

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

Кафедра управления персоналом и экономики труда

**УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ:
НОВЫЕ ЗАДАЧИ**

**МАТЕРИАЛЫ
IX Республиканской студенческой
научной конференции
(Донецк, 19 апреля 2023года)**

**Донецк
2023**

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»

Кафедра управления персоналом и экономики труда



**УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ:
НОВЫЕ ЗАДАЧИ**

МАТЕРИАЛЫ
IX Республиканской студенческой
научной конференции
(Донецк, 19 апреля 2023 года)

Донецк
2023

УДК 005.95(063)
ББК С823.3я431
У67

Управление персоналом : новые задачи :
У67 материалы IX Респ. студ. науч. конф. (Донецк, 19
апреля 2023 года) / Министерство науки и
высшего образования РФ, ФГБОУ ВО
«ДОНАУИГС», Кафедра управления персоналом
и экономики труда. – Донецк : ФГБОУ ВО
«ДОНАУИГС», 2023. – 177 с.

Редакционная коллегия :

Стадник А. М. – канд. гос. упр., доц.;

Смирнов С. Н. - канд. техн. наук, доц.;

Казанцева Л. С. - канд. экон. наук, доц.;

Киселева А. А. - канд. экон. наук, доц.

В ходе конференции рассматривались и обсуждались проблемы кадровой безопасности организаций, повышения производительности труда, развития рынка рабочей силы, мотивации и стимулирования персонала, преодоления безработицы, улучшения качества трудовой жизни, ориентации и адаптации вновь принятых сотрудников, поиска и подбора соискателей на вакантные места, создания сплочённого коллектива, трудоустройства молодёжи, предотвращения и устранения конфликтов.

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

УДК 005.95(063)
ББК С823.3я431

© ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ
УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ
СЛУЖБЫ», 2023

СОДЕРЖАНИЕ

Александрова Д.Н., Пимонова Е.А., Киселева А.А. ОСОБЕННОСТИ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ.....	9
Афанасьева Ю.А., Петенко А.В. СОЦИАЛЬНАЯ КУЛЬТУРА КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕКА.....	12
Белгородцева Е.В., Петенко А.В. ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОНФЛИКТОВ И ПУТИ ИХ РАЗРЕШЕНИЯ.....	14
Бондаренко В.А., Смирнов С.Н. НАБЛЮДЕНИЕ КАК МЕТОД ИССЛЕДОВАНИЯ.....	17
Бондаренко В.А., Смирнов С.Н. ФЕНОМЕНОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД В НАУЧНОМ ИССЛЕДОВАНИИ.....	20
Варганова А.А., Баранник Ю.Г. РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА.....	22
Варганова А.А., Смирнов С.Н. ВЫЕЗДЫ В УЧЕБНЫЕ ЗАВЕДЕНИЯ ДЛЯ ВСТРЕЧ С ВЫПУСКНИКАМИ.....	25
Василевский Б.В., Никольская А.С. ЛИДЕРСТВО В ОРГАНИЗАЦИИ.....	27
Викторова М.С., Баранник Ю.Г. ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И СПОСОБЫ ИХ РЕШЕНИЯ.....	29
Винник Т.В., Киселева А.А. ГУМАНИЗАЦИЯ ТРУДА КАК НАПРАВЛЕНИЕ УЛУЧШЕНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ.....	31
Гнутова Э.С., Смирнов С.Н. ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ ПРИВЛЕЧЕНИЯ КАНДИДАТОВ ИЗ ВНЕШНИХ ИСТОЧНИКОВ.....	33
Гнутова Э.С., Смирнов С.Н. ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК НОВЫХ РАБОТНИКОВ.....	36

Гнутова Э.С., Смирнов С.Н. СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА К ОРГАНИЗАЦИИ.....	38
Демьяненко В.В., Донец Л.И. РОЛЬ И МЕСТО ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ПРОЦЕССЕ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ.....	41
Зайтов Н.Р., Петенко А.В. СЕКМЕНТЫ РЫНКА ТРУДА.....	44
Закутская Я.А., Никольская А.С. БЕЗРАБОТИЦА СРЕДИ МОЛОДЁЖИ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ.....	45
Закутская Я.А., Смирнов С.Н. МЕТОДЫ ИЗУЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВА.....	47
Захарова Е.А., Петенко А.В. ПРОБЛЕМА ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ.....	50
Зенцова А.К., Петенко А.В. АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ.....	53
Калюжная И.В., Горун В.В. ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И ВОЗМОЖНОСТЬ ЕГО ПРИМЕНЕНИЕ НА ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ.....	55
Карнаух А.А., Баранник Ю.Г. СИСТЕМА ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА.....	58
Карнаух А.А., Смирнов С.Н. ПРОЦЕДУРЫ ОТБОРА НА ОСНОВЕ СОЦИОНИКИ.....	61
Карнаух А.А., Смирнов С.Н. СОЦИАЛЬНАЯ ИНФРАСТРУКТУРА ПРЕДПРИЯТИЯ.....	65
Карнаух А.А., Смирнов С.Н. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОТРЕБНОСТИ В СПЕЦИАЛИСТАХ.....	69
Комаричева А.В., Никольская А.С. НЕФОРМАЛЬНОЕ ЛИДЕРСТВО В ОРГАНИЗАЦИИ.....	71
Комаричева А.В., Казанцева Л.С. КОНФИДЕНЦИАЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ КАК ОБЪЕКТ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ.....	75

Комаричева А.В., Смирнов С.Н. РОЛЬ ГИПОТЕЗЫ В НАУЧНОМ ИССЛЕДОВАНИИ.....	77
Комаричева А.В., Смирнов С.Н. ИЗУЧЕНИЕ ГРУППОВОГО ПОВЕДЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ.....	80
Косматенко А.М., Савицкая А.Е., Киселева А.А. ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В МНОГОНАЦИОНАЛЬНЫХ КОЛЛЕКТИВАХ.....	83
Лысенко В.С., Петенко А.В. КЛАССИФИКАЦИЯ ВИДОВ ТРУДА.....	85
Макаренко А.А., Петенко А.С. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА: СУЩНОСТЬ И ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ.....	88
Мелешко В.В., Горун В.В. ТРУДОУСТРОЙСТВО МОЛОДЕЖИ.....	89
Мельникова К.О., Юзык Л.А. ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	93
Мирошина А.А., Смирнов С.Н. ВИДЫ ИССЛЕДОВАНИЙ.....	96
Миршавка О.М., Приходченко Т.А. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ МЕХАНИЗМОВ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ.....	99
Морозова В.В., Казанцева Л.С. ОБОСНОВАНИЕ ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТИ РАЗРАБОТКИ КАДРОВОЙ СТРАТЕГИИ ОРГАНИЗАЦИИ.....	103
Моряк Д.Р., Никольская А.С. СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	106
Москаленко М.И., Никольская А.С. МЕТОДЫ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА.....	109
Москаленко М.И., Смирнов С.Н. НАБЛЮДЕНИЕ КАК МЕТОД ИССЛЕДОВАНИЯ.....	113
Назарова Е.В., Смирнов С.Н. МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И АНАЛИЗА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ.....	116

Недашковская А.С., Казанцева Л.С. АДАПТАЦИЯ СОТРУДНИКОВ В КОЛЛЕКТИВЕ.....	119
Некрасов Б.А., Петенко А.С. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ПЕРСОНАЛА....	120
Николаева А.В., Никольская А.С. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ.....	121
Олейник А.В., Баранник Ю.Г. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	123
Пархоменко М.О., Приходченко А.В. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ.....	125
Пеклун И.А., Киселева А.А. ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИИ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ.....	127
Подгурская К.В., Петенко А.С. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.....	131
Подгурская К.В., Смирнов С.Н. РАБОТА ПСИХОЛОГА НА ПРИЕМЕ НА РАБОТУ.....	132
Подгурская К.В., Смирнов С.Н. ФОРМИРОВАНИЕ ПРИНЦИПОВ СОЦИАЛЬНОЙ СПРАВЕДЛИВОСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ.....	134
Пономаренко К.А., Никольская А.С. ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА.....	136
Пономаренко К.А., Горун В.В. СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	138
Соловьян Д.А., Петенко А.С. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ ТРУДА.....	140
Соловьян Д.А., Баранник Ю.Г. МОЛОДЁЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА.....	144
Стадник М.А., Смирнов С.Н. СТИЛИ ПОВЕДЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ В СОЦИАЛЬНОЙ СРЕДЕ.....	147
Суворина А.Д., Петенко А.С. УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ.....	150

Суховорина А.Д., Баранник Ю.Г. ИЗМЕРЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ РАБОТЫ ПЕРСОНАЛА.....	151
Суховорина А.Д., Смирнов С.Н. ПОВЫШЕНИЕ СПЛОЧЁННОСТИ КОЛЛЕКТИВА.....	153
Сытник К.А., Протасевич В.Д., Горун В.В. МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ: КЛАССИЧЕСКИЕ И СОВРЕМЕННЫЕ.....	154
Тапол И.В., Баранник Ю.Г. СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ.....	156
Титова О.Д., Смирнов С.Н. РАЗРАБОТКА ПРОФИЛЯ ДОЛЖНОСТИ.....	158
Титова О.Д., Смирнов С.Н. СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА.....	159
Титова О.Д., Смирнов С.Н. ПОИСК ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ.....	161
Филатова С.Н., Смирнов С.Н. МЕТОДЫ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ.....	162
Шевченко Т.С., Петенко А.С. ПРОБЛЕМА ОТВЕТСТВЕННОСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ.....	164
Шевчук Е.А., Казанцева Л.С. ЛИДЕРСТВО В ОРГАНИЗАЦИИ.....	166
Яровая Д.Р., Баранник Ю.Г. ОЦЕНКА И АТТЕСТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА.....	167
Яровая Д.Р., Смирнов С.Н. ПРОФОРИЕНТАЦИЯ И АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА.....	169
Яровая Д.Р., Смирнов С.Н. УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ТРУД: ОСОБЕННОСТИ И СПЕЦИФИКА.	170
Яцун Л.Д., Смирнов С.Н. ОЦЕНКА СОИСКАТЕЛЕЙ НА РАБОЧИЕ МЕСТА.....	172
Яцун Л.Д., Смирнов С.Н. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ.....	175

ОСОБЕННОСТИ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Александрова Д.Н., Пимонова Е.А.

Киселева А.А., канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»

Актуальность изучения проблемы адаптации персонала можно объяснить нацеленностью на решение вопросов повышения общей эффективности работы с персоналом, так как это является определяющим фактором конкурентоспособности организации, именно поэтому все больше компаний стремятся развивать своих сотрудников, создавать для них комфортные условия труда, внедрять эффективные программы мотивации и уделять особое внимание процедурам адаптации.

Адаптация персонала в организации – это адаптация сотрудников к рабочему процессу: знакомство с правилами и обязанностями, привыкание к коллективу. Период адаптации индивидуален для каждого работника и может длиться от полугода до года [1].

На адаптацию персонала в организации оказывают влияние ряд факторов (рис. 1).



Рис. 1. Факторы, влияющие на адаптацию персонала в организации

Существует два направления адаптации [2]:

1. Первичная – подразумевает процесс адаптации молодых специалистов, ранее не имевших профессионального опыта. Обычно это выпускники профессиональных учебных заведений различных уровней аккредитации, впервые устраивающиеся на работу.

2. Вторичная – проявляется в адаптации работников при переходе на другую работу или должность. В каждой организации есть свои правила, традиции и ценности, поэтому всегда есть чему поучиться.

Процесс адаптации персонала в организации обычно складывается из 4 этапов (рис. 2) [3].

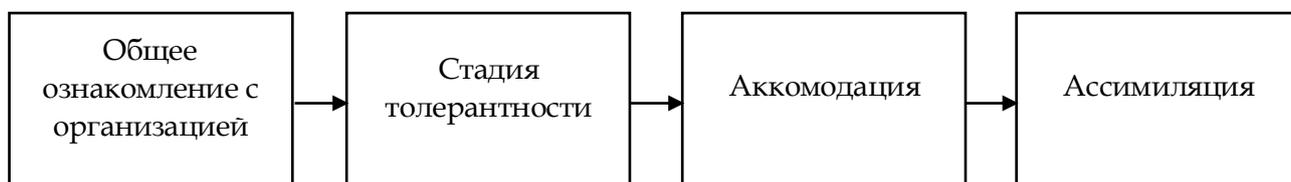


Рис. 2. Этапы адаптации персонала в организации

На начальном этапе индивид или группа осознают, как они должны вести себя в новой для них социальной среде, но еще не готовы признать и принять систему ценностей новой среды и стремятся придерживаться старой системы ценностей.

Затем следует стадия толерантности, когда индивид, группа и новая среда проявляют взаимную терпимость к системам ценностей и образцам поведения друг друга.

Стадия аккомодации, то есть признание и принятие личностью основных элементов системы ценностей новой среды при одновременном признании некоторых ценностей личности, группы новой социальной средой.

Последняя стадия, ассимиляция – полное совпадение систем ценностей личности, группы и среды.

Для успешной организации процесса адаптации персонала отечественными работодателями осуществляются следующие мероприятия:

1. Разработка плана процесса адаптации и наставничества. План служит обширным списком действий для адаптирующегося сотрудника и его наставника, помогающих адаптироваться к новым условиям работы. В нем излагаются ясно сформулированные цели, четкое содержание и строгое распределение задач и ролей.

2. Внедрение «Адаптационной книжки», в которой излагаются основные вопросы, связанные с трудовой деятельностью работника, различные контакты, которые могут понадобиться сотруднику, а также план территории и т. д.

3. Создание системы оценки нового сотрудника по результатам адаптационных мероприятий. Она подразумевает четкую процедуру оценки новичка, понятную как работнику, так и руководителю организации.

Таким образом, процесс адаптации является одним из ключевых элементов системы управления персоналом. Процесс адаптации направлен на приспособление нового сотрудника к корпоративной культуре организации, к рутине, к ожиданиям и требованиям, а также к собственному рабочему месту. Основная цель адаптации – сокращение временных и финансовых затрат.

