законодательной и исполнительной власти), связанное наймом, использованием, воспроизводством рабочей силы и направленное на регулирование качества трудовой жизни [1].

Социально-трудовые отношения характеризуют психологические, экономические и правовые аспекты взаимосвязей индивидов и социальных групп в процессах, обусловленных трудовой деятельностью.

Прежде, чем оценивать главные тенденции формирования и развития социально-трудовых отношений ДНР, нужно отметить, что они находятся на этапе зарождения, а конкретно, в зарождающемся хаотичном состоянии.

Законодательная база Донецкой Народной Республике начала формироваться в 2015 году, однако данный процесс продолжается и по сей день. Социально-трудовые отношения в ДНР регламентируются рядом нормативно-правовых актов:

Конституция Донецкой Народной Республики;

Закон о занятости населения;

Закон об охране труда;

Закон об оплате труда;

Закон об основах общеобязательного социального страхования;

Закон о минимальном размере оплаты труда.

По данным Республиканского центра занятости Донецкой Народной Республики на конец июля 2020 г. на учёте в данном органе состояло 9,6 тыс. чел., ищущих работу, из которых 4,8 тыс. (50%) – женщины, 1,7 тыс. (20,3%) – мужчины, 3,1 тыс. (29,7%) – молодёжь возрастом до 35 лет (рис. 1).

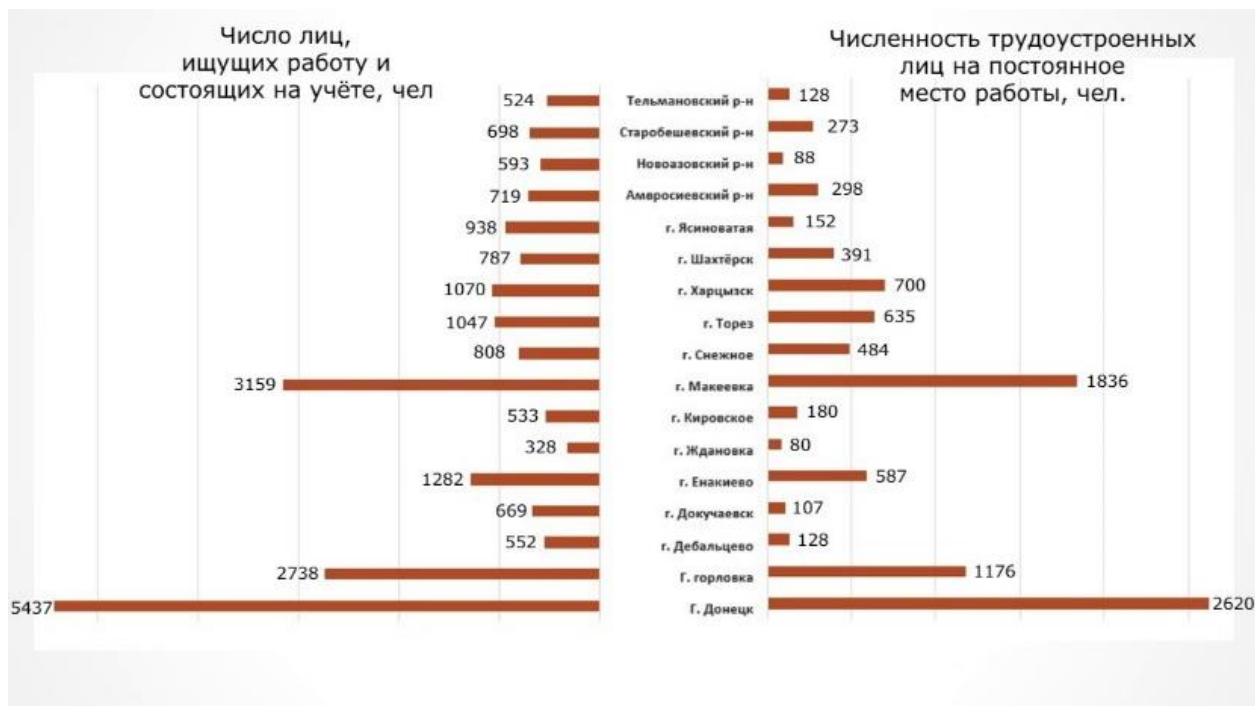


Рис. 1. Численность ищущих работу и трудоустроенных лиц в разрезе городских и районных центров занятости Донецкой Народной Республики за январь-июль 2020 года

Таким образом, вытекает вывод о проблеме трудоустройства женщин в ДНР и молодёжи до 35 лет.

Ищущих работу граждан по меньшей мере вдвое, а в некоторых регионах и в шестеро раз больше, чем трудоустроенных на работу. Данные свидетельствуют о высоком уровне безработицы и низком уровне экономически активного населения. Данное явление происходит из-за нехватки рабочих мест и неприемлемых условий и оплаты труда в рамках предприятий.

Спрос и предложение рабочей силы в разрезе квалификационных группировок на конец июля 2020 года представлены на рис. 2.