Руководство организации должно воспринимать затраты на реализацию адаптационных программ как долгосрочную инвестицию в рабочий потенциал сотрудников и рациональное использование этих ресурсов. Ведь от того, насколько эффективно организован процесс адаптации, зависит дальнейший успех работника, его карьера и профессиональное развитие. Улучшение адаптации в сферах производства и управления окажет положительное влияние на показатели производительности труда и не заставит ждать положительных изменений в финансовых результатах предприятия в целом. Эффективная программа адаптации в совокупности с развитием корпоративной культуры, нематериальным и материальным стимулированием и развитием профессионализма сотрудников на основе квалификационного подхода может служить инвестицией в рабочую силу организации, что является её основным конкурентным преимуществом в современных условиях.

Список источников

1. Оленина Л.А. Особенности адаптации в коллективе организации / Л.А. Оленина, Н.Д. Мухалова, А.А. Шкунова // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. - №2 (36). - 2019. - С. 46-49.
2. Соловьева Н.С. Проблема адаптации персонала в организации / Н.С. Соловьева, О.В. Болотова // Вопросы студенческой науки. - №12 (52). - 2020. - С. 113-116.
3. Абдрахманова, Ф. Р. Проблемы социальной адаптации / Ф.Р. Абдрахманова // Социально-гуманитарные знания. - 2013. - № 10. - С. 101-109.

СОЦИАЛЬНАЯ КУЛЬТУРА КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕКА

Афанасьева Ю.А.

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

ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»

Социальная культура представляет собой тип культуры, гарантирующий понимание и согласование людей в коллективе, направленный на выживание определенного социума и его развитие.

По разнице целей социальная культура имеет отличия от этнического типа культуры, так как этнический тип также призван гарантировать коллективную жизнедеятельность общества, но на иной основе - аксиологической, которая включает нравы, мораль, обычаи, традиции и ритуалы. Базы социальной культуры – это функции, которые применяются по применению и смыслу, положенному в них:

1. Гуманистическая - отвечает за то, чтобы креативный данные человека постоянно были в развитии.
2. Социально-информативная - весь приобретенный поколениями опыт хранится, накапливается и в последствии передается следующему.
3. Коммуникативная - ответственна за контакт между различными людьми.

4. Образовательно-воспитательная – отвечает за социализацию личности.

5. Регулирующая - действия людей контролируются необходимыми нормами и ценностями.

6. Интегрирующая - ориентирована для объединения социальных общностей.

У социальной культуры есть и побочные функции – это установление определённых ориентиров и приоритетов, популяризация определённого образа жизни. Социальная культура побуждает человека моделировать на протяжении жизни в своём уме некую систему, которая предостерегает его от совершения поступков, которые считаются недостойными и неприемлемыми. Результаты многочисленных научных исследований убедительно доказывают, что социальная культура играет важную и ответственную роль в жизни общества и определённым образом воспитывает человека.

Инструментарий социальной культуры включает:

- профессиональные компетенции;
- опыт работы в определённой сфере;
- общую профессиональную терминологию;
- связь между технологиями и образованием;
- чувство солидарности.

Упорядоченность и устойчивость социальных отношений обеспечивается социальными институтами, социальными ценностями и социальными нормами.

Социальные институты включают принципы отношений между отдельными личностями, между личностью и обществом.

Социальные ценности представляют собой предметы, идеи, процессы, явления, которые весьма значимы как для отдельного человека, так и общества в целом.

Социальные нормы представляют собой правила поведения, которых придерживаются люди в общественной жизни, при решении деловых вопросов.

Социальные институты, социальные ценности, социальные нормы не являются универсальными. Они претерпевают изменения и трансформации.

ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОНФЛИКТОВ И ПУТИ ИХ РАЗРЕШЕНИЯ

Белгородцева Е.В.

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

ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»

Конфликт является неотъемлемой частью жизнедеятельности организации, поскольку конфликты неизбежны. Конфликтные ситуации могут осложнить работу трудового коллектива или стать серьёзным препятствием для достижения организационных целей и задач организации. Многие руководители стремятся подавлять конфликты, либо не хотят вмешиваться в них. Поэтому понимание истоков конфликта, умение управлять его развитием и разрешением является важной частью профессионализма руководителя.

Организация представляет собой не только производственно-технологическое объединение людей и средств производства, но и коллектив работников, которые, объединяют свои усилия и осознают необходимость координации их деятельности для достижения общей цели.

Конфликт в организации можно определить как резкое обострение противоречий, приводящее к столкновению сторон (субъектов конфликта) на основе расхождения их мотивов, идей, целей и взглядов, возникающее в процессе решения проблемы, имеющей деловое или личное значение для обеих сторон [2, с. 9].

Конфликты проявляют двойственный характер, т.е. могут влиять на организацию, как отрицательно, так и положительно. Их положительные аспекты заключаются в информировании о скрытых процессах и проблемах организации, стимулировании новых идей, перестраивании отношений, укреплении сплоченности коллектива, снятии психологической напряженности и формировании новых социальных механизмов. В то же время конфликты могут привести к дисфункциональным последствиям: ухудшить морально-психологический климат в коллективе, породить враждебность, сформировать образ врага и стремление победить, а не решать проблемы [1, с. 177].

Конфликт – это сложный феномен, который имеет множество причин для его возникновения и развития. М. Мескон, М. Альберт и Ф. Хедоури среди основных причин развития конфликта выделяют: взаимозависимость задач в выполнении своих функций; различия в личных целях и целях организации; распределение ресурсов, которые всегда ограничены; различия в представлениях и ценностях; различия в манере общения и жизненном опыте; неудовлетворительные коммуникации – недостаток, искажение или избыток информации часто служит катализатором конфликтов [3, с. 270]. Указанные причины характеризуют содержание рабочего процесса и затрудняют выполнение сотрудниками своих функциональных обязанностей.

Р. Дарендорф предложил более конкретную классификацию, выделив следующие социально-психологические причины конфликтов: персональные причины или «личностные трения»; организационные изменения и техническое развитие; структурные причины, которые заключаются в проявляются несовершенной структуре коммуникации; вредные или опасные условия и характер труда, а также неблагоприятный социально-психологический климат в коллективе; различия в идентификации – склонность сотрудников преувеличивать собственную значимость и заслуги, недооценивая значимость других и забывая об общих целях организации; стремление организации к расширению и повышению своей значимости; различие стартовых позиций, которое проявляется в разных уровнях образования, квалификации и ценностей сотрудников [5, с. 86].

В реальной жизни конфликты часто вызываются более чем одной причиной, каждая из которых варьируется в зависимости от конкретной ситуации. Для того, чтобы минимизировать вероятность возникновения конфликта в организации, а также не допустить его деструктивные последствия руководитель должен осуществлять деятельность по предупреждению конфликта и его разрешению, если конфликт всё-таки не удалось спрогнозировать [5, с. 207].

К основным способам предупреждения конфликтов относят: создание объективных, организационно-управленческих и социально-психологических условий, препятствующих возникновению конфликтных ситуаций. К объективным условиям относят создание благоприятных условий для сотрудников в организации, справедливое

и открытое распределение материальных благ в коллективе, разработка правовых и иных нормативных процедур для разрешения типичных предконфликтных ситуаций и благоприятная окружающая среда. К организационно-управленческим условиям предотвращения конфликтов относятся организационно-управленческие факторы, включающие оптимизацию организационной структуры компании, оптимизацию функциональных связей, контроль за выполнением сотрудниками своих требований, принятие оптимальных управленческих решений и компетентную оценку деятельности других сотрудников. Социально-психологические методы предотвращения конфликтов связаны с соблюдением основных субъективно-объективных закономерностей социального взаимодействия.

Для разрешения конфликта различают внутриличностные, структурные и межличностные методы управления и разрешения конфликтов. Первые зависят от индивидуальных особенностей личности. Структурные методы изменяют структуру задач работников, к ним относят – разъяснение требований, использование механизмов координации, правильная постановка целей организации, а также использование системы вознаграждения. Межличностные методы включают в себя: уклонение, принуждение, сглаживание, компромисс и сотрудничество [4, с. 69].

Таким образом, конфликт – это резкое обострение противоречий, приводящее к столкновению участников конфликта на основе расхождения их мотивов, идей, целей и взглядов, возникающее в процессе решения проблемы, имеющей деловое или личное значение для обеих сторон.

Исходя из основных законов диалектики, всякое развитие происходит через возникновение, развитие и разрешение противоречий. Конфликты проявляют двойственный характер, т.е. могут влиять на организацию, как отрицательно, так и положительно. Конфликт – это сложный феномен, который имеет множество причин для его возникновения и развития. Были рассмотрены классификации основных причин конфликта, которые представили М. Мескон, М. Альберт и Ф. Хедоури, а также Р. Дарендорф.

Грамотное управление конфликтами предполагает решение двух важных стратегических задач – предупреждение конфликта и поиск

путей его разрешения, если конфликт не удалось предупредить. К основным способам предупреждения конфликтов относят: создание объективных, организационно-управленческих и социально-психологических условий, препятствующих возникновению конфликтных ситуаций. Для разрешения конфликта различают внутриличностные, структурные и межличностные методы управления и разрешения конфликтов.

Список источников

1. Веснин, В. Р. Менеджмент: учеб. / В.Р. Веснин – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ТКВелби, 2019. – 504 с.
2. Калмыкова, О. Ю. Картографический анализ конфликта в организации: Учеб. пособие / О.Ю. Калмыкова, Г. П. Гагаринская. - Самара: Самар. гос. техн. ун-т, 2021. – 162 с.
3. Мескон, М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; перевод с английского М. А. Майорова и др. – 3-е изд. – Москва: Вильямс, 2021. – 701 с.
4. Парамонов, П. Ф. Менеджмент: учеб. пособие / П. Ф. Парамонов, И. Е. Халявка, Ю. Е. Стукова. – Краснодар: КубГАУ, 2021. – 173 с.
5. Пугачёв, В. П. Управление персоналом организации: учебник и практикум для академического бакалавриата / В. П. Пугачёв. – 2-е изд. – М.: Юрайт, 2021. – 402 с.

НАБЛЮДЕНИЕ КАК МЕТОД ИССЛЕДОВАНИЯ

Бондаренко В.А.

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

**ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

Одним из самых бюджетных и простых в использовании методов исследования является наблюдение. В комбинации с иными методами, такими как беседа, анкетирование, эксперимент, наблюдение является достаточно результативным видом исследования.

Наблюдение – это процесс фиксирования деятельности и результата наблюдателем или же исследователем. Сущность данного метода состоит в закреплении увиденного в виде фактов. Информация в ходе наблюдения получается с помощью органов чувств, таких как зрение, слух, осязание и так далее. Огромную роль в получении полноценной информации играют знания, умения и жизненный опыт наблюдателя.

В ходе наблюдения можно получить уникальные данные, ведь это один из немногих способов, который позволяет запечатлеть мимику, эмоции, поведение, жесты индивида или отдельной изучаемой группы [1].

Важной составляющей успешного результата наблюдения является его связь с мышлением. Человек, проводящий данное исследование должен быть обучен, должен обладать достаточными знаниями, уметь анализировать и вычленять необходимое. Без перечисленных умений полученные сведения будут неполноценными. Кроме того, важна грамотная и яркая письменная и устная речь. Наблюдатель должен дать полное описание увиденного с мелкими подробностями. Таким образом, методом наблюдения может пользоваться только профессионал, который обладает необходимыми навыками, грамотной речью и полнотой мышления.

Целью является составление полного описания изучаемого объекта, его особенностей и характеристик. Особенностью наблюдения является то, что его нужно использовать вместе с другими методами, как говорилось ранее. Так как результаты наблюдения иногда зависят от субъективного отношения наблюдателя к объекту изучения.

Очевидными достоинствами данного метода по сравнению с другими выступают его бюджетность, простота проведения, целостность восприятия ситуации, непосредственная связь наблюдателя и объекта изучения, впечатления и анализы, полученные путём наблюдения, имеют наиболее яркий характер, по сравнению с остальными методами. Однако, есть и недостатки, один из них был приведен ранее (предубеждения наблюдателя). Кроме того, может наблюдаться «эффект снисходительности», эффект первого впечатления, усталость наблюдателя и наблюдаемого, большие затраты в виде человеческих ресурсов и времени, ошибки в оценках и так далее [2].

При стремлении получить как можно более точные и полные результаты исследования необходимо соблюдать определенные правила. Правильным решением будет проведение наблюдения не одним человеком, а парой или группой людей. После чего независимую информацию сопоставляют и обобщают [3]. Исследование будет сумбурным и неэффективным, если отсутствует четкий план работы с акцентированием на ключевых моментах. Кроме того, необходимо определить основные цели исследования, чем они точнее, тем легче регистрировать полученные данные. Исследователю стоит не забывать, что результаты необходимо не только зафиксировать (в письменном виде, в виде фотографий и так далее), но и дать понятное толкование наблюдаемых событий и процессов, после чего обнаружить и объяснить связи между ними.

Как и говорилось ранее, программа наблюдения – это важная составляющая успеха. В программе наблюдения прописываются следующие этапы: выявление проблемы; определение цели и задач работы; обозначение объекта и предмета наблюдения; выбор способа наблюдения и регистрации данных; выбор метода анализа данных; осуществление наблюдения согласно программе; анализ полученных данных.

«Золотыми» правилами данного метода является отсутствие поспешных выводов и систематизация проведения исследования. Скороспелые заключения могут привести к неверным данным, необходимо проверить другие истолкования ситуации относительно того, какая психическая реальность стоит за наблюдаемым поведением. А многократное проведение эксперимента позволяет определить, что в ситуации является случайным стечением обстоятельств, а что закономерностью.

Список источников

1. Наблюдение как метод исследования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://lektsii.org/11-55234.html>
2. Ганзен, В.А. Теория и методология психологического исследования: Учеб. пособие. / В.А. Ганзен, В.Д. Балин – Санкт-Петербург: РИО СПб ГУ, 2001. – 180 с.

3. Абрамова Г.С. Общая психология / Г.С. Абрамова. – Москва: Академический проект, 2003. – 230 с.

ФЕНОМЕНОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД В НАУЧНОМ ИССЛЕДОВАНИИ

Бондаренко В.А.

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

**ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

Термин «феноменология» принято связывать с сообществом психологов, в первую очередь. Однако, данное понятие имеет широкую известность и в других науках, например в философии и социологии. Феноменология рассматривает конкретное явление и пытается описать его по возможности с минимальными искажениями или толкованиями.