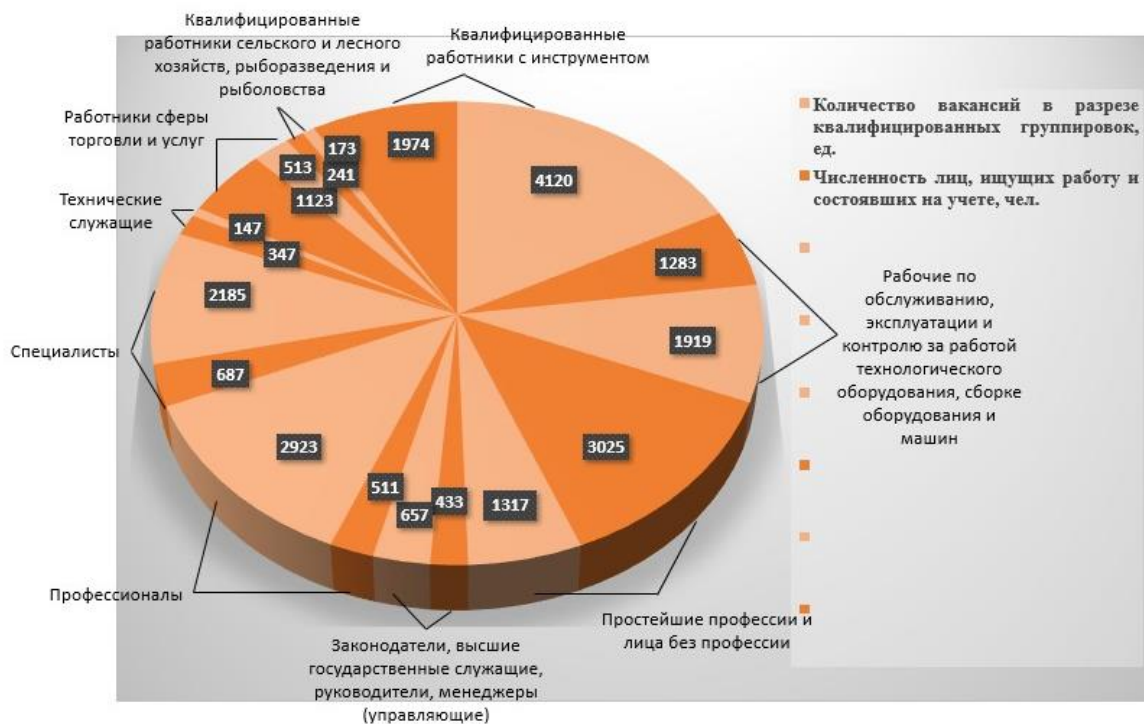


Рис. 2. Спрос и предложение рабочей силы в разрезе квалификационных группировок на конец июля 2020 года

Данная круговая диаграмма свидетельствует о том, что наибольший процент работников повысили квалификацию в городе Донецк (почти половина всех работников), меньший процент в городе Макеевке, отстают Горловка, Харцызск, Енакиево, Кировское, Торез, Шахтёрск, Старобешевский р-н и прочие города и р-ны по убыванию.

Можно выделить несколько аспектов, в сущности характеризующих СТО ДНР:

- на данный 2021 год участниками СТО ДНР являются: государство; работодатели, представляющие малый и средний бизнес; наёмные работники, ищущие работу и наёмные работники, которые имеют работу;

- успешно функционирующий, стабильный рынок труда и его механизм, учитывающий психологические, экономические, социальные и юридические специфики, как таковой, в ДНР ещё не сформирован;

- ищущим работу в Республиканском центре занятости предлагают в основном общественные работы, несмотря на специальность и квалификацию человека, нуждающегося в работе;

– в неопределённом состоянии находится законодательно-правовая база, регулирующая СТО ДНР, не подкреплённая мерами административной и уголовной ответственности за нарушение условий трудового договора;

– слабо развита мотивация трудящихся и минимизированные стимулы к труду;

– внешняя миграция рабочей силы и отток готовых специалистов, обусловленные поиском более высокооплачиваемого и лучшего рабочего места;

– низкая средняя заработная плата по регионам, не соответствующая прожиточному минимуму;

– хоть минимальные, но всё же осуществляются социальные выплаты, пособия и т. д.;

– развивающаяся политика социального партнёрства обуславливает построение в Донбассе общества справедливых трудовых отношений между работодателями и наёмными работниками.

Исходя из этого, видны явные проблемы СТО ДНР, требующие более детального и углублённого изучения, исследования проблем и попыток их устранения, создания рекомендаций по её дальнейшему регулированию.

Список источников

1. Баранцева, С.М. Экономика труда [Электронный ресурс] : конспект лекций для студентов направления подготовки 38.03.01 Экономика, профили: Маркетинг, Рекламный бизнес, очной и заочной форм обучения / С. М. Баранцева, Е. А. Колесникова ; Министерство образования и науки Донецкой Народной Республики, ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского», Кафедра экономики предприятия . — Донецк : ДонНУЭТ, 2020 . — Локал. компьютер сеть НБ ДонНУЭТ.

2. Дубаневич, Л.Э. Регулирование социально-трудовых отношений: территориальный уровень / Л.Э. Дубаневич // Современная наука. – 2015. – № 1. – С. 23-26.

3. Официальный сайт Министерства труда и социальной политики Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mtspdnr.ru/index.php/normativnaya-baza/zakony>.

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Суровцева Д.С.

Стадник А.М., канд. гос. упр., доцент

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при главе Донецкой Народной Республики»

Спрос на современные системы управления персоналом возрос в связи с наличием проблем на многих предприятиях, таких как увольнение высококвалифицированных кадров, низкие показатели трудовой дисциплины, недостаточная компетентность младших сотрудников и высшего руководства и др.

Многие ученые, исследователи и практики, уделяли значительное внимание изучению управления персоналом, а именно: Чарльз Бэббидж, Роберт Оуэн, Уинслоу Ф. Тейлор, Джон Р. Коммонс, Хьюго Мюнстерберг, Элтон Мэйо, Уолтер Дилл Скотт и др.

Актуальность данной темы заключается в том, что для эффективного функционирования предприятия необходимо разработать систему управления персоналом, позволяющую решать основные проблемы, возникающие при найме персонала и организации его работы.

Цель работы состоит в рассмотрении функций, методов, принципов и задач системы управления персоналом на предприятии.

Система управления персоналом предполагает формирование целей, функций, организационной структуры управления персоналом, вертикальных и горизонтальных функциональных взаимосвязей руководителей и специалистов в процессе обоснования, выработки, принятия и реализации управленческих решений.

Понятие системы управления персоналом подразумевает собой систематизированное объединение людей, что действуют в направлении достижения целей предприятия, организовывая нужным образом работу персонала.

Основная цель управления персоналом состоит в использовании способностей, ресурсов и потенциала сотрудников в соответствии с целями предприятия и общества [1].

Основным задачам системы управления персоналом можно отнести:

обеспечение организации квалифицированными кадрами;
создание необходимых условий для эффективного использования
знаний

опыта работников;

совершенствование системы оплаты труда и мотивации;

управление внутренними перемещениями и карьерой
сотрудников; предоставление работникам возможностей для
повышения квалификации.

Функции управления персоналом представляют собой
относительно стабильные, характеризующиеся определённой
однородностью и сложностью, виды деятельности, объектом которых
является воздействие на персонал.

Однако набор определённых функций системы управления
персоналом в разных компаниях различен, так как обычно каждый
руководитель выбирает те элементы, которые, по его мнению, лучше
подходят к конкретной ситуации и кажутся ему полезными для
успешной работы организации. В то же время существует стандартный
набор функций системы управления персоналом, которые в
совокупности представляют собой кадровую политику предприятия [2].

Можно выделить следующие основные функции управления
персоналом:

подбор, найм и формирование персонала организации для
наилучшего достижения производственных целей;

оценка персонала;

обеспечение гарантий социальной ответственности организаций
перед каждым работником;

анализ существующего кадрового потенциала и планирование его
развития с учётом перспективного развития организации;

мотивация сотрудников;

оценка и обучение персонала;

содействие адаптации сотрудников к инновациям;

создание социально комфортных условий в коллективе.

Принципы управления персоналом представляют собой правила,
ориентиры и нормы, которым должны следовать руководители и
специалисты в процессе управления персоналом [1].

Основные принципы управления персоналом представлены на рис. 1.