Феноменологический подход берет начало в 70-е годы XX в. Его зарождение связано с необходимостью отойти от «строгой науки», которая часто не имела связи с реальным опытом, была «сухой выжимкой» без практических доказательств. Основателем данного течения является Эдвард Гуссерль. Объектом исследования при использовании данного метода является переживания, осознанный опыт. Исследования носят описательный характер, их цель нарисовать максимально полную субъективную картину происходящего со всеми реальными переживаниями.

Согласно данному подходу, любой человек обладает собственным видением мира, он уникальным образом воспринимает реальность и интерпретирует то, что происходит вокруг и его окружает. Если говорить психологическим языком, то все изменения в окружающей среде называются «феноменами», а то, как человек их воспринимает – «феноменологией».

Сторонники данной науки считают, что человека побуждают не внутренние переживания, конфликты, инстинкты, а, в первую очередь, внешняя среда. Окружение предопределяет ответ человека на определенные события, происходящие вокруг.

Феноменологический метод оставляет за пределами своего рассмотрения движения, которые являются общими и для людей, и для животных. Вместо этого данный подход сосредотачивается на уникальных психологических свойствах, которые отличают человека от зверя. В первую очередь это осознание. Оно отличает человека от животного и оказывает решающее влияние на его поведение, на его жизнь в целом. Человек осознает, что происходит вокруг, что происходит с ним самим. Он способен понять как его решения предопределяют его реальность. То есть, он контролирует и осознает свои действия и их последствия. Кроме того, человек наделен креативностью, умением прогнозировать, брать на себя ответственность и так далее. Именно поэтому феноменологический подход еще называют гуманистическим.

Можно выделить ряд базисных принципов, на которые обычно полагаются феноменологические исследования. Первый из них — принцип беспредпосылочности. Он состоит в отказе от взглядов и суждений, которые не имеют должного подтверждения, в отказе от феноменологически неясных, проблематичных и непроверяемых посылов [1, с. 97].

Феноменологический подход не пытается доказать аргументированность единичного суждения, однако он ориентирован на анализ и дальнейшее описание самого процесса явления, представление явления перед исследователем. Наиболее того, как выразился физик-теоретик Джон Полкингхорн: «Феноменология придерживается не только описательности, но и отсутствия предположений» [2, с. 46].

С предыдущим принципом связан и иной важный принцип феноменологии — принцип бесспорности. Эдвард Гуссерль назвал его «принципом всех принципов». Исходя из данного принципа, все, что нам дано, необходимо принимать и характеризовать таким, каким оно представляет себя, и только лишь в тех границах, в каких оно представляет себя [3, с. 60]. Это означает, что необходимо говорить и описывать явление ровно таким, каким оно предстало перед нами.

Таким образом, применяя феноменологический подход в научном исследовании следует соблюдать главные догмы. Во-первых, нельзя принимать за правду то, что было доказано очевидным, необходимо

проверять даже те факты, которые понятны разуму. Также необходимо заострять внимание в работе не на самих явлениях, а на моменте осознания этих явлений. То есть как они проживаются, воспринимаются, осознаются, проявляются. Последнее, но не по важности, о чем нужно помнить — исследовать закономерности самого осознания феноменов.

Список источников

1. Леонтьев, А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев. — Москва: Политиздат, 1975. — 97 с.
2. Прист, С. Теории сознания / С. Прист. — Москва: Дом интеллектуальной книги, 2000. — 46 с.
3. Гйшпенрейтер, Ю.Б. Деятельность и внимание / Ю.Б. Гйшпенрейтер, А.Н. Леонтьев — Москва: МГУ., 1983. — 60 с.

РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА

Варганова А.А.

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

**ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

Рынок труда — это сфера экономических отношений, связанных с поиском работы, заключением трудовых контрактов и оплатой труда. Рынок труда функционирует в соответствии с законами спроса и предложения и включает в себя работодателей и работников, органы государственной власти, а также профсоюзы.

Существует несколько факторов, которые влияют на развитие рынка труда. Во-первых, это изменение структуры экономики, которое в свою очередь требует изменение квалификации и направления трудовых ресурсов. Во-вторых, это увеличение населения и повышение уровня образования, что приводит к повышению требований к уровню занятости. В-третьих, это регулирование государственных органов, которые могут вмешиваться в процессы на рынке труда. Одной из основных проблем рынка труда является безработица. Это довольно

сложная и серьезная проблема, которую решение требует не только усилий работников и работодателей, но и государства.

Для борьбы с безработицей необходимо принимать различные меры. Это могут быть программы обучения, поддержка малого бизнеса, создание новых рабочих мест, повышение уровня занятости в отдельных отраслях экономики [1, с. 39].

Другой проблемой рынка труда является нехватка квалифицированных кадров. Недостаток кадров может сильно повлиять на конкурентоспособность экономики, ведь конкурентное преимущество подразумевает наличие квалифицированных и высокооплачиваемых работников. Для решения этой проблемы необходимо разрабатывать новые программы обучения, совершенствовать систему профориентации, повышать стимулы для получения квалификации и изменять ценности общества, чтобы люди больше отдавали себе отчет, какие сферы деятельности более привлекательны и перспективны для развития [1, с. 40].

Кроме того, эффективное регулирование государством рынка труда может приблизить экономику к сбалансированному развитию и повышению благосостояния граждан. Необходимо учитывать не только экономические, но и социальные аспекты развития.

Рынок труда стал одним из ключевых элементов современной экономики. Его функционирование влияет на уровень занятости населения, заработной платы, экономический рост, уровень жизни и многие другие аспекты. Развивающаяся экономика требует гибкости и инноваций, которые могут быть достигнуты только при условии, что рынок труда отвечает вызовам современности. Развитие рынка труда связано с несколькими тенденциями, которые наблюдаются в современной экономике. Одной из таких тенденций является глобализация, которая приводит к увеличению международной конкуренции на рынке труда. На рынок труда заходят новые игроки, появляются новые технологии и интеллектуальные продукты, что обуславливает новые требования к квалификации и умениям работников. Необходимо обладать новыми знаниями и навыками, а также быть способным к быстрой адаптации к новым условиям.

Второй важной тенденцией является изменение рынка труда и спроса на различные профессии. В некоторых отраслях экономики

наблюдается дефицит квалифицированных кадров, в то время как в других отраслях не хватает рабочих рук. Это вносит изменения в структуру занятости и требует от людей постоянного обновления своих навыков и переориентации на новые профессии.

Третьей тенденцией является появление новых форм трудоустройства, которые обусловлены изменениями в экономической и социальной сферах. К ним относятся низкоквалифицированный труд, временный труд, работа на полставки, удаленная работа, фриланс и другие виды. Это изменяет не только саму форму трудоустройства, но и условия их организации, правила оплаты труда, регулирование трудовых отношений и т.д.

Четвертой тенденцией развития рынка труда является рост числа субъектов экономики в различных секторах. Это связано с развитием сферы услуг, индустрии, IT-сектора, аграрных отраслей и др. Рост числа субъектов экономики автоматически влечет за собой развитие рынка труда, причем как в позитивном, так и в негативном смысле. С одной стороны, рынок труда развивается, и люди получают больше возможностей для трудоустройства. С другой стороны, увеличивается конкуренция на рынке труда, что может привести к повышению безработицы и перенасыщению некоторых отраслей [2, с. 94].

Развитие рынка труда означает изменения в принципах работы и функционирования экономики. Оно направлено на увеличение продуктивности труда, качества рабочей силы и привлечение инвестиций в экономику. Важно, чтобы рынок труда был эффективным и адаптированным к условиям меняющейся экономики, а его функционирование отвечало потребностям современного общества. Поэтому необходимо постоянно анализировать и оценивать факторы, которые влияют на развитие рынка труда.

Список источников

1. Епанешникова, Е.А. Статистика рынка труда / Е.А. Епанешникова, С.А. Малкина // Территория инноваций. - 2017. - № 6 (10). - С. 38-42.
2. Назарова, У.А. Аномалии регионального рынка труда / У.А. Назарова, Н.С. Деревяшкина // Уровень жизни населения регионов России. - 2019. - № 3 (201). - С. 89-97.

ВЫЕЗДЫ В УЧЕБНЫЕ ЗАВЕДЕНИЯ ДЛЯ ВСТРЕЧ С ВЫПУСКНИКАМИ

Варганова А.А.

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

**ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

Выезды в учебные заведения для встреч с выпускниками стали популярным явлением. Это связано с тем, что выпускники часто хотят вернуться в свои университеты или колледжи, встретиться с бывшими однокурсниками и преподавателями, обменяться опытом и рассказать о своих достижениях после окончания учебного заведения.

Организация такого мероприятия требует большого количества времени и усилий. Необходимо связаться с администрацией учебного заведения, определить желаемую дату и время проведения мероприятия, составить список приглашенных гостей, оформить приглашения и рассылку. Также нужно подготовить презентацию о достижениях выпускников после окончания учебы, организовать экскурсию по учебному заведению и памятные сувениры.

Выезды в учебные заведения для встреч с выпускниками имеют множество преимуществ. Во-первых, это отличный способ поддерживать связи между учебными заведениями и их выпускниками. Во-вторых, такие встречи помогают выпускникам наладить контакты и расширить свой круг общения. Некоторые успешные бизнесмены или представители научных сфер могут выступить на встрече с лекцией или мастер-классом, что помогает молодым специалистам получить новые знания и навыки.

Как именно будет организован выезд в учебные заведения для встреч с выпускниками зависит от целей и задач, которые перед собой ставит организатор. Однако, некоторые общие рекомендации могут быть выделены:

1. Определить цель мероприятия и формат встречи. Это может быть официальная церемония, дискуссия с выпускниками в формате круглого стола или неформальная встреча за чашкой кофе. Важно также определить темы, которые будут обсуждаться.

2. Найти контакты выпускников. На этом этапе можно использовать как базу данных учебного заведения, так и сети социальных связей организаторов. Контакты могут быть найдены через социальные сети, а также поисковые системы.

3. Связаться с выпускниками и пригласить их на встречу. Это может происходить через рассылку приглашений по электронной почте, сообщения в социальных сетях, а также телефон.

4. Организовать место встречи. Это может быть как аудитория в учебном заведении, так и кафе или ресторан.

5. Подготовиться к встрече. Организаторы должны подготовить программу мероприятия, определить список докладчиков и спикеров, подготовить материалы для презентаций.

6. Провести встречу. Организаторы должны обеспечить хорошие условия для участников встречи, обеспечить транспортную доступность и наличие питания.

7. Заключить встречу и обсудить ее результаты. Организаторы должны получить обратную связь от участников встречи, оценить результаты мероприятия и определить дальнейшие шаги.

Кроме того, выезды в учебные заведения для встреч с выпускниками помогают учебным заведениям оценить эффективность своей работы и деятельности своих выпускников. Вместе с тем, такие встречи могут быть полезными для абитуриентов, которые хотят узнать больше о том, что ожидает их после успешного завершения учебы.

В заключение, выезды в учебные заведения для встреч с выпускниками – это один из лучших способов поддерживать связи между учебными заведениями и их выпускниками, помогать выпускникам расширять свой круг общения и продвигать свою карьеру. Это также помогает учебным заведениям улучшить свою работу и оценить эффективность своей деятельности.

Список источников

1. Кузьминых, Е.В. Внешние источники привлечения кадров в организацию / Е.В. Кузьминых // Human Progress. - 2017. -Т. 3. - № 2. - С. 2.

2. Ямбухтина, А.С. Современные методы отбора персонала / А.С. Ямбухтина // Аллея науки. - 2017. - Т. 2. - № 14. - С. 315-318.

ЛИДЕРСТВО В ОРГАНИЗАЦИИ

Василевский Б.В.

Никольская А.С.

**ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

Лидерство представляет собой особый тип управленческого воздействия. Лидерство как черта личности: в древнейшей интерпретации говорится, что лидер – это тот, кто обладает набором качеств, позволяющих ему добиться доминирующего положения, некоторые люди являются «прирожденными лидерами» (философский подход).

Лидерство как поведение представляет собой действия, которые предпринимает лидер в процессе управления и координации работы группы. В числе таких действий, как, распределение обязанностей, создание заинтересованности, оказание помощи, поощрение и критика.

Лидерство в организации – важнейший элемент, благодаря которому начальник направляет подчиненных в процессе выполнения задач, и делать это можно разными способами. Этот процесс задает направление действиям людей и предполагает достижение конкретных результатов. Эффективные лидеры могут подготовить организации к вызовам окружающего мира, вдохнуть в них новую жизнь, реактивировать их или создать совершенно новые организации. Отсутствие лидерства или неадекватное руководство может привести хорошо функционирующие организации к кризису, последствия которого чрезвычайно трудно преодолеть.

Важнейшей задачей руководства в организации является создание климата доверия. Внутри компании это означает, что сотрудники верят в способности начальника, что именно он делает лучший выбор в сложной повседневной реальности.

За ее пределами это означает доверие потенциальных и действующих акционеров к менеджменту компании, доверие банков и финансовых институтов к концепции организационного развития и возможности ее реализации топ-менеджментом.

При авторитарном лидерстве от работников ожидается послушание, а власть над ними оказывается посредством наград и наказаний.

При демократическом лидерстве практикуется коллективное принятие решений, при котором лидер учитывает мнения абсолютно всех подчиненных. Однако, именно лидер берёт всю ответственность на себя.

Либеральный тип руководителя – это тот, кто предлагает членам организации абсолютную свободу действий, благодаря чему он остается в стороне и не вмешивается. Отсутствие похвалы и наказаний. В этом случае руководитель оставляет членов группы свободными для работы без ответственности. Получается, что лидер как бы есть, но он устранился от руководства и не дает указаний. Однако, либеральный лидер даёт возможность проявить себя другим участникам.

Бюрократическое лидерство гарантирует порядок и последовательность путем следования установленным правилам и процедурам. Данные лидеры сосредоточены на том, чтобы все действовало в соответствии с одними и теми же принципами, чтобы не было места для ошибок или отклонений от плана. Их не волнует мотивация членов команды или их личностное развитие.

Бюрократическое лидерство требует формальной структуры с четкой цепочкой полномочий, что означает наличие четко определенной иерархии в организации. Каждая ступень иерархии имеет определенные обязанности и ответственность.

Харизматичные лидеры обладают способностью вдохновлять своих подчиненных на достижение целей.