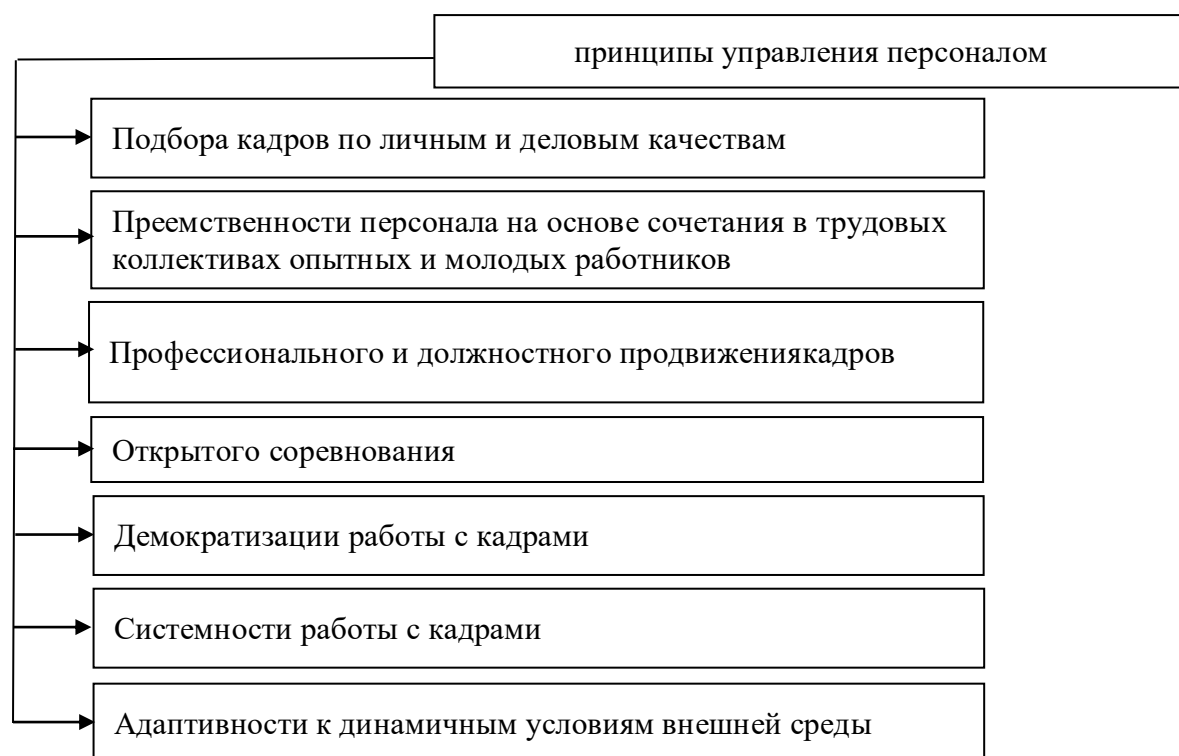


Рис. 1. Принципы управления персоналом на предприятии

Реализация функций и принципов управления осуществляется путём применения различных методов.

В управленческой деятельности особое место занимают методы управления, позволяющие наиболее эффективно выполнять ту или иную управленческую работу, сокращая время, затрачиваемое на постановку и реализацию целей [3].

Менеджер должен владеть всеми методами управления, так как они позволяют ему сформировать систему правил, приёмов и подходов, повышающих эффективность деятельности предприятия.

Выделяют три метода, которые представлены на рис. 2.

В практике управления, как правило, одновременно применяют различные методы и их сочетание.

Таким образом, система управления персоналом подразумевает совокупность принципов, форм и методов организации работы с персоналом.



Рис. 2. Методы управления персоналом предприятия

Компания может укрепить целостность системы управления персоналом за счёт чёткого определения собственных целей и разъяснения их всем своим сотрудникам, детального моделирования "идеального" производственного поведения для всех должностей (сотрудников) организации, координации в работе отделов кадров и постоянного взаимодействия специалистов по кадрам с линейными менеджерами, непосредственно управляющими персоналом.

Список источников

1. Алавердов, А.Д. Управление персоналом. Учебник/ А.Д. Алавердов. – М.: Синергия. - 2019. – 192 с.
2. Дейнека, А.А. Управление персоналом организации. Учебник/ А.А. Дейнека. – М.: Дашков и Ко. - 2020. – 288 с.
3. Литвинюк А.А. Управление персоналом. Учебник/ А.А. Литвинюк. – М.: Юрайт. - 2019. – 448 с.

ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ: СУЩНОСТЬ И ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

Тимощук Ю.А.

Стадник А.М., канд. гос. упр., доцент

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при главе Донецкой Народной Республики»

На данный момент в Российской Федерации тема занятости населения достаточно усугублена по причине кризисных явлений последних десятилетий и повышенным уровнем безработицы.

Непрерывное поддержание конкретного уровня занятости населения — тяжелая проблематика для каждого государства, даже включающего многовековые рыночные установления. Поэтому в государствах рыночных тенденций осуществляется политика организации занятости на основании действия непрерывных, эластичных по характеру и средствам способов влияния на область занятости. Поддержание более полной и результативной занятости выступает одной из главных проблем демократической системы. Государственная политика в сфере занятости населения должна регулировать две важные задачи: во-первых, удовлетворение потребностей в рабочей силе действующего инвестирующего капитала; во-вторых, поддержание организации рабочих мест трудоспособного общества как условие результативной деятельности населения.

Занятость — это функционирование трудоспособного населения, взаимосвязанное с процессом создания материальных и духовных благ в целях удовлетворения личных и общественных потребностей, соответствующее законодательству Российской Федерации и обеспечивающее им заработную плату, трудовую прибыль [4, с. 15].

Экономически активное население — это часть населения, предоставляющая предложение рабочей силе для процесса создания товаров и услуг. Экономически активное население включает в себя численность занятых и безработных (в соответствии с обследуемым периодом).

Количественно занятость характеризуется уровнем занятости, то есть отношением численности занятых к численности экономически активного населения (в процентах).

Занятыми можно назвать граждан:

- осуществляющих деятельность в соответствии с трудовым договором (контрактом), также выполняющих оплачиваемую трудовую деятельность в условиях полного или неполного рабочего дня, или имеющих другую доходную работу (сюда входят и сезонные, временные работы);

- занятые в области предпринимательства;

- занятые подсобными работами и контролирующими поставку товаров по договорам;

- члены промышленных организаций, те, кто занимается выполнением работ по гражданско-правовым договорам;
- поставленные или одобренные на оплачиваемую работу;
- находящиеся на военной службе, служебная должность в органах внутренних дел и т.д.

По видам занятость разделяется на полную, продуктивную, социально-полезную, рациональную, эффективную.