Список источников

1. Беляцкий, Н. П. Менеджмент. Основы лидерства: учебное пособие / Н. П. Беляцкий. – Минск: БГЭУ, 2002. - 250 с.
2. Данилова, Н. И. Лидерство как социальная технология развития организационной культуры: автореферат дисс. ... канд. соц. наук / Н. И. Данилова. - Санкт-Петербург: С.-Петерб. гос. инженер.-эконом. ун-т, 2009. - 24 с.
3. Евтихов, О. Стратегии и приемы лидерства. Теория и практика: учебное пособие / О. Евтихов. - Москва: Речь, 2007. - 240 с.

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И СПОСОБЫ ИХ РЕШЕНИЯ

Викторова М.С.

Баранник Ю.Г., канд. экон. наук, доцент
ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»

Важной проблемой является положение молодежи на рынке труда, которая составляет почти 35% трудоспособного населения страны. В настоящее время национальная экономика и бизнес-деятельность переживают цифровую трансформацию.

Повышаются требования к деловым качествам работников, которым всё в большей мере необходимо владеть компьютерными и информационными технологиями [1].

Актуальность темы обусловлена тем, что большая доля безработных на рынке труда страны формируется именно из молодежи (рис. 1). Нередко это выпускники образовательных учреждений высшего профессионального образования.

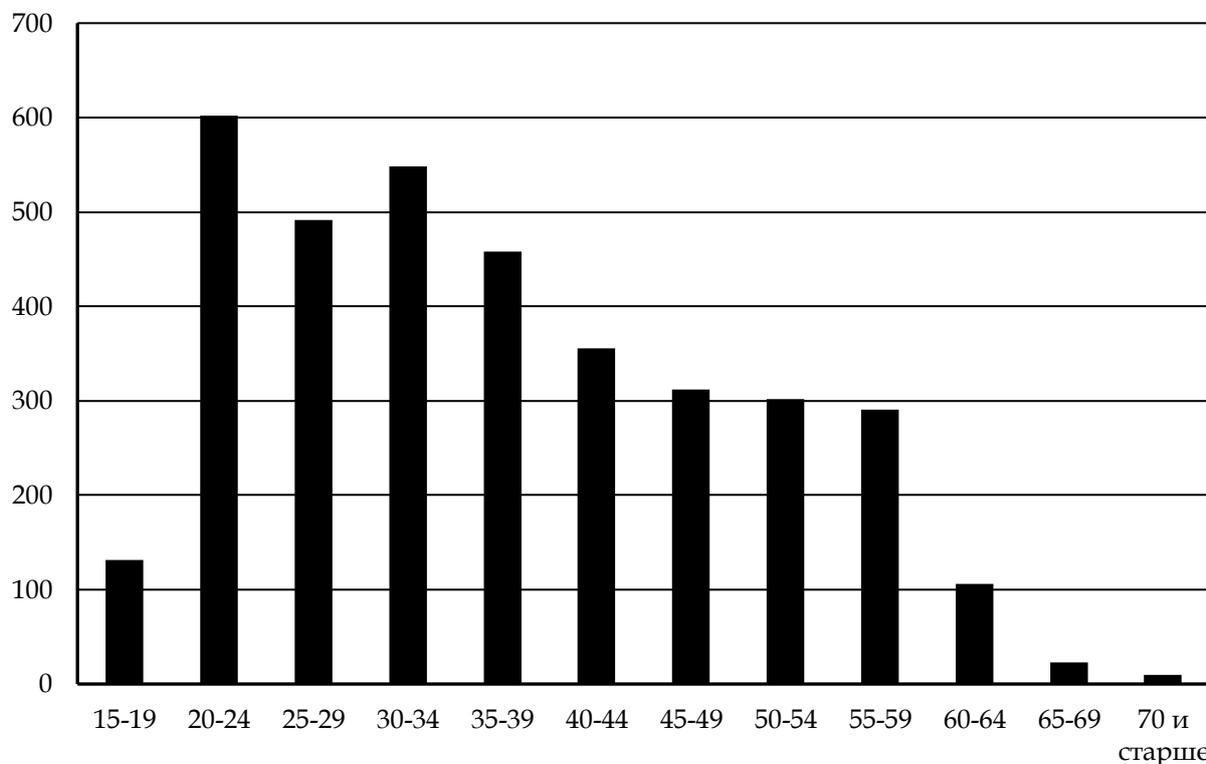


Рис. 1. Численность безработных в РФ по возрастным группам, тыс. чел.

По данным Росстата среди числа безработных 602 тысячи человек относится к возрастной группе 20-24 года. Количество безработных возрастом до 19 лет составляет 131 тысячу человек, а возрастом от 25 до 29 лет - 491 тысячу человек [3]. Большое количество безработных среди молодёжи объясняется следующим:

1. Растёт общая численность безработных.
2. Молодые люди не могут заинтересовать работодателей, поскольку у них ещё отсутствует необходимый производственный опыт.
3. Уровень профессиональной подготовки молодых людей не в полной мере соответствует требованиям.
4. Профорientационная работа с молодёжью проводится от случая к случаю.
5. Выпускники учебных заведений недостаточно информированы о ситуации на рынке труда [2]. Поэтому многим выпускникам приходится трудоустраиваться не по специальности или проходить дополнительное переобучение.
6. Намерения многих соискателей получать лишь высокую заработную плату.

В то же время нельзя игнорировать явные преимущества, которые молодые люди имеют и используют в конкурентной борьбе с опытными работниками. Так, они в большей степени способны адаптироваться к новым условиям труда, вызванным, например, сменой территориального расположения места работы, внедрением новейших научно-технических разработок, прохождением образовательных курсов по профессиональной переподготовке и повышению квалификации.

Могут быть использованы следующие способы решения проблемы:

1. Пересмотр и доработка законодательной базы на федеральном, региональном и местном уровнях.
2. Предоставление налоговых, кредитных и другие льготы для работодателей, принимающих на работу молодых сотрудников, особенно, выпускников, не имеющих опыта работы.
3. Информирование молодежи о положении на рынке труда.
4. Агитация абитуриентов на получение рабочих специальностей.
5. Выделение квот на обучение по востребованным на рынке труда специальностям.

6. Стимулирование молодежного предпринимательства.

Список источников

1. Кочерга, С. Ю. Трудоустройство молодежи: особенности, проблемы, пути решения / С. Ю. Кочерга // Вестник экспертного совета. – 2021. – № 4(27). – С. 52-57.
2. Кубаткина, А. С. Состояние рынка труда молодежи и проблема безработицы среди молодежи в РФ / А. С. Кубаткина, Д. А. Храмцова // Молодой ученый. – 2019. – № 4(242). – С. 231-233.
3. Федеральная служба государственной статистики: Официальный сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru>

ГУМАНИЗАЦИЯ ТРУДА КАК НАПРАВЛЕНИЕ УЛУЧШЕНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ

Винник Т.В.

Киселева А.А., канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»

Гуманизация труда направлена на повышение качества трудовой жизни. Гуманизация труда базируется на следующих основных принципах:

Принцип безопасности. На работе для сотрудника должны быть созданы безопасные условия труда.

Принцип справедливости. Трудовые усилия работника должны быть справедливо оценены и соответственно вознаграждены как материально, так и нематериально.

Принцип профессионального и личностного развития. Руководство должно создать все условия для того, чтобы работник развивался как профессионал. Кроме того, необходимо его личностное развитие.

Принцип демократии. Представители трудового коллектива должны принимать участие в принятии управленческих решений на предприятии (рис. 1) [2].

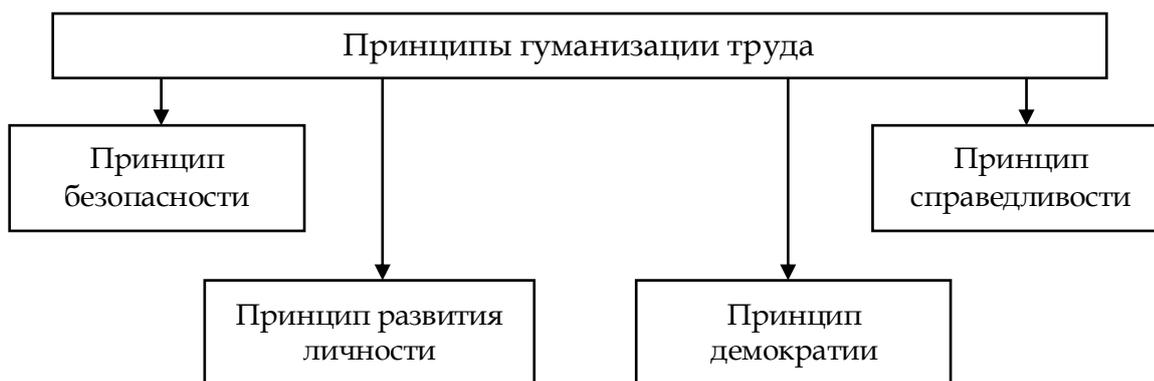


Рис. 1. Принципы гуманизации труда

Для того, чтобы сотрудник был удовлетворен своей трудовой деятельностью, следует придерживаться следующих аспектов гуманизации труда, которые представлены на рис. 2.

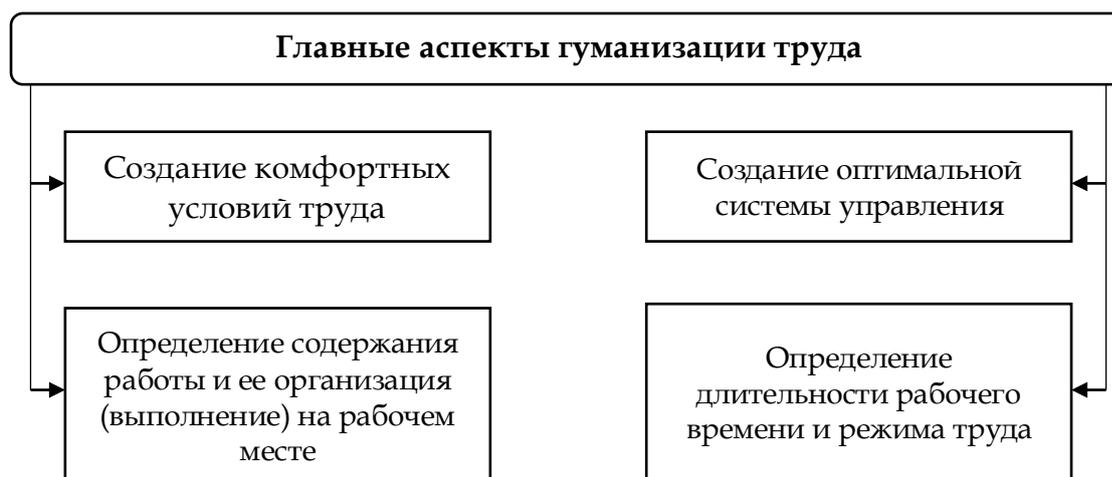


Рис. 2. Главные аспекты гуманизации труда

Создание комфортных условий труда возможно при целенаправленных усилиях руководства, обеспечивающего техническое перевооружение производства, автоматизацию технологических процессов.

Список источников

1. Андреева, Г.М. Социальная психология: учебник / Г.М. Андреева. - М.: Инфра-М, 2010. - 384 с.

2. Самойлюк, Т.А. Гуманизация труда – основное направление повышения качества трудовой жизни / Т.А. Самойлюк // Креативная экономика. – 2014. – Том 8. – № 5. – С. 40-46.

ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ ПРИВЛЕЧЕНИЯ КАНДИДАТОВ ИЗ ВНЕШНИХ ИСТОЧНИКОВ

Гнутова Э.С.

Смирнов С.Н., канд. техн. наук, доцент
ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»

Подбор и найм персонала подразумевает привлечение специалистов, которые соответствуют требованиям данной вакансии, и имеют профессиональные качества. Собственно, сам процесс управления персоналом начинается с набора кадров.

Чтобы правильно отобрать кандидата, необходимо провести оценку психологических и профессиональных качеств, и выявить пригоден ли работник для рабочего места.

Целью отбора персонала является – выбор кандидата, который соответствует таким критериям как наличие:

- квалификации;
- профессионального опыта работы;
- подходящей специальности;
- личных качеств;
- соответствия интересам организации.

Обычно, выделяют несколько этапов отбора персонала:

1. Собеседование.
2. Тестирование.
3. Просмотр профессиональных качеств и достижений.
4. Способность принятия решений.

Постепенно на каждом этапе кандидаты отсеиваются или сами отказываются по собственным причинам.

Задачей подбора и найма персонала является, перемещение кадров, увольнение, уход в декретный отпуск, то есть создание резерва на все вакансии, с учетом кадровых изменений.

Можно выделить два источника набора персонала:

1. Внешние источники (кандидаты, не связанные с организацией или предприятием).

2. Внутренние источники (работники с данного предприятия).

Рассмотрим более подробнее внешние источники подбора персонала, к которым относят агентства по подбору кандидатов, рынок труда и центры занятости, профильные учебные заведения, общественные организации и др.

Чтобы привлечение соискателей, прошло успешно и безошибочно, необходимо выполнять ряд методов, таких как:

1. Проведение мероприятий, семинаров, ярмарок вакансий в рамках организации.

2. Оповещение населения с помощью рекламы на телевидении, радио или прессе.

3. Выезд с рекламой в профильные учебные заведения для выпускников.

4. Размещение объявлений в интернете.

5. Обращение в службу занятости.

Для того чтобы эти методы можно было применить, первоначально нужно дать оценку обстановке на рынке труда, в определенном крае или регионе, где находится фирма, организация или предприятие. А также, необходимо изучить ключевые аспекты требований к кандидату.

В случае, если предприятию требуются молодые и амбициозные кандидаты, то необходимо обратиться в высшие профессиональные учебные заведения, но, если, к примеру, необходим сотрудник с большим опытом работы, то наоборот, обращение в вузы будет проигрышным и малоэффективным.

Ранее уже говорилось, что у каждого метода есть свои определённые плюсы и минусы, рассмотрим более детально данный вопрос. Необходимо понять, в каких организациях внешние источники персонала будут работать лучше всего, а в каких наоборот принесут негативный опыт в поиске кандидатов.