Если брать полную занятость, то процент желающего трудоспособного населения обладает объективной возможностью получить оплачиваемую должность, причём при таком условии уровень безработицы будет равняться естественному.

Рациональная занятость — это форма полной занятости, включающая качественную оценку соотношения работников и рабочих мест.

При продуктивной занятости деятельность направлена на общественное производство, это процент занятых экономически активного населения.

Социально-полезная занятость включает работоспособность населения, направленную на результативность в общественном производстве, также она действует в области вооружённых сил и внутренних войск; включает тех, кто обучается на очной форме обучения (в трудоспособном возрасте), кто занимается ведением домашнего хозяйства, кто имеет новорождённых детей и ухаживает за больными родственниками.

Эффективная занятость — это такое применение трудовых ресурсов, при котором происходит осуществление максимизации материальной результативности и социальной эффективности при наименьших затратах труда и при минимальных социальных расходах [2, с. 168].

Занятость населения представляет обязательное положение для воспроизводства, потому что она связана с уровнем жизни людей, издержками населения на подбор, подготовкой и роста профессионализма кадров, их модерации, социального и денежного обеспечения населения, лишившегося работы.

На современном этапе российская экономика проводит множество реформ, которые открывают дорогу к переходу на рыночные

отношения. В этом периоде, конечно же, существуют свои минусы, издержки, но в целом реформы направлены на структурное развитие, — этому следуют развитые страны мира, ибо преобразования являются прогрессивными.

Проблематика сферы рынка труда и занятости населения в Российской Федерации сложная и противоречивая. Сейчас происходит выделение как общих закономерностей, играющих одну из важных ролей во многих странах мира, так и нестандартных для нашей страны процессов и явлений.

В понятийном аппарате рыночной экономики главным является формулировка сущности и содержания рынка труда и его вариаций.

Для начала нужно сказать, что здесь представляется сфера общественных отношений, связывающая такие понятия как наём рабочих и предложение труда, сюда входит также и купля-продажа; также сюда включается и экономическое пространство — область трудоустройства, в которой коммуницируют покупатели и продавцы определённого товара — труда; и в конце концов, это организация, предоставляющая полное соотношение ценовой политики и условий труда между работодателем и наёмными рабочими. Здесь прослеживается удовлетворение потребностей работодателей в труде, а наёмных работников в получении заработной платы [1, с. 123].

Рынок труда состоит из совокупного спроса и предложения рабочей силы, за счёт соотношения данных составляющих он предоставляет экономически активному населению рабочие места по областям хозяйственного функционирования.

Главнейший показатель сферы рынка труда — уровень безработицы (определяется как удельный вес не имеющих работы в общей численности экономически активного населения).

Также в настоящее время рынок труда показывает постоянное структурное изменение, переход рабочей силы из одной сферы занятости в другую. Оценивание подвижности потоков на рынке труда выявляет фактор, который в большой степени показывает определенные преобразования в структуре безработицы.

Так рост уровня безработицы в разных социально-экономических группах населения может быть связан как с большой вероятностью потери работы, так и с многократной сменой рабочего места,

уменьшением социально-экономической подвижности и неактивным поиском трудовой деятельности, продолжительным периодом безработицы, маловероятной возможностью сохранения рабочего места и прочее. Для результативности макроэкономической политики нужно дать оценку уровню безработицы в разных группах населения, определить, какие потоки рабочей силы на рынке труда создают наибольший процент уровня безработицы [3, с. 24].

Структура занятости – это совокупность пропорций в применении рабочей силы населения (экономически активного), определяющееся с помощью соотношения между: численностью занятых и незанятых трудовых ресурсов; численностью занятых, расположенных по видам занятости; числом занятых в производственной и непроизводственной сферах; числом занятых в сфере материального производства; численностью занятых в отраслях непроизводственной сферы; числом занятых в регионах и территориях страны; численностью занятых в организациях и так далее.

Можно сделать вывод, что занятость – это одна из основных категорий общественного производства, включающая совокупность отношений по участию людей в общественно полезном труде. Занятое население, в свою очередь, включает: занятых по найму за вознаграждение; занятых индивидуальной трудовой деятельностью; занятых в домашнем хозяйстве; военнослужащих; предпринимателей, фермеров, занятых надомным трудом, по совместительству и прочее.

Список источников

1. Матвеева, П.А. Специфика развития сферы занятости населения / П.А. Матвеева // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2019. – Т. 8. – № 2 (27). – 258 с.
2. Наседкин, С.Ю. Основные формы занятости населения / С.Ю. Наседкин // Ученые заметки ТОГУ. – 2019. – Т. 10. – № 1. – 387 с.
3. Оганян, К. М. Управление занятостью населения : учеб. пособие / К.М. Оганян. – СПб. : Изд-во СПбГЭУ, 2017. – 99 с.
4. Радонова, А.В. Занятость населения в РФ / А.В. Радонова // Вестник Барнаульского юридического института МВД России. – 2019. – № 1 (36). – 111 с.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Федорова К.А.

Юзык Л.А., канд. экон. наук, доцент

ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики
и торговли имени Михаила Туган-Барановского»

Управление персоналом связано с определёнными трудностями, характер которых претерпевает изменения с течением времени. Перед работником, решающим вопросы управления в организации, стоят задачи, которые требуют знаний и умений в различных областях, таких, например, как экономика, психология, делопроизводство и пр. Управление персоналом не сводится к выполнению единичных мероприятий, прежде всего это определённая система. Её внедрение в организации позволит избежать многих трудностей и неприятностей, в том числе и в работе с человеческими ресурсами.

Прежде всего следует рассмотреть основные принципы и подходы в работе с сотрудниками организации:

1. Материальное стимулирование. Безусловно для всех категорий персонала большое значение имеют размеры заработной платы, премий, надбавок и др. среди других форм поощрения материальным выплатам принадлежит особое место, поскольку без этого наладить процесс управления не представляется возможным. В то же время, даже располагая значительными денежными ресурсами, руководство должно подходить к вопросам оплаты труда весьма взвешенно. Экспериментально неоднократно было выявлено, что безосновательные материальные выплаты не всегда приводят к повышению производительности труда, а нередко играют негативную роль в вопросах мотивации труда коллектива.

2. Улучшение условий труда. Не создав необходимые комфортные условия труда, невозможно обеспечить высокую трудовую отдачу. Работа в данном направлении выступает как важный вопрос социальной политики организации.

3. Совершенствование организации труда. Данный вопрос требует научного обоснования. Прежде всего следует выполнить анализ необходимости введения гибких графиков, затрат времени на

выполнение различных производственных операций и процессов, необходимости проведения производственной ротации и пр.

4. Вовлечение персонала в процесс управления. Целесообразно давать возможность выдвигать трудовым коллективам своих представителей для участия в управлении. В качестве одного из вариантов может быть использовано создание совета трудового коллектива – органа, рассматривающего вопросы улучшения техники безопасности на рабочих местах, поощрения наиболее отличившихся работников, рассмотрения конфликтов.

5. Неденежное стимулирование. Для повышения производительности труда могут быть использованы соревнования между подразделениями, присвоение звания «Лучший работник месяца».

Современные руководители среди проблем управления персоналом называют следующие. Подавляющее число российских руководителей (81%) считают, что сильная сторона их коллективов – умение слаженно работать в команде. Однако 38% сотрудников утверждают, что их команда не получает поддержки от других подразделений.

Еще 32% респондентов отмечают, что сотрудничество и обмен новыми идеями не вызывает в компании энтузиазма. В ближайшие годы эта проблема управления персоналом только усугубится, так как в штате появятся представители нескольких поколений, а также люди, которые привыкли работать удаленно. Больше трети (39%) респондентов отмечают, что их компания не поощряет новые способы и методы работы. Кроме того, 31% сотрудников заявляют, что у них отсутствует возможность применить свои идеи на практике.

По мнению 47% респондентов, численность персонала в их подразделении неоптимальна, а 43% уверены, что структура компании выстроена нерационально.

Проблемы и трудности в работе с человеческими ресурсами существуют во многих организациях, в связи с чем спрос на специалистов по управлению персоналом весьма высок.

Службы управления персоналом предприятий и организаций, которым поручена работа в этом направлении, не всегда справляются с возложенными на них обязанностями. Целесообразно пересмотреть

существующие модели и схемы управления персоналом. Многие задачи управления персоналом можно перепоручить нескольким подразделениям.

Например, службе управления персоналом можно поручить поиск и привлечение соискателей на вакантные рабочие места.

Адаптацию новых работников на рабочем месте можно поручить специальному подразделению. Для облегчения процесса адаптации может быть использована система наставничества и ученичества. Однако, это связано с определёнными материальными затратами на оплату труда наставника. В качестве наставников могут быть привлечены опытные и авторитетные специалисты.

Необходимо осуществлять мероприятия по недопущению срывов и сбоев в работе с персоналом. Наиболее часто возникают следующие проблемы:

- текущая кадров среди специалистов высокой квалификации;
- системные нарушения трудовой дисциплины;
- недостаточный опыт и квалификация сотрудников, занятых на руководящих должностях;
- противоречия и несогласованность в совместной работе сотрудников;
- неэффективные механизмы стимулирования трудовой активности;
- отсутствие взаимного понимания между руководством и подчинёнными при решении производственных задач.

Нужно уделять значительное внимание повышению квалификации и профессиональной переподготовке сотрудников, и в первую очередь, руководителей.

Список источников

1. Балабанова, Л.В. Управление персоналом на основе маркетинга: моногр. /Л.В. Балабанова, Е.К. Воробьева. – Донецк; ДонГУЭТ, 2004. – 212 с.
2. Четыре современные проблемы управления персоналом, которые тянут бизнес на дно [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://lab-automat.ru/upravlenie/4-sovremennye-problemy-upravleniya-personalom-kotorye-tyanut-biznes-na-dno.html>

АНТИКРИЗИСНОЕ БИЗНЕС-ПЛАНИРОВАНИЕ

Чебанова В.Ю.

Баранник Ю.Г., канд. экон. наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»

Управление во время кризиса должно быть основано на достоверной информации. Руководитель в этот период времени может создать рабочую группу (штаб), которая участвует в приёме и обработке необходимой информации, обосновывает и готовит проекты управленческих решений.

В качестве документа, определяющего необходимые антикризисные мероприятия, может быть использован антикризисный бизнес-план организации.

Антикризисное управление требует от руководства обоснованных, грамотных решений, которые должны получить поддержку членов трудового коллектива, и быть реализованы.

Вполне возможно, что первоначальные проекты и планы по преодолению кризиса оказались неэффективными, и впоследствии от них пришлось отказаться. В этом случае антикризисные планы должны быть пересмотрены. Изменения могут быть внесены и в общую стратегию организации [1, с. 315].

Антикризисному бизнес-плану в период кризиса должны быть подчинена вся система управления. В то же время бизнес-план должен быть составлен тщательно. В нём нужно оценить все реальные и потенциальные трудности, а также резервы и возможности организации [2, с. 110].

Бизнес-план представляет собой комплексные план развития организации, освоения новых участков работы. Безусловно, в нём должны быть предусмотрены и антикризисные мероприятия, с учётом того, что кризисы могут иметь различную «природу», продолжительность, затруднять деятельность на тех или иных участках работы.

В тоже время на его основании можно установить, в каком состоянии находится организация, в каком направлении она движется.

Как правило, бизнес-план составляется на период от 3 до 5 лет. Но в каждой конкретной ситуации срок планирования устанавливается индивидуально и определяется длительностью самого проекта. В некоторых случаях он может составлять 8-10 лет.

В целом антикризисный бизнес-план не имеет существенных отличий от бизнес-плана, составленного при создании новой организации или бизнес-плана, определяющего инвестиции в новые производственные участки. Его задача состоит в:

анализе всех путей преодоления кризиса с учётом имеющихся возможностей компании;

установлении критериев, по которым можно выполнить оценку хода развития организации;

рекомендациях по привлечению ресурсов [3, с. 93].

Бизнес-план может использоваться как многофункциональный документ. Его могут использовать руководители в повседневной управленческой работе. Кроме того, с его помощью можно заинтересовать возможных инвесторов. С этой целью при составлении бизнес-плана следует продемонстрировать способность организации возратить вложенные средства.

Бизнес-планом могут пользоваться и работники предприятия, профсоюзная организация [4, с. 79].

Отдельным разделом бизнес-плана являются финансово-экономические расчёты [5, с. 382].

Список источников

1. Арутюнов, Ю. А. Антикризисное управление / Ю.А. Арутюнов. - М.: Юнити-Дана, 2017. - 416 с.
2. Балдин, К. В. Антикризисное управление. Макро- и микроуровень / К.В. Балдин, И.И. Передеряев, А.В. Рукосуев. - М.: Дашков и Ко, 2015. - 268 с.
3. Захаров, В.Я. Антикризисное управление. Теория и практика / В.Я. Захаров, А.О. Блинов, Д.В. Хавин. - М.: Юнити-Дана, 2018. - 287 с.
4. Зуб, А. Т. Антикризисное управление / А.Т. Зуб. - М.: Аспект пресс, 2017. - 320 с.
5. Круглова, Н. Ю. Антикризисное управление / Н.Ю. Круглова. - М.: КноРус, 2017. - 512 с.