Преимущества внешних источников:

1. Расширение границ возможностей выбора специалистов.
2. Приход новых амбициозных и профессиональных сотрудников дает толчок развитию организации.
3. Возможность полностью удовлетворить потребность в работниках с помощью внешних источников.
4. Прием работников извне не приводит к ухудшению психологической обстановки в коллективе.
5. Новые люди способствуют прогрессивному росту предприятия.
6. Прием квалифицированных работников со стороны, не приводит к финансовым затратам для обучения уже задействованных на производстве людей.
7. Привлечение персонала из внешних источников одновременно является рекламой предприятия в конкретном регионе.

Недостатки внешних источников:

1. Затраты предприятия на привлечение новых работников.
2. Вероятность того, что кандидат может не пройти испытательный срок, и это приведет к текучести на рабочих местах.
3. Трудности с адаптацией на новом месте работы.
4. Замедление служебного продвижения по карьерной лестнице остальных работающих, что негативно сказывается на мотивации персонала.
5. Некоторое снижение производительности труда в период адаптации.

Список источников

1. Болтенкова, Ю. С. Совершенствование системы подбора персонала в организации / Ю. С. Болтенкова // Управление экономическим развитием регионов: анализ тенденций и перспективы развития : материалы 14-ой региональной научно-практической конференции молодых ученых, Орел, 20 мая 2016 года. – Орел: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования. Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. Орловский филиал, 2016. – С. 127-128.

1. Ляхова, О.В. Процесс подбора, отбора и найма персонала: понятие, этапы, инструменты / О.В. Ляхова // Экономическая среда. - 2017. - № 3 (21). - С. 43-48.

2. Архипова, Н.И. Современные проблемы управления персоналом: монография / Н.И. Архипова, С.В. Назайкинский, О.Л. Седова; Рос. гос. гуманитар. ун-т. – М.: Проспект, 2018.– 161 с.

ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК НОВЫХ РАБОТНИКОВ

Гнутова Э.С.

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

ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»

Определенный промежуток времени, за который работодатель проверяет профессиональные и личные качества работника, так называемая первоначальная оценка, называется – испытательным сроком. В это время соискатель также сможет понять, подходит ли ему данная работа, условия, график и коллектив.

Зачастую, испытательный срок проводят для проверки сотрудника на рабочем месте, справляется ли он с поставленными задачами, какие трудности возникают. Важно знать, что испытание не является обязательным, а устанавливается владельцем предприятия. Руководитель не может устанавливать испытание беременным, женщинам с детьми до 1,5 лет, несовершеннолетним, молодым специалистам и др.

Необходимо заранее обговорить с начальством, о том, как он будет оценивать результаты испытательного срока после его прохождения.

При оформлении на работу, заключается трудовой договор, при заключении которого работник должен предоставить работодателю:

- паспорт, или документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку;
- СНИЛС;
- диплом об окончании образования.

На работника заполняется личная карточка и формируется личное дело.

Личное дело — это совокупность документов, содержащих сведения о работнике и его трудовой деятельности.

При этом трудовой договор не может быть заключен, в случае если работник отказывается от испытательного срока, если это было оговорено заранее и указано в уставе организации. Во время испытательного срока на работника распространяются нормы и правила законодательства о труде, это обусловлено тем, что в испытании отсутствуют ограничения трудовых прав, но и в то же время, работник обязан выполнять трудовые обязанности, которые прописаны в трудовом договоре. В связи с этим, необходимо не только обговаривать детали, связанные с испытательным сроком, такие как заработная плата, продолжительность испытания, обязанности и др., но и фиксировать документально.

Если говорить о сроках испытания, то в основном для рабочих предусмотрен один месяц, но в законодательстве указано, что он не должен превышать трех месяцев, в отдельных случаях шесть месяцев. Продолжить испытательный срок могут в случае отсутствия на работе испытуемого по уважительной причине, или по причине болезни.

Если работник нарушает трудовую дисциплину, или прогуливает рабочее время, руководитель имеет право освободить и уволить работника до окончания установленного испытательного срока.

При неудовлетворительном прохождении работником испытательного срока, руководитель имеет право расторгнуть договор, при этом заранее предупредить его за три дня до увольнения.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, последующее расторжение договора допускается только на общих основаниях. При неудовлетворительном результате испытания расторжение договора производится без выплаты выходного пособия.

Для лиц, которые не достигли восемнадцати лет или были приняты на рабочее место по конкурсу, а также для инвалидов, которые направлены на работу согласно медицинской экспертизе, испытательный срок не устанавливается. Конечно же, для руководства предприятия существуют свои недостатки и преимущества в испытательном сроке. Если говорить о минусах, то безусловно

существуют риски, связанные с уходом работника, что оставит вакансию открытой.

Рассматривая преимущества, стоит выделить отсутствие финансовых вложений, таких как полный социальный пакет или какие-либо пособия до окончания испытательного срока. Также кандидат может не подойти в связи с небольшим опытом работы или недостатком навыков и знаний и, после прохождения испытательного срока, может быть уволен без выходного пособия. Для соискателя также существуют свои опасения и риски, например, работник может столкнуться с предъявлением требований, не соответствующих должностной инструкции, значительной задержкой заработной платы или же сумма оплаты труда меньше оговоренной. Плюсом для соискателя будут новые знания и умения, полученные за время испытательного срока. Также за это время работник может оценить должность и сделать для себя правильный выбор.

Можно сказать, что испытательный срок служит для выявления соответствующих работников и относится к одному из законодательно закрепленных прав работодателя. Испытание — это механизм, который направлен на взаимоотношение работодателя и работника.

Работодателю главное применять правильно законы и нормы Трудового Кодекса и тогда испытание принесет пользу как работнику, так и руководителю.

СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА К ОРГАНИЗАЦИИ

Гнутова Э.С.

Смирнов С.Н., канд. техн. наук, доцент
ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»

Поведение личности, с такими показателями как доброжелательность, терпимость, благосклонность к кому-то называется лояльностью. Лояльные люди готовы в любой момент прийти на помощь, порой даже готовы отказаться от своих интересов, только ради

поддержки окружающим, а также не навязывают свое мнение и взгляды, потому что понимают, что у каждого человека свои взгляды.

Лояльность персонала заключается в отстаивании интересов организации, что в дальнейшем принесет ей достижение целей и дополнительную пользу. Также данный термин означает готовность специалистов работать на предприятии с удовольствием.

Предприятия заинтересованы в таких сотрудниках, т.к. чаще всего они выполняют все поставленные задачи в полном объеме, более того, они ставят интересы организации выше своих.

Многие знают, что лояльность имеет такие признаки: преданность, чувство гордости работать на данном предприятии, подчинение требованиям организации, желание сохранить рабочее место, соблюдение всех правил поведения, правдивость и честность, готовность к трудностям и их преодолению, удовлетворение от достижения компанией высоких результатов,

Нелояльность – имеет в основном негативные черты, такие как: отсутствие старательности и бережливости, нарушение постановлений и правил, преобладание личных интересов над интересами компании, высмеивание и недоброжелательные высказывания о предприятии, воровство, ложь.

Для того, чтобы создать условия для повышения лояльности персонала к организации, в первую очередь, начальству необходимо показывать своим подчиненным заботу и уважение. А также прозрачную систему управления, чтоб персонал четко понимал свои полномочия, умел сам принимать решения. Это придаст персоналу ощущение уверенности, стабильности и ответственности.

Руководителю необходимо поощрять специалистов, работа которых заслуживает высокой оценки, это однозначно скажется на повышении лояльности сотрудников к работодателю. Начальство должно искренне уважать специалистов и поддерживать дружеские отношения со своими подчиненными, что также поможет сформировать желание коллектива трудиться на благо компании. Компании нужно слышать своих коллег, помогать им развиваться как в профессиональном плане, так и в личном, а также ценить вклад персонала в успех предприятия.

Предприятие должно предоставлять возможность обучения для повышения квалификации, дополнительные курсы и тренинги, оплата стажировок за счет компании, что скажется на удовлетворенности сотрудников.

Также для поддержания лояльности, должна быть достойная заработная плата не ниже рыночной, а также вознаграждение за личные профессиональные достижения. Более того, для лояльности сотрудников руководитель также должен быть лоялен, давать сотруднику все необходимое, начиная от достойных условий труда и заканчивая социальным пакетом. Для такого критерия как социальный пакет, необходимы большие затраты, но по мнению экспертов они быстро окупаются высокой эффективностью труда и лояльностью.

Необходимо доверять персоналу, давать сотрудникам больше самостоятельности и ответственности за результаты на рабочем месте, предоставлять выбор графика работы.

Однако практика показывает, что этот метод эффективен не для всех сотрудников, более того, бывает такое, что финансовые возможности ограничены и в такой ситуации необходимо рассматривать другие методы повышения лояльности сотрудников. Например, карьерная лестница и стабильность на рабочем месте, а также нематериальные факторы, такие как: дополнительные дни отпуска, расширение льготной программы, право на выбор времени отпуска.

Можно делать упор на семейные ценности, устраивать мероприятия для семей и детей, проводить конкурсы с вознаграждением участников, именно такие мероприятия спасают ситуацию в организациях с малым бюджетом.

Персонал, который изо дня в день выполняет монотонную и рутинную работу, считает, что их труд незначительный и неважный, таким сотрудникам со средней квалификацией необходимо слышать от руководителя слова одобрения и похвалу. Например: «Вы замечательно выполняете свою работу, продолжайте в том же духе. Я на Вас рассчитываю!» или «Ваше мнение очень важно в данном вопросе».

Можно выделить еще одно мероприятие, которое является одним из важных частей жизни коллектива. Это спортивная составляющая.

Многие проблемы решает обстановка на рабочем месте, позитивная атмосфера, уважение, помощь и поддержка зачастую являются мотивом трудиться, даже невзирая на невысокую заработную плату.

При подведении итогов необходимо сказать, что создание условий для повышения лояльности персонала к организации, необходимо выбирать с учетом состава коллектива, учитывать пол, возраст и интересы сотрудников, а также на финансовые возможности предприятия и специфику коллектива. Все перечисленные мероприятия должны проводиться на регулярной основе, поддерживать хорошую дружескую атмосферу в коллективе.

Список источников

1. Управление социальным развитием организации: Учебник / Н.О. Аблязова, М. Г. Аверкин; под ред. А. П. Егоршина. - М.: НИЦ ИНФРА—М, 2013. - 416 с.
2. Герчиков, В. И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании: Учебное пособие / В.И. Герчиков. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 282 с.
3. Управление персоналом организации: учеб. пособие / П.Э. Шлендер [и др.]; под ред. П.Э. Шлендера. – М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2018. - 396 с.

РОЛЬ И МЕСТО ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ПРОЦЕССЕ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Демьяненко В.В.

Донец Л.И., докт. экон. наук, профессор

ФГБОУ ВО «Донецкий национальный университет

экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»

Культура оказывает существенное влияние на поведение человека и групп людей. Культура может рассматриваться как особая характеристика группы людей, состоящая из явных или неявных стандартов поведения. Систему культуры можно рассматривать, с одной

стороны, как результат совместной деятельности людей, а с другой - как сформированные условия для будущего поведения. Исходя из этого, основным признаком культуры выступает передача культуры и ее норм среди членов группы [1, с. 45].

Проведение всех видов трудовой деятельности человека везде окружено культурой и зависит от нее. Культура оказывает особое влияние на деятельность сотрудников. Поэтому каждая организация имеет свою специфическую организационную культуру, которая является неотъемлемой частью ее деятельности.

Организационная культура включает это стандарты поведения и ценности, которые действуют как механизмы влияния, контроля и регулирования функциональных процессов организации и ее отдельных систем. Феномен организационной культуры и ее влияние на организационное управление изучались еще в 50-60-х годах XX века. С другой стороны, в 70-90-е годы вопрос культуры как фактора управления активно разрабатывался в менеджменте, управлении и других научных дисциплинах. В то время было сформулировано, что организационная культура определяет функционирование любой организации и является ее важной и не преходящей характеристикой.

Работы Т. Орловой, В. Сухорукова внесли значительный вклад в формирование теории организационной культуры и объяснение роли культуры в организационном управлении. Организационная культура специфична и существенно зависит как от специфики деятельности организации, так и от ее сотрудников. Организационная культура также влияет на отношение потребителей.

Необходимо различать собственно организационную культуру и стандарты поведения, которые просто сложились в трудовом коллективе. Организационная культура может стать основой для организационного развития и успеха только в том случае, если она является результатом тщательной поддержки со стороны руководства. В процессе формирования внутренней культуры организации важно сосредоточиться на создании базовых ценностей и норм, которые впоследствии станут основой для деятельности организации в повседневной практике.

С течением времени нормы и ценности должны претерпевать изменения. В противном случае организационная культура потеряет

свою актуальность и влияние на сотрудников, снизится ценность корпоративных норм и правил, в конечном итоге, ухудшится репутация компании как внутри нее, так и в глазах клиентов и конкурентов. В основе организационной культуры должна лежать рациональная политика руководства. Основными элементами организационной культуры выступают:

система ценностей;

поведение и язык, которые не противоречат установленным культурным ценностям отдельных сотрудников или групп сотрудников;

поддержка носителей ценностей;

влияние организационной культуры на мотивацию сотрудников, копирование моделей поведения, соответствующих ценностям организационной культуры, и их тиражирование во всей рабочей команде.

Постоянное совершенствование культуры компании – эффективный способ воздействия на каждого сотрудника и важнейший инструмент организационного управления. Это связано с тем, что именно их действия и решения во многом определяют социально-психологическую атмосферу среди сотрудников, которая со временем становится доминирующей и кристаллизуется в виде организационных ценностей и норм. Главными действующими лицами в этом процессе являются, прежде всего, менеджеры организации.

Важно также отметить, что неформальное общение и неформальное взаимодействие воздействуют на эффективность формирования организационной культуры. Горизонтальные и вертикальные коммуникации на рабочем месте оказывает значительное влияние на то, насколько хорошо сотрудники принимают и придерживаются ценностей организации. Организационная культура влияет на поведение всех работников и определяет морально-психологический климат и трудовую мотивацию сотрудников.

Список источников

1. Галкина, Т.П. Социология управления: от группы к команде. Учеб. пособие/ Т.П. Галкина. – М.: Финансы и статистика, 2003. – 224 с.
2. Яхонтова, Е.С. Эффективные технологии управления персоналом/ Е.С. Яхонтова. - СПб.: Питер, 2013. - 272 с.

СЕГМЕНТЫ РЫНКА ТРУДА

Зайтов Н.Р.

Петенко А.В., канд. экон. наук, доцент
ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»

В системе экономических отношений значительную роль играет рынок труда. Интересы наёмных работников и работодателей сталкиваются на рынке труда. Перед собственниками и управляющими стоит задача обеспечить работникам достойную заработную плату, комфортные условия труда и составить требования к должностям, на которые претендуют будущие сотрудники. Работники берут на себя обязательства выполнять возложенные на них производственные задачи, соблюдать технику безопасности и трудовую дисциплину.

Рынок труда – это сфера, регулируемая государством. Поскольку безработица влияет на социально-экономическое положение национальной экономики, власти принимают меры по снижению безработицы. Управление рынком труда может осуществляться на основе концепции, которая включает следующие принципы:

1. Создание условий для совершенной конкуренции.
2. Факторы производства должны быть взаимозаменяемы.
3. Уровень заработной платы определяется соотношением спроса и предложения.
4. В основе действий участников рынка труда лежит рациональность и прагматичность.

Проблема безработицы может быть решена с помощью макроэкономического подхода. Безработица влияет на уровень жизни и благосостояние людей, а высокий уровень безработицы дестабилизирует национальную экономику. Экономисты связывают безработицу с рядом факторов. Некоторые считают, что неэффективность рынка обусловлена демографическими причинами [1, с. 142]. Существуют также теории, которые говорят о стоимости рабочей силы и взаимосвязи между предложением и спросом на рынке труда. Рынок труда может быть разделён на рыночные сегменты. Показателем сегментации рынка является распределение продавцов по степени достатка и потребности в рабочей силе. Существуют также

демографическое, социально-экономическое, психологическое и поведенческое разделение. С точки зрения профессиональной и отраслевой сегментации, участников рынка можно разделить на рынок труда для строительных рабочих, рынок труда для инженеров и т.д. С точки зрения квалификации, рынок можно разделить на рынок высококвалифицированной, квалифицированной и неквалифицированной рабочей силы. Важным параметром является качество работы. Первичный рынок обеспечит рабочие места с высокой заработной платой и стабильной занятостью, в то время как вторичный рынок обеспечит условия для низкоквалифицированных работников с низкой заработной платой и нестабильной занятостью.

Список источников

1. Мальцева, А. В. Сегментация рынка труда: теория и методика / А.В. Мальцева, О. В. Чудова, Н. Е. Шилкина. - Барнаул: АзБука, 2021.- 127 с.
2. Котлер, Ф. Основы маркетинга. Краткий курс / Ф. Котлер. - М.: Издательский дом Вильямс, 2017.- 235 с.
3. Макдональд, М. Сегментирование рынка/ М. Макдональд, Я. Данбар. - Москва: Дело и сервис, 2022. - 273 с.

БЕЗРАБОТИЦА СРЕДИ МОЛОДЁЖИ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Закутская Я.А.

Никольская А.С.

**ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

Проблема занятости молодёжи имеет большую значимость. Не все молодые люди могут легко и быстро найти своё рабочее место. Стремление трудоустроиться связано не только с желанием иметь заработок. С окончанием обучения выпускники не хотят быть зависимыми от родителей, им важен также и социальный статус

трудоустроенных. В дальнейшем они будут строить свою карьеру и добиваться определённых успехов в труде.

Особое значение имеет то, что в школьных программах не уделяется должного внимания профессиональной подготовке, предпринимательству и трудоустройству, а делается упор в пользу более традиционных дисциплин. Также отсутствуют инструкции о том, как наиболее эффективно использовать жизненные навыки в выборе своей специальности. Статистика показывает, что продолжительность поиска работы молодыми выпускниками (от 22 до 25 лет) составляет от 3 до 6 месяцев. Молодые специалисты в течение этого периода проходят около четырех собеседований для приема на работу [3]. Положение выпускников институтов при этом, существенно лучше, нежели у других участников рынка труда, которые могут иметь более низкий уровень квалификации и навыки.

Многие выпускники образовательных учреждений по получению диплома российского образца не связывают свою судьбу, в своих расчётах, с Республикой. Молодежь, имеющая опыт и знания, не готова трудиться «бесплатно себе в убыток». Из-за этого отмечается значительный перекос в системе высшего и среднего профессионального образования в пользу «модных» профессий, такими как экономисты, юристы и гуманитарии. Также немалым спросом у молодых людей пользуются некоторые высокооплачиваемые медицинские специальности – например, косметология и стоматология.

Список источников

1. Долгова, А. Полная и эффективная занятость молодежи – условие повышения конкурентоспособности страны / А. Долгова, И. Жукова // Человек и труд. - 2007. - №8. - С. 38-41.
2. Республиканский центр занятости Донецкой Народной Республики, Информация о ситуации на рынке труда Донецкой Народной Республики за январь-декабрь 2022 года. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rcz-dnr.ru/informacziya-o-na-ryinke-truda-doneczkoj-narodnoj-respubliki.html>
3. Шишкина, Е. С. Проблемы сбалансированности молодежного рынка труда / Е. С. Шишкина, И. А. Сажин // Основы экономики, управления и права. – 2013. – № 1(7). – С. 91-95.

МЕТОДЫ ИЗУЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВА

Закутская Я.А.

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

ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»

Различные общности людей, в которых они живут и работают, оказывают значительное влияние на их развитие, перспективы и благополучие. В частности, речь идет о группе и коллективе.

Для изучения самого коллектива и взаимоотношений в нём существует множество методов. Одни из самых основных это:

- социометрический;
- референтометрический;
- изучение мотивационного ядра межличностных выборов;
- определение индекса сплочённости коллектива Сипшора.

Социометрический метод проводится в форме косвенного вопроса, когда респонденты в определенных ситуациях предпочитают одних членов своей группы другим.

Групповые исследования с использованием социометрического метода позволяют определить динамику отношений между группами за короткий промежуток времени, а полученные результаты могут быть использованы для реорганизации групп и повышения сплоченности и эффективности взаимодействий.

Обработка полученных результатов – создание социоматрицы. Социоматрица представляет собой таблицу, содержащую результаты опроса, т.е. положительные и отрицательные выборы, сделанные членами исследуемой группы. Горизонтальные строки и вертикальные столбцы имеют одинаковый номер и пронумерованы в соответствии с количеством членов группы. Это означает, что можно увидеть, кто за кого голосовал [4].

Далее рассмотрим референтометрический метод. Он состоит из двух этапов. Первый является предварительным, когда с помощью анкеты выясняется отношение членов группы к какому-либо важному событию, явлению или объекту. На этом этапе исследователь может работать со всей группой. На предварительном этапе объект оценки и

сам процесс должны быть значимыми для испытуемых, и, во-вторых, никто в группе не должен знать ответы друг друга.

На втором этапе выявляются лица, позиция которых, заявленная в опросном листе, представляет наибольший интерес для других. На втором этапе, или чуть позже, начинается сам референтометрический опрос. В традиционной форме это делается индивидуально. Исследователь должен связаться с каждым членом группы, чтобы убедиться, что они согласны с тем, что заполненные ими анкеты могут быть показаны заинтересованным исследователям. Также необходимо проинформировать участников о том, что другие члены группы не возражают против просмотра их анкет. Испытуемым задаётся вопрос, чью анкету они хотели бы прочитать. Для повышения избирательности выбора – дается возможность заглянуть только в одну анкету.

При упоминании фамилии члена группы исследователь напоминает, что этот человек может быть не согласен с публикацией его ответов, и просит назвать имена других членов группы. После выбора второго кандидата можно сделать исключение и назвать других участников, чьи ответы могут быть интересны для испытуемого [3]. Всего дается три таких варианта, поскольку избирательность предпочтений может быть значительно снижена и характер отношений может показаться искаженным.

После определения референтных лиц не следует спрашивать респондентов, кто из группы более важен и чье мнение преобладает.

Поэтому для выявления степени значимости членов группы для своих коллег необходимы косвенные опросы, и референтометрический является одним из методов для достижения этой цели.

В ходе социометрического и референтометрического исследований не всегда можно ответить на вопрос, что мотивирует выбор того или иного сотрудника, либо же наоборот – отвержение. В данных исследованиях на прямой вопрос о том, почему испытуемый предпочитает именно этого человека, не всегда дается честный ответ. Более того, испытуемые не всегда осознают это.

В связи с этим необходимо было создать косвенную процедуру опроса для выявления мотивационного ядра в межличностных выборах.

Данный метод также состоит из двух этапов. На первом этапе необходимо социометрическим либо референтометрическим методом

определить статус каждого члена коллектива, затем составить упорядоченный список, в котором на 1-м месте будет член с наибольшим количеством голосов, на последнем – с наименьшим.

Второй этап состоит в том, чтобы испытуемые составили список коллектива, упорядоченный по определённым качествам.

Каждому испытуемому дается указание написать «1» для члена группы, чье качество проявляется сильнее, чем у других, «2» для члена группы, качество которого слабее, чем у 1-го, и так далее. Последний человек – это тот, чье качество выражено меньше. Набор качеств определяется экспериментатором и зависит от конкретных целей исследования и деятельности группы. Список составляется в зависимости от количества заявленных характеристик.

Затем списки объединяются в общегрупповой список, что позволяет сравнить результаты каждого из ранжированных рядов, полученных в результате отбора членов группы на первом этапе и общегруппового ранжирования на втором этапе по отдельным характеристикам [2].

Не так давно психологами была начата активная разработка методов выявления и последующего усовершенствования климата и разрешения разногласий внутри коллективов. Результаты исследований показывают, что на способность каждого человека влиться в группу влияют несколько факторов:

- факторы среды;
- личностные факторы;
- факторы команды;
- факторы руководства [1].

Определение индекса групповой сплоченности Сишора играет огромную роль в уже сложившихся коллективах, которые не смогли построить межличностные отношения в течение длительного времени.

Этот метод не только улучшает сплоченность команды за счет выявления «не прижившихся» членов, но и повышает эффективность работы и общую прибыльность компании. Определение индекса сплочённости коллектива Сишора проводится с помощью теста, который состоит из пяти вопросов с несколькими вариантами ответов. Все ответы кодируются в баллах, по окончании теста необходимо посчитать свой результат. Данный тест будет достаточно

информативным для руководителя какого-либо коллектива. С помощью него можно узнать, кто действует лишь себе во благо, а кто усердно работает на успех всей команды.

Таким образом, были рассмотрены одни из основных методов исследования коллектива, которые будут полезны как для самих сотрудников, так и для руководства.

Список источников

1. Ертысбаева, Л.А. Управление поведением в организациях. Учебное пособие / Л.А. Ертысбаева, Е.А. Свердликова. - М.: КДУ, Университетская книга, 2017. - 104 с.
2. Кузьмина, Е.И. Ядро коллектива и методы его изучения / Е.И. Кузьмина, З.В. Кузьмина, В.А. Холмогоров // Изв. Саратов. ун-та. Сер. Акмеология образования. Психология развития. - 2014. - №4. - С. 3–4.
3. Референтометрия [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://spravochnick.ru/psihologiya/referentometriya/>
4. Сушко, В.А. Социометрический метод в социологии / В.А. Сушко. - М.: КДУ: Университетская книга, 2017. - 48 с.

ПРОБЛЕМА ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ

Захарова Е.А.

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

ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»

В настоящее время не все граждане трудоустроены. Особенно сложно сегодня найти постоянную работу молодежи и выпускникам с высшим образованием, которые еще не имеют трудового стажа или получили не слишком востребованную на данный момент специальность. Данная проблема актуальна уже многие годы, так как молодые люди после получения диплома хотят как можно скорее начать успешную карьеру и получать достойную заработную плату. Однако большинство работодателей испытывают недоверие к вчерашним

студентам, сомневаются в их компетентности и ответственном отношении к трудовым обязанностям.

Чтобы изменить ситуацию в положительном направлении, необходимо более широко изучить причины возникновения трудностей в трудоустройстве молодежи, рассмотреть возможные способы повышения профессиональной квалификации уже работающих выпускников и проследить влияние мер молодежной политики, действующей в ДНР, на данную проблему.

Вопросам трудоустройства молодых людей уделяли внимание многие ученые-экономисты, например, такие, как А. Волкер, С. Куртис, И. Линкольн. В отечественной литературе также разработана довольно теоретически объемная база знаний, на основании которой можно решить данную проблему. Среди российских специалистов подобными исследованиями занимались И.А. Корчагина, В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников и многие другие.

Основная мысль, которая объединяет всех этих людей, заключается в том, что рынок труда играет очень важную роль в экономике, а молодежь, в свою очередь, – это локомотив развития будущего любого государства, именно поэтому молодежная безработица имеет весьма сложные и пагубные последствия для дальнейшего развития и жизни общества [1].

Среди основных причин, обуславливающих проблему занятости на молодежном рынке труда ДНР можно выделить следующие:

- низкая оплата труда у молодых специалистов и отсутствие карьерного роста;
- несоответствие качества подготовки выпускников требованиям на рынке труда;
- ошибочный выбор профессии, специальности студентом при поступлении в вуз;
- нежелание работодателей сотрудничать с выпускниками, у которых отсутствует опыт работы.

Свое нежелание нанимать молодых специалистов многие работодатели объясняют также тем, что помимо отсутствия навыков, молодые люди также отличаются неумением выстраивать взаимоотношения в рабочем коллективе, излишней эмоциональностью и неустойчивостью поведения.

Изменения, происходящие в экономике Республики, ставят перед молодыми специалистами, не реализовавшими свои способности к труду, задачу развивать в себе гибкие механизмы адаптации. Существенную помощь в этом оказывают профориентационные мероприятия, которые проводятся центрами занятости ДНР как непосредственно на территории центров занятости, так и в образовательных организациях. Кроме того, центрами занятости ДНР периодически проводятся ярмарки вакансий.

Указанные мероприятия содействуют профессиональному самоопределению молодых людей, повышению престижности профессий, пользующихся спросом на рынке труда, а также позволяют не только обеспечить реализацию прав молодых людей на труд, но и использовать их потенциал в развитии экономики Республики. Начиная с 2017 года, в ДНР стремительно развивается процесс внедрения законопроекта «Об основах внедрения государственной молодежной политики». Основные его направления заключаются в следующем: обучение молодежи, спортивное и волонтерское направления, патриотическое воспитание и социально-экономическая защита молодежи.