ГЕНДЕРНЫЕ ФАКТОРЫ ПОСТРОЕНИЯ КАРЬЕРЫ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Чепурко В.А.

Киселёва А.А., канд. экон. наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при главе Донецкой Народной Республики»

В современном мире актуален «гендерный» вопрос. На данный момент идет активная борьба за равноправие мужчин и женщин. Под гендером обычно понимается совокупность характеристик, относящихся к мужественности и женственности. В зависимости от контекста эти характеристики могут относиться к социальным структурам (в частности, гендерным и другим социальным ролям) или гендерной идентичности.

Часто понятие «гендер» путают с понятием «пол», однако, по мнению специалистов, эти термины не являются синонимами. Гендер относится к психологическим характеристикам различия между мужчинами и женщинами, в то время как пол – это анатомическая, физиологическая разница.

В последнее время научный интерес представляет проблема влияния гендерных факторов на карьерный рост. Некоторые исследователи считают, что влияние присутствует, потому что мужские и женские человеческие качества отличаются друг от друга. А другие считают, что нет, потому что человеческие качества зависят не от пола, а от самого человека.

В теории управления персоналом «гендер» обозначает социальный гендер, который представляет собой комплекс соматических, репродуктивных, социокультурных и поведенческих характеристик, благодаря которым человек имеет правовой и социальный статус мужчины и женщины. Гендерные исследования последних лет показали, что существует разница между мужчинами и женщинами в управлении, а организационное поведение зависит от гендерных различий.

Основное различие между гендерными факторами мужчин и женщин – неравенство возможностей. Сильные стороны мужчин и

женщин совершенно разные. Согласно исследованиям ученых, мужчина сильнее физически, а женщина выносливее морально.

И, несмотря на то, что буквально внутренне мужчины и женщины устроены одинаково, они воспринимают мир и реагируют на него по-разному. Мысли, чувства, действия, потребности, эмоции имеют разные направления. У мужчин и женщин разные стили и образы жизни, жизненные ориентации и ценности.

Как показывают исследования, для мужчины характерны следующие качества: целеустремленность, активность, настойчивость, упорство, отвага, ведь он защитник, волевой деятель.

Мужчины ориентированы на внешний, объективный мир. Женщинам свойственны другие качества: нежность, доброта, забота, опыт, эмоциональность, интуиция, стремление к стабильности. Женщины, в отличие от мужчин, ориентированы на внутренний мир, на чувства, эмоции. Как говорится: «Женщина хранительница домашнего очага и мать». Мужчины склонны действовать, добиваться своей цели, а женщины стремятся создать гармонию в отношениях, чувствах, опыте.

Многие психологи утверждают, что женщина живёт так, как подсказывает ей сердце, а мужчина прислушивается к своему разуму. И, стоит отметить отдельных людей, которые являются исключением. Это мужчины, в которых преобладают многие женские качества, связанные с фемининностью, и они, откровенно говоря, женственные. И наоборот, есть женщины, у которых преобладает большое количество мужских качеств, связанных с маскулинностью, и они являются мужественными. Поэтому можно отметить, что в целом каждая личность индивидуальна и преобладание качеств, характерных для мужчин и женщин, может быть в любом поле.

Психологи отмечают, что строение мозга у мужчин и женщин одинаково, но есть различия в функциях этого органа. Между полушариями головного мозга женщин существует большое количество нейронных связей, благодаря которым представительницы прекрасного пола могут одновременно заниматься множеством разных вещей. В то время как представители сильного пола предпочитают сосредоточиться на одной задаче в определённый промежуток времени.

Свои планы они реализуют, придерживаясь плана, шаг за шагом. Таким образом, можно сделать вывод, что мужчины часто строят свою карьеру поэтапно, а у женщин карьерная мотивация гибкая и может меняться под влиянием различных факторов.

Ученые выделили следующие качества, способствующие карьерному росту женщин:

- общительность - многие женщины от природы кокетливы, общительны и даже болтливы, а для руководителя общительность – один из важных факторов;

- настойчивость и упорство - у женщин часто нет такого качества, как терпение, они хотят всего и сразу, поэтому упорно и настойчиво идут к своей цели. Благодаря перечисленным качествам можно также отметить целеустремленность;

- активность - многие представительницы слабого пола очень энергичны и не любят сидеть на месте, строят планы на день, чтобы постоянно быть «в движении»;

- уверенность - женщины часто уверены в себе, с высокой и даже завышенной самооценкой, и именно это качество лучше всего помогает в карьерном росте. Лидер должен быть уверен в себе, в своих знаниях, в своих действиях.

К качествам, способствующим карьерному росту мужчин относят:

- стрессоустойчивость - исследования показали, что мужчины более устойчивы к стрессу, поскольку женщины более эмоциональны, чем мужчины. Это качество очень важно для руководителя, так как всегда есть риск столкнуться с непредвиденными негативными обстоятельствами.

- выносливость - тесно связана со стрессоустойчивостью. Настоящий бизнесмен всегда твёрд и уверен в своих решениях, его не беспокоят непредвиденные обстоятельства, небольшие убытки, препятствия.

- дисциплина - исследования показали, что мужчины более пунктуальны и точны.

- умение быстро принимать решения - мужчины более склонны рисковать и принимать быстрые, важные, мало продуманные решения;

- харизматичность - это качество присутствует в основном у мужчин и им обладают исключительно сильные личности, склонные к лидерству.

В 2015 году рекрутинговая компания Nauy впервые спросила о равенстве карьерных возможностей в зависимости от гендерного признака, подавляющее большинство респондентов (72%) ответили, что возможности для мужчин и женщин равны. С каждым годом количество респондентов, согласных с этим утверждением, незначительно, но уменьшалось. В 2018 году их доля упала до 69%.

На данный момент многие специалисты и ученые считают, что существует разделение на мужские и женские профессии. Одни уверены, что деление происходит по физиологическим факторам, другие – по личностным характеристикам, третьи уверены, что причина кроется в профессиональных качествах.

Мотивация мужчин и женщин также различна. Возмещение расходов, скидки, подарки, денежные пособия, внеочередной оплачиваемый отпуск – вот что мотивирует женщин.

Для мужчин важны стабильность компании на рынке, открытая, дружелюбная, корпоративная культура и баланс между работой и личной жизнью.

Делая вывод из вышеизложенного, можно отметить, что у женщин есть свои преимущественные качества, которые могут помочь в построении карьеры, а у мужчин - свои. У каждого человека есть возможность быть там, где он хочет работать и самовыражаться. И не стоит ограничивать это гендерными показателями.

Список источников

1. Рамендик, Д.М. Психология управления / Д.М. Рамендик. - М.: Аст-Пресс Книга, 2014. - 255 с.

2. Женщины VS мужчин: равны ли возможности карьеры? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.retail.ru/articles/zhenshchiny-vs-muzhchiny-ravny-li-vozmozhnosti/>

3. Мужское и женское: основные отличия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://sunmag.me/sovety/23-03-2014-muzhskoe-i-zhenskoe-osnovnye-otlichiya.html>

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Шевчик А.Э.

Стадник А.М., канд. гос. упр., доцент

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при главе Донецкой Народной Республики»

На сегодняшний день персонал является одним из ключевых факторов, определяющих успех любого бизнеса. В связи с этим руководителям следует обратить должное внимание как на рабочий процесс предприятия, так и на адаптацию сотрудников в трудовом коллективе. Однако не каждая организация способна адаптировать сотрудников к соответствующему уровню, в то время как хорошо продуманная система управления может повысить общую эффективность использования человеческих ресурсов.

Эффективная система адаптации помогает снизить стартовые затраты, текучесть кадров и позволяет быстрее достичь успеха по показателям, приемлемым для организации. Чем эффективнее пройдет адаптационный период сотрудника, тем быстрее он начнет достигать результатов, как индивидуальных, так и коллективных.

При выборе метода адаптации большинство современных компаний опираются на опыт России или на стандарты США, Японии, Германии. Так как в данных странах отводится большое внимание профессиональной ориентации, обучению и адаптации сотрудников.

В Японии организации пытаются привлекать новых сотрудников еще во время учёбы в школе. Так как большинство молодёжи начинает свою рабочую деятельность без какой-либо квалификации.

После завершения университета каждому молодому специалисту назначается наставник. Он, как правило, знакомится с семьёй, помогает приспособиться к новому месту работы и коллективу, разрешает конфликты.

Новым сотрудникам необходимо пройти трёхмесячное обучение, согласно программе развития компании. Данная программа разработана для развития сильного корпоративного духа уже на этапе стажировки.

У каждой японской компании есть своя коллективная философия, она ориентируется на такие понятия, как честность, гармония, трудолюбие, взаимопомощь.

Американские компании делают упор на профессиональную составляющую, индивидуализм и большой акцент на обучение сотрудников в процессе адаптации. В Соединённых Штатах Америки существует много различных методик, которые постоянно корректируются и совершенствуются.

Система американских ценностей отличается от японских, так как первые изначально думают о себе, а после о компании. В связи с этим адаптация персонала в США направлена на создание комфортных условий для каждого работника. Прежде чем приступить к рабочему процессу, новый сотрудник проходит краткий курс обучения.

К примеру, адаптация в компании Apple акцент делается на то, как сотрудник самостоятельно приспособится к условиям работы в трудовом коллективе и как он покажет себя в определённых ситуациях.

Каждый стажёр получает стандартный пакет принадлежностей, необходимых для работы. В качестве проверки, ему выдаётся персональный компьютер, который ему необходимо установить самостоятельно, без технической поддержки. Работодатель ожидает, что в стрессовой ситуации работник начнёт быстрее контактировать с новым коллективом.

Программа знакомств также предоставляет новому сотруднику своего рода презентацию по безопасности, называемую «пугающей тишиной». Которая является проверкой на стрессоустойчивость нового сотрудника, ведь Apple набирает в свою команду только сильных и мотивированных людей.

В Германии проблемы адаптации в трудовом коллективе решаются по-другому, поскольку в этой стране действует специальный закон, который устанавливает правила правового режима компании. Данный нормативный документ обязывает работодателя полностью ознакомить вновь прибывшего специалиста с условиями труда и особенностями его сферы деятельности, а также представить его будущим сотрудникам по работе. Стажёр получает квалифицированные советы от более опытных работников.

США, Япония, Германия и многие страны ЕС добились больших успехов в развитии управления человеческими ресурсами, поэтому основной функцией компаний ДНР сегодня является попытка использовать положительный зарубежный опыт, адаптируя его к условиям нашей молодой Республики с учётом менталитета и специфики деятельности. Только тогда адаптация закрепится как одна из важнейших функций управления персоналом и начнёт приносить реальные результаты.

Объединив положительные аспекты зарубежного опыта приспособления персонала в новых условиях, современная компания, сможет создать комплексную систему адаптации. Данный подход адаптации в трудовом коллективе позволит эффективно обучать новых сотрудников, а также повышать их трудоспособность и коммуникабельность в новом коллективе.

Список источников

1. Касьянов, С.В. Адаптация персонала в коллективе/ С.В. Касьянов// Человек и труд. - 2019. - №3. - С. 7-8.
2. Зарубежный опыт адаптации персонала: эффективные и универсальные методики [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.hr-director.ru/article/66123-qqq-16-m7-04-07-2016-zarubejnyu-opyt-adaptatsii-personala>

УСПЕШНОЕ ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В КОЛЛЕКТИВЕ

Якушко А.Д.

Стадник А.М., канд. гос. упр., доцент

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при главе Донецкой Народной Республики»

Адаптация как сложное структурное явление состоит из различных, относительно независимых процессов, обслуживающих определённые системы отношений человека с новой социальной группой.

Адаптация происходит в основном за счет использования ресурсов организма, поэтому психолого-физиологические затраты энергии высоки.

Эффективность адаптации зависит от навыков самоорганизации, индивидуально-психологических особенностей, сформированных способностей и особенностей учебной мотивации.

Социально-психологическая адаптация включает профессиональную адаптацию, которая включает формирование навыков и компетенций, и социально-психологическую адаптацию как принятие норм и ценностей новой социальной группы и как принятие социальных требований на будущее.

К критериям успешной адаптации относятся:

- 1) познавательные (дидактические), как наличие профессиональных интересов, определённых ценностных ориентаций;
- 2) эмоционально-позитивное отношение к избранной специальности, к новой социальной группе, принятие групповых норм, идентификация личности с группой;
- 3) деятельность (практическая) как потребность в профессиональной деятельности, активном освоении соответствующих дисциплин;
- 4) волевое как преодоление трудностей, связанных с профессиональной подготовкой, социальными и бытовыми проблемами.

Сложности адаптации можно разделить на:

1. Познавательные, связанные со спецификой организации.
2. Социально-психологические, связанные с принятием новых норм и ценностей.
3. Профессиональные, связанные с пониманием профессиональной направленности, необходимости сотрудничества с людьми разных возрастов, профессиональных категорий.

Для адаптации важен социально-психологический климат сообщества, как система определённых эмоционально окрашенных психологических связей на основе общих интересов, наклонностей, профессиональной деятельности.