Одной из форм повышения занятости молодежи на рынке труда может стать внедрение дуальной системы образования, которая активно используется в зарубежных странах, таких как Германия, Италия, Словакия и др. Данная модель образования служит примером для всего мира. Ее особенность заключается в том, что обучающиеся получают теоретические знания в своем учебном заведении и практические – на предприятии, за которым они закреплены. Главное отличие от обычной практики, которую проходят все студенты, состоит в одновременности получения теоретических знаний и практических навыков.

Каждый студент с первого семестра учебы закрепляется за конкретным предприятием на весь период обучения. Благодаря этому, если обучающийся окажется способным сотрудником, руководитель уже может заранее заключить с ним контракт, который подразумевает принятие студента на работу сразу же после получения диплома [2].

Смягчающим обстоятельством данной проблемы на сегодняшний день является то, что многие вузы уже имеют заключенные договоры с работодателями различных предприятий, в которых содержится вопрос

относительно подготовки и трудоустройства выпускников. Также в подобных договорах могут быть прописаны условия повышения квалификации и переподготовки кадров на действующих предприятиях и в организациях.

Исходя из сложившейся ситуации, можно прийти к выводу о том, что проблема трудоустройства молодежи достаточно остра на сегодняшний день и требует незамедлительной реализации определенных мер. Главным образом, должны решаться вопросы, касающиеся самоопределения молодежи на рынке труда, а также поиск и развитие моделей вовлечения молодежи в трудовую и экономическую деятельность Республики.

Список источников:

1. Гимпельсон, В. Нестандартная занятость и российский рынок труда / В. Гимпельсон, Р. Капелюшников // Вопросы экономики. – 2006. – № 1. – С. 122-143.
2. Корчагина, И. А. Занятость молодежи: российские и зарубежные тенденции / И. А. Корчагина // Вестник евразийской науки. – 2019. – Т. 11, № 5. – С. 42.
3. Республиканский Центр Занятости ДНР [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rcz-dnr.ru>

АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Зенцова А.К.

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

**ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

Трудовая адаптация представляет собой процесс приспособления нового сотрудника к коллективу организации, условиям труда и отдыха, отношениям с руководством, требованиям к должности, которую он занимает. Кроме того, новый работник демонстрирует профессиональные знания и навыки, которыми он овладел ранее, и рассчитывает на их адекватную оценку со стороны коллег [1, с. 79].

Прохождение адаптации определяется внешними и внутренними факторами. К внешним факторам относятся:

- организация, её миссия, стратегические цели, кадровая политика, состав руководства;
- техническая оснащённость производства, используемые технологии;
- уровень социального развития организации;
- морально-психологический климат, сложившийся в коллективе, отношения между работниками.

К внутренним факторам относятся:

- уровень профессиональной подготовки нового работника;
- личностные качества работника, готовность к выполнению служебных обязанностей.

Целью адаптации персонала является:

1. Уяснение новым работником поставленных перед ним профессиональных задач.
2. Обеспечение стабильности кадрового состава организации.
3. Мотивация и стимулирование труда.

Адаптация персонала включает несколько основных этапов:

- подготовительный;
- обучение;
- выполнение практических заданий;
- прохождение испытательного срока.

В качестве методов прохождения адаптации могут быть использованы:

- ученичество и наставничество;
- тренинги и семинары;
- беседа;
- специальная программа;
- экскурсия;
- анкетирование [2, с. 171].

Список источников

1. Статив, Ж. Г. Управление персоналом: учеб. пособие / Ж. Г. Статив; М-во образования Рос. Федерации, Моск. гос. индустр. ун–т, Ин–т дистанц. образования. - М.: МГИУ, 2019. - 194 с.

2. Бюндюгова, Т. В. Управление персоналом в социальной работе: учебник для вузов / Т. В. Бюндюгова; под редакцией М. В. Воронцовой. - Москва: Издательство Юрайт, 2022. - 378 с.

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И ВОЗМОЖНОСТЬ ЕГО ПРИМЕНЕНИЕ НА ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Калюжная И.В.

Горун В.В.

**ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

Человек является основной производительной и творческой силой. В связи с этим, управление персоналом является одной из важнейших задач управления на предприятии. В настоящее время в развитии экономики большинства стран большое внимание уделяется проблемам в сфере работы с персоналом. Безусловно, каждая страна имеет свои культурные отличия, которые влияют на подходы и методы управления.

Одной из самых эффективных систем менеджмента в мире принято считать японскую. Основная особенность её успеха – это правильное использование человеческих ресурсов.

Японский стиль управления связан с множеством культурных, психологических, исторических и экономических факторов. Методы управления в Японии отличны от методов управления в США. В основе менеджмента этих стран лежат разные принципы управления.

Так как японский менеджмент опирается на человека, точнее на человека в коллективе, японцы прибегают ко всем морально – психологическим рычагам воздействия на личность. К таким рычагам можно отнести формирование чувства долга перед коллективом. В японском обществе чувство долга почти равнозначно чувству стыда. Еще одним фактором, влияющим на успех давления при помощи чувства коллективизма, является минимальное расслоение общества по благосостоянию.

К основным отличиям японской системы управления персоналом от западной можно отнести следующие концепции:

1. Система пожизненного найма. В Японии практикуют систему пожизненного найма. Фирма нуждается в лояльном сотруднике, который будет воспринимать организацию, как «семью». Переход в другую фирму считается неэтичным поступком.

2. Система должностей. Категорией к продвижению по службе является жизненный опыт, хорошее знание производства. В Японии происходит медленное должностное продвижение.

3. Оплата труда в Японии. Долгое время система оплаты труда в японских компаниях была связана со стажем работника. Считалось, что с течением времени у работника проявляется еще больший интерес к работе и он начинает работать более продуктивно. Однако, в настоящее время используют комбинированную оплату труда. Она предполагает выслугу лет и зарплату по результатам труда.

4. Система непрерывного обучения. Обучение кадров в Японии занимает важное место. Японцы убеждены, что постоянное обучение приводит к совершенствованию мастерства. Обучение проходит неотрывно от производственных процессов. Система повышения квалификации включает в себя: самообучение, прохождение курсов, обучение в профессиональных заведениях. Оно включает в себя как самообучение, так и обучение в профессиональных заведениях.

5. Система мотивации. Систему мотивации в Японии можно разделить на 2 группы: экономическую и психологическую. Экономические стимулы включают в себя повышение заработной платы, выплата пособий и бонусов.

К психологическим стимулам можно отнести формирование у сотрудников чувство долга перед коллективом, вовлечение их в различные производственные движения, мероприятия и т.д.

Еще одной успешной моделью управления персоналом является американская. Характерной чертой для США является приоритет индивида, который несет полную ответственность за свое положение.

Фундаментом американского подхода к формированию системы управления персоналом стоит принцип индивидуализма. Личный интерес превалирует над коллективным, и поэтому личный результат важнее коллективного. Американские корпорации при подборе

персонала отдают предпочтение общительным, уверенным в себе, харизматичным личностям, которые способны находить необычное решение поставленным задачам, и генерировать новые идеи [1].

Система стимулирования труда персонала в США является одной из самых обширных. Она включает все возможные программы по повышению мотивации труда на предприятиях. Огромное внимание предприятия уделяют работе с кадрами.

К наиболее распространенным системам оплаты труда относятся: комиссионные и их сочетание с основным окладом, премии за выполнение поставленных задач, личные вознаграждения. Помимо материального вознаграждения, нематериальные стимулы имеют также большое значение в мотивации труда. Существует огромное количество различных нематериальных вознаграждений: медицинское страхование за счет организации, программы повышения квалификации сотрудников, корпоративные обеды и другое.

Кроме того, используется принцип разделения прибыли. Он заключается в том, что самые эффективные сотрудники или подразделения получают процент от прибыли компании. Также работникам могут предоставляться акции компании, которые дают доход в виде дивидендов. Данный принцип не только мотивирует сотрудников к работе, повышает их творческую активность, но и сплачивает коллектив. Сотрудники ощущают себя частью одной системы.

Большое внимание в американских компаниях уделяется продвижению эффективных работников. Им предоставляют обучение на курсах повышения квалификации, проводят стажировки в дочерних компаниях, и используют другие способы совершенствования управленческих навыков и талантов.

Таким образом в американской системе управления персоналом можно выделить следующие принципы [2]:

- привлечение высококвалифицированных работников;
- сотрудничество компаний с профессиональными учебными заведениями;
- использование непрерывного обучения и повышение квалификации;
- гибкая система оплаты труда и наличие бонусов;

- участие работников в прибыли компании, владение акциями;
- создание методов повышения качества трудовой жизни;
- участие профсоюзов в социальной политике предприятий;
- формирование корпоративной культуры предприятия.

Современные предприятия функционируют в сложных условиях социально-экономической среды и вынуждены адаптироваться к условиям конкуренции на рынке. Поэтому факторы, от которых зависит конкурентное преимущество организации, одновременно являются и факторами выживания организации. Каждый из них связан с деятельностью персонала предприятия. Отечественным менеджерам следует использовать инструменты самых эффективных мировых практик управления человеческими ресурсами. Так как Российская Федерация географически находится и в Европе, и в Азии она способна впитать в себя опыт как западного, так и восточного менеджмента. Развитые российские компании начинают применять опыт данных моделей управления, и как показывает практика, это продуктивно влияет на развитие организаций.

Список источников:

1. Казарян, И. Р. Обзор зарубежных моделей управления персоналом / И. Р. Казарян, Е. К. Ткачук // Universum: экономика и юриспруденция. – 2018. – № 7(52). – С. 14-16.
2. Володина, Н. С. Зарубежный опыт управления персоналом / Н.С. Володина // Вестник науки. – 2019. – Т. 5, № 6(15). – С. 166-170.

СИСТЕМА ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА

КарнаухА.А.

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

**ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

Каждая организация существует для достижения своих целей. Достижение поставленных целей свидетельствует о том, насколько успешно работает организация, иными словами, насколько эффективно

используются её ресурсы. Любое управление основано на обратной связи, включающую те или иные методы измерения, сопоставления. В управлении персоналом обратная связь реализуется через оценку персонала - установлении количественной меры соответствия работников занимаемой должности [1, с. 10].

Оценка персонала позволяет выявить, насколько компетентны сотрудники, задействованные на предприятии, а именно выполнение ими работы - наиболее значимого фактора, влияющего на эффективность деятельности предприятия. Для уточнения влияния выполнения различными сотрудниками возложенных на них обязанностей необходимо использовать специальные методы оценки [2, с. 603]. Они позволяют определить, какие сильные и какие слабые стороны используются работником, а какие дадут больший эффект и выгоду.

В дополнение к выявлению сильных или слабых сторон сотрудника, оценка обеспечивает дополнительные преимущества. Для работодателей этот процесс лежит в основе стратегического планирования, защищает от возможных судебных разбирательств и повышает моральный дух работников. Для сотрудников процесс улучшает коммуникацию, определяет цели производительности и помогает в индивидуальном и командном развитии.

При оценке персонала следует учитывать следующие навыки:

1. Инициативность, проактивность — это те качества, которые необходимы для успеха на любой должности или в любой области. Когда у сотрудников есть инициатива, они с большей вероятностью будут активными и будут принимать меры по задачам или проектам. Это приводит к повышению производительности и общему повышению уровня удовлетворенности на рабочем месте.

2. Коммуникативные и межличностные навыки, командная работа и поддержка.

3. Оперативность и компетентность

4. Надежность и лояльность — это уважительное и корректное отношение работников к своим руководителям и коллегам, восприятие организационных изменений или каких-либо иных организационных проблем с пониманием и терпимостью, стремление к соблюдению корпоративных правил и норм.

5. Гибкость является важным навыком на рабочем месте, поскольку она позволяет сотрудникам адаптироваться и реагировать на изменения в своей рабочей среде. Когда сотрудники могут переключать свое внимание и эффективно работать в меняющейся среде, у них больше шансов на успех.

6. Постановка целей помогает сотрудникам оставаться сосредоточенными и на правильном пути, более эффективно управлять своим временем. Хорошие навыки постановки целей предсказывают удовлетворенность и удержание сотрудников.

Обычно процесс оценки персонала начинается с плана оценки, в котором излагаются цели, методы и критерии. После рассмотрения результатов прошлых оценок сотрудника, руководитель разрабатывает разумное ожидание от будущей работы. Это ожидание должно быть задокументировано в ежегодном обзоре или другом соответствующем документе. Параметры оценки могут изменяться в зависимости от должности, а результаты могут быть использованы для определения любых областей, в которых обучение или развитие будут необходимы при создании плана действий.

Самооценка сотрудников является важной частью процесса ежегодного оценки эффективности. Это позволяет сотрудникам размышлять о своих достижениях в течение года и дает им возможность дать самооценку своей деятельности. Поэтому эти фразы и примеры оценки производительности также могут использоваться сотрудниками, чтобы помочь сотрудникам в создании значимых самооценок, которые точно отражают их работу и вклад в команду [3].

Таким образом, оценка персонала позволяет создать мощный кадровый резерв и даёт возможность:

- совершенствовать методы мониторинга рабочего процесса компании;
- улучшить контроль дисциплины на рабочем месте;
- стимулировать заинтересованность сотрудников в повышении индивидуальной производительности;
- обучать специалистов высокого уровня;
- выявить среди персонала потенциальных менеджеров и руководителей, изменить их профиль, пройти обучение;

- оптимизировать штатное расписание, распределить обязанности, функции, используя результаты оценки (перевод, сокращение);
- внедрять новые рычаги мотивации, стимулируя персонал к повышению производительности, развитию навыков.

Список источников

1. Беликова, И. П. Оценка и контроллинг персонала: учебное пособие / И. П. Беликова. - Ставрополь: СтГАУ, 2021. - 69 с.
2. Романадзе, Е. Л. Обзор методов оценки персонала в современных организациях / Е.Л. Романадзе, А.П. Семина // Московский экономический журнал. - 2019. - №1. - С. 602-210.
3. Оценка персонала: система и методы [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://tostpost.com/business/34462-staff-evaluation-system-andmethods.html>

ПРОЦЕДУРЫ ОТБОРА НА ОСНОВЕ СОЦИОНИКИ

КарнаухА.А.