Исследование проводилось в Академии управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики с

целью изучения важности профессиональной мотивации и психологического климата в группе для социально-психологической адаптации. 76,7% первокурсников очной формы обучения показали высокую приспособляемость к учебной деятельности. Высокая адаптация определена у 63,3% первокурсников-заочников.

Результаты исследования показали сформированные у большинства студентов умения и навыки обучения (интеллектуальные, информационные, коммуникативные, организаторские), удовлетворительный уровень базовых знаний, характерный для первокурсников.

Целых 83,3% первокурсников дневной формы обучения и 53,3% заочной формы обучения заочной формы обучения показали высокую адаптацию к своим учебным группам, положительную оценку своего социально-психологического климата, принятие норм и ценностей нового социального сообщества.

Студенты дневной и заочной форм обучения с высокой степенью адаптации к своим академическим группам оценивают психологический климат в своих группах как благоприятный для профессионального обучения. Студенты с плохой адаптацией оценили психологический климат как неблагоприятный для себя. 56% студентов очной формы обучения с высокой адаптацией к своей академической группе имели мотивацию к получению знаний, 20% из них имели мотивацию к овладению своей профессией и 24% из них были готовы получить диплом. 50% студентов-заочников с высокой степенью адаптации имели основную мотивацию к освоению профессии, а 50% из них были готовы получить диплом.

Следует отметить, что внедрение различных программ обучения способствует адаптации первокурсников к обучению в вузе, поскольку способствует развитию необходимых механизмов адаптации, раскрытию творческого потенциала человека, формированию навыков эффективного взаимодействия.

Список источников

1. Алдашева, А. А. Психологические механизмы банковского менеджмента / А. А. Алдашева, В. И. Медведев, У. К. Сарбанов. – Москва : ПЕР СЭ. - 2002. - 223 с.

МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

Яровая Д.Р.

Смирнов С.Н., канд. техн. наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»

Типы методов определения личностных качеств сотрудников и особенностей распределения функций в группе, взаимоотношений сотрудников группы достаточно разнообразны, но часто выделяют следующие группы методов:

1. Внешний метод наблюдения, заключающийся в сознательном, систематическом, целенаправленном и фиксированном восприятии внешних проявлений психики человека. Метод трудоёмок, требует много времени и специальной подготовки.

2. Метод самонаблюдения (интроспекции) - наблюдение человеком своих душевных проявлений. Обычно выводы, которые человек делает на основе самоанализа, субъективны, неадекватны и могут использоваться для анализа самооценки и сравнения ее с мнением других.

3. Многочисленные наборы анкет (тестов) личности - могут использоваться для определения различных черт и черт человека, таких как: Б. Темперамент, характер, интеллект, творческие способности, модели поведения, ценностные ориентации, поведенческие факторы и т. Д. Эти анкеты раскрыть личные аспекты, проанализировав и сгруппировав ответы респондентов, обычно в виде меню (нужно выбрать один из ответов, варианты) Следует помнить, что полученные данные содержат значительный элемент субъективизма, поскольку ответ дает сам собеседник: на качество ответа влияет психологическое состояние собеседника, когда он знает ситуацию, в которой находится поведение предлагается охарактеризовать.

4. Проективные методы - основанные на выводах психологии о том, что субъект сознательно или бессознательно переносит свои психологические свойства и проецирует их на внешние объекты, что отражается в его интерпретации конкретного стимульного материала. Профессиональный психолог, психоаналитик или психотерапевт может

различить ассоциации, которые вызывает у субъекта стимулирующий материал (картинки, пятна, кляксы и т.д.), характеристики его личности, мотивы, ценности и работу подсознания. Использование этих техник требует присутствия опытного психолога.

5. Социометрия - метод психологического исследования межличностных отношений в группе для определения структуры отношений, ролей и статуса членов группы, включая выявление неформальных лидеров и психологическую совместимость. Есть набор тестов, которые определяют социально-психологический климат группы, отношение к лидеру, к лидеру и раскрывают стиль лидерства.

6. Методы анкетирования, интервью, беседы - позволяют получить информацию, отвечая на устные или письменные вопросы эксперта. Они широко используются в системе маркетинга, когда необходимо определить отношение к работе (например, «Анкета доступных и желаемых полномочий») в различных типах социологических исследований. Заявка на участие специалистов для разработки программы исследования, ее организации, выполнения и последующей интерпретации результатов.

Ключевым фактором при выборе конкретного метода или теста является его валидность (соответствие стандартам; тест определяет, каким он должен быть) и надежность (тест дает одинаковые результаты независимо от количества респондентов и квоты). Многие популярные тесты, простые по содержанию и обработке результатов, не проходят тесты на валидность и надежность и не могут использоваться в области управления человеческими ресурсами.

Дж. Годфруа отмечает, что многие обвинения выдвигаются против допроса личности в целом. Было отмечено, что нет убедительных доказательств его надежности и валидности, многие моменты носят общий характер, проблема часто попадает под влияние авторитета ученого, который разрабатывает или использует тест, и отвечает на вопросы не искренне, а исчерпывающе, комплексно. На результаты тестов влияют утомляемость и тревожность, некоторые тесты вторгаются в личную жизнь испытуемого, нарушая его личные границы.

Наличие тестового материала позволяет заранее ознакомиться с ним и отреагировать, по сути, фальсификацией результатов. Многие

знают уловки «читерских» тестов, считается, что даже тест «Полиграф», более известный как «детектор лжи», можно обмануть.

Все эти соображения приводят к тому, что тесты следует рассматривать только как помощь в определении качеств человека, использование тестов возможно только в упаковке, «в батареях», когда данные, полученные одним способом, проверяются другим методом - тест.

Отдельные группы составляют тесты по профориентации. Если использование личных анкет на этапе профессионального отбора или переезда сотрудников требует предварительного понимания необходимых характеристик и характеристик, а личные анкеты помогают определить наличие этих характеристик, тесты по профориентации помогают определить сферу деятельности, к которой респондент расположен.

Общее примечание: каждый метод исследования основан на модели изучаемого явления, разработчик или сторонник которой является автором метода. Например, тесты по профориентации также измеряют профессиональные тенденции и предпочтения людей, принадлежащих к разным профессиональным группам, сферам интересов и наклонностям.

Список источников

1. Галенко, О.А. Управление персоналом и эффективность предприятий / О.А. Галенко, С.И. Страхова, О.И. Файбушевич. - М.: Финансы и статистика. - 2008. - 276 с.

2. Малинин, Е. Д. Организационная культура и эффективность бизнеса / Е. Д. Малинин. - М.: Издательство Московского психолого-социального института. - 2004. - 368 с.

3. Спивак, В. А. Организационное поведение и управление персоналом. Учебное пособие для вузов/ В.А. Спивак. - СПб.: Питер. - 2000. - 416 с.