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

**ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

В сегодняшней развивающейся экономике растет число организаций, которые пытаются использовать более эффективные методы подбора персонала. Это происходит потому, что стандартные методы через биржи и кадровые агентства не всегда дают положительные результаты, также как и отдел кадров организации не всегда способен справиться с задачей поиска особо важных специалистов. Следовательно, компании начинают поиск сотрудников с помощью других, новых, нетрадиционных методов, которые помогают достичь желаемого результата в короткие сроки и по оптимальной стоимости. Эти методы основаны на психологических теориях.

Соционика – эта теория изучает способ обработки информации человеческой психикой. В коммуникативных процессах – обмене информацией и энергией между участниками увлекательной игры под

названием «жизнь» – кроме случайного и сиюминутного есть и что-то закономерное. Это тенденции, которые замаскированы случайным смещением. Но они есть, подобно тому, как внутри любого сложно устроенного предмета есть своя сердцевина или каркас, пусть они и не видны снаружи. Это закономерное в случайном и изучает соционика [1, с. 17].

Согласно соционической концепции, психика людей может быть представлена в виде 16 возможных вариантов восприятия и обработки информации, что соответствует определенному типу информационного метаболизма (сокр. ТИМ) или типу соционики.

Люди, принадлежащие к одному типу соционики, демонстрируют вполне типичное поведение в определенных условиях и руководствуются одними и теми же мотивами при принятии решений, выполняя те или иные задачи. По этой причине индивидуальные особенности будущего сотрудника организации не следует рассматривать отдельно от занимаемой должности и социальной роли в коллективе.

Методы соционики, возникшие на стыке психологии и информатики, позволяют получать прогнозы о поведении того или иного человека и его взаимодействии с теми или иными представителями других типов. Основной процедурой отбора, основанной на соционике, является соционическая типизация или, другими словами, определение соционического типа сотрудника. Менеджеры по найму должны иметь четкие критерии для оценки деловых качеств потенциальных сотрудников. В качестве таких критериев можно использовать базис Юнга. Для этого используются следующие методы анализа: визуальный, словесный (интервью), тестовый (тестирование).

За последние годы – годы пандемии – произошло столкновение с проблемой, когда межличностные и организационные связи, включая устные прямые контакты, были ограничены. Поэтому задача организации и поддержки деловых связей, отбора кандидатов на вакантные должности и создания способных рабочих групп, дистанционно, стала очень важной. Поэтому в качестве источника информации для визуального анализа используются фотографии и текстовые сообщения из социальных сетей. Этот тип информации

является общедоступным и достаточно информативным. Кроме того, такая информация может контролироваться и анализироваться без знания пользователей социальных сетей, подающих заявление на работу [2]. Это дает значительные преимущества так же и при организации работы сотрудников в отдаленных районах, не имеющих конкретных служебных помещений.

Анализ фотографий и текстовых сообщений позволяет с высокой вероятностью определить социотип каждого заявителя. Имея информацию о социотипе кандидата и вакансии, а также о том, какую работу необходимо выполнить, можно с большой вероятностью предсказать, каких кандидатов следует пригласить на вакантные должности.

Однако следует отметить, что они также требуют достаточных квалифицированных знаний в области практической психологии и значительного практического опыта эксперта. Для этого необходимо соответствовать следующим критериям:

- максимально точно определять социотип претендентов на вакантные должности;
- формировать рабочие команды на основе принципа комфорта для всех своих членов.

Выделенные 16 соционических типов, были разделены на 4 группы, образованные на пересечении рациональных (логика / этика) и иррациональных (сенсорная / интуиция). функций:

1) LSI – логико-сенсорный интроверт; SLE – сенсорно-логический экстраверт; LSE – логико-сенсорный экстраверт; SLI – сенсорно-логический интроверт. Эти четыре типа образованы сочетанием логики и чувственности. Общее название – практики (менеджеры). Это группа из четырех социотипов, наиболее эффективных в материально-производственной сфере. Они адекватно оценивают качество конкретных продуктов, понимают, какие процессы и инструменты помогают получить желаемый результат, легко улавливают смысл чертежей и технологий, любят возиться с материалами.

2) SEI – сенсорно-этический интроверт; ESE – этико-сенсорный экстраверт; SEE – сенсорно-этический экстраверт; ESI – этико-сенсорный интроверт. Они формируются сочетанием этики и чувственности: хорошо видят настроение и состояние окружающих, умеют

корректировать атмосферу и разворачивать эмоции в нужном ключе. Группа состоит из четырех социотипов, наиболее эффективных в социальной сфере (торговля, снабжение, услуги, досуг, здравоохранение и т.д.).

3) ILE – интуитивно-логический экстраверт; LI – логико-интуитивный интроверт; ILI – интуитивно-логический интроверт; LIE – это логически-интуитивный экстраверт. Эти четыре типа образованы комбинацией логики и интуиции. Общим названием группы являются исследователи – в их работе будут присутствовать поиск новых решений, изобретательность, оригинальность и разнообразие подходов.

4) EIE – этико-интуитивный экстраверт; IEI – интуитивно-этический интроверт; EI – этико-интуитивный интроверт; IEE – интуитивный и этический экстраверт. Эти четыре типа формируются сочетанием этики и интуиции. Эта группа наиболее эффективна в области культуры, искусства, религии, психологии и другие гуманитарные науки. Способности таких типов реализуются там, где нужно восстановить целостную картину человеческих отношений и мотиваций, а потом скорректировать ее в желаемом ключе.

Говорить о жестких критериях профпригодности определенных типов некорректно, так как подход к каждой профессии не обязан быть одинаковым. Каждый из социотипов имеет свою социальную роль. Именно эта роль будет в итоге показывать подходит ли данный человек организации. Так, LSE являются хорошими администраторами и руководителями, EIE наставниками, SLI ремесленниками, разнорабочими, а ILI критиками.

Соционика предназначена для определения индивидуальных сильных и слабых сторон человека, в частности для того, чтобы помочь активно использовать сильные и минимизировать влияние слабых. Соционика чаще всего используется для отбора кандидатов на ключевые должности, но, в редких случаях, hr-менеджеры полагаются на данный метод отбора и с претендентами на не ключевые позиции, если они подразумевают специфическую деятельность. Однако, применяя соционику при отборе персонала, необходимо учитывать, что соискатели показывают на собеседовании социальную маску, которая, по мнению потенциального работника, будет наиболее благоприятно воспринята работодателем [3].

Таким образом, можно констатировать, что соционика, как инструмент отбора персонала и кадрового менеджмента, имеет право на существование и доказывает в ряде случаев свою высокую эффективность в решении вопросов, связанных с кадровой политикой.

Список источников

1. Гуленко, В. В. Соционика слаженной команды. Соционика для руководителей/ В. В. Гуленко. – М.: ООО «Издательство АСТ», 2003. – 288 с.
2. Non-traditional Psychological Methods of Personnel Selection [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.advisoryexcellence.com/non-traditional-psychological-methods-of-personnel-selection/>
3. Применение соционики при подборе кадров [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://otherreferats.allbest.ru/management/00381674_0.html?ysclid=lfzqc89une400820076

СОЦИАЛЬНАЯ ИНФРАСТРУКТУРА ПРЕДПРИЯТИЯ

Карнаух А.А.

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

**ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

Термин инфраструктура определяется как основные объекты и системы, обслуживающие страну, город и т.п., включая услуги и средства, необходимые для ее функционирования. Они обычно определяются как такие технические структуры, как дороги, мосты, туннели, водоснабжение, канализация, электрические сети, телекоммуникации и физические компоненты взаимосвязанных систем, обеспечивающие товары и услуги, необходимые для создания, поддержания или улучшения условий жизни общества.

Инфраструктура играет важную роль в успешной работе каждого предприятия, включая благосостояние его рабочей силы. Социальная инфраструктура является одним из доминирующих факторов,

обеспечивающих удовлетворение основных потребностей человека, а также развитие государства и его территории.

Транспортные средства, жилье, системы социальной защиты, здравоохранения и образования являются ключевыми позициями в практике государственного и муниципального управления. Социальная инфраструктура повышает социальное благополучие и способствует экономическому росту, обеспечивая основные услуги и удобства, которые позволяют бизнесу развиваться и процветать.

Каждое предприятие представляет собой не только сложную производственно-экономическую, но и не менее сложную социальную систему. Социальные потребности работников предприятия охватывают широкий круг вопросов: улучшение условий труда и быта работников и членов их семей, организация здравоохранения, социально-культурного обслуживания [1].

Социальная инфраструктура предприятия, в отличие от комплекса инженерно-технических сооружений и объектов, необходимых для её функционирования, производства им товаров и предоставления услуг, предназначена в первую очередь для удовлетворения социально-бытовых, культурных и интеллектуальных потребностей работников организации и членов их семей. Однако содержание всей совокупности объектов социальной инфраструктуры каждым предприятием требует немалых средств.

Обеспечение социальных потребностей трудовых коллективов осуществляется совокупностью определенных подразделений социальной инфраструктуры предприятия (рис. 1) [2].

Таким образом, социальную инфраструктуру предприятия следует рассматривать как различные объекты и услуги, разработанные организацией для обеспечения социального и общего благополучия рабочей силы на безвозмездной основе или по ставкам, ниже существующих на рынке. Наличие таких возможностей для сотрудников предприятия не только снижает экономическую нагрузку, но и в значительной степени делает трудовую жизнь более удобной и приятной. Например, предоставление бесплатных или субсидируемых транспортных услуг и служебных автомобилей для сотрудников значительно облегчает и делает более удобным их проезд и возвращение из служебных командировок.



Рис. 1. Социальная инфраструктура предприятия

Работники не всегда располагают временем, чтобы приготовить ланчи, также как и купить обеды быстро во время работы либо в перерывах.

Поэтому на некоторых предприятиях есть кафетерий, в котором сотрудники получают питание по льготным ценам. Возможность купить обед на работе или поесть в приятной, неспешной обстановке на территории предприятия помогает сотрудникам получить максимальную отдачу обеденного часа. На рабочем месте работники также экономят свои деньги, особенно те, кто должен уехать, чтобы найти или купить что-то поесть.

Предоставление жилья в пределах или поблизости с рабочим местом позволяет работникам вовремя добраться на работу. Эти

социальные инфраструктуры также обеспечивают определенный уровень финансовой помощи для работников.

К примеру, в зависимости от типа и размера предприятия жилищные программы для работников могут быть бесплатными или предоставляться работникам по субсидируемым ставкам, при этом определенный небольшой процент от их заработной платы может собираться ежемесячно или ежегодно.

Организации также предоставляют другие социальные инфраструктуры, такие заведения как салоны, клубы по интересам, дома для отдыха, спортивные залы, чтобы помочь удовлетворить потребности сотрудников в плане омоложения, отдыха, развлечений, спорта и упражнений. Адекватное обеспечение социальной инфраструктуры сотрудников корпоративной организации гарантирует их социальное благополучие, дает им чувство благодарности и повышает удовлетворенность работой.

Таким образом, социальная инфраструктура является основополагающими службами и структурами, поддерживающими качество жизни людей [3]. Работодатели, помимо соизмеримого вознаграждения и продвижения по службе, обязаны создавать социальные инфраструктуры, чтобы обеспечивать и гарантировать благополучие своего персонала, сделать работу и жизнь в целом удобными и приятными для своих работников. Правильное социальное обеспечение может создать более крепкую связь между сотрудниками и организацией.

Список источников

1. Кириенко, О. Э. Управление инфраструктурным обеспечением организации: учебное пособие / О. Э. Кириенко, Н. В. Стасюк. – Донецк: ДОНАУИГС, 2021. – 268 с.

2. Теоретическое обоснование социальной инфраструктуры организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://studfile.net/preview/8870042/page:2/>

3. Ризакулов, Т. Р. Социальная инфраструктура в системе факторов, повышающих качество жизни населения / Т. Р. Ризакулов, Ш. А. Шарипова // Вестник ТГУПБП. – 2019. – №3 (80). – С. 35-40.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОТРЕБНОСТИ В СПЕЦИАЛИСТАХ

Карнаух А.А.

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

**ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

Определение потребностей – это процесс, движущей силой которого является вопрос «Что нужно и как это можно удовлетворить?». Потребность определяется как разрыв между «что в настоящее время есть» и «что должно быть». Потребность в специалистах, являясь одним из видов общественных потребностей, присутствует наряду с потребностями личности и определяет необходимые размеры ресурсного обеспечения народного хозяйства. Потребность в специалистах представляет собой необходимость в экспертных кадрах, проявляющаяся как совокупность нужд различных сфер деятельности (производства, науки, культуры и др.), исходя из объективно-необходимого их состава, и отражает зависимость развития народного хозяйства и культуры от условий воспроизводства кадров [1].

Ниже приведены особенности труда специалистов, которые отличают его от других категорий работников:

а) труд специалиста – специфически творческий. Это связано с тем, что решение определенных задач и проблем основывается не на жесткой технологии, а на опыте специалиста, его творческой интуиции, и в этом проявляется уровень его квалификации;

б) труд носит опосредованный характер по отношению к конечным итогам производства. Специалист не создает товар или услуги, а обеспечивает условия для этого производства другим работникам;

в) работа специалистов требует высокой степени самоорганизации трудовой деятельности, что обеспечивается уровнем самодисциплины, способностью к самоменеджменту, побуждение развития которого может быть заложено в нормах корпоративной культуры организации;

г) труд специалиста выделяется сложностью выполняемых им функций, непредсказуемым процессом появления новых подфункций, спецификой их сочетаний в разные периоды рабочего года (месяца,

недели, дня), негарантированной повторяемостью в рабочем процессе. Всё это специалист должен понять и осваивать самостоятельно;

д) специалистам свойственно участие в тех трудовых процессах, в которых преобладает умственный труд, а результатом их труда может служить новая информация, производственные решения, команды и указания. Темп протекания мыслительных процессов у людей зависит от их типа темперамента, личностных особенностей, уровня развития общих или специфических способностей, поэтому практически невозможно нормировать скорость и интенсивность получения перечисленных результатов труда;

е) специалисты – это та ключевая группа сотрудников, которая практически определяет уровень конкурентоспособности организации, когда речь идет об экспертах, особенно тех, кто одновременно выполняет еще и управленческие функции.

Механизм возникновения потребности в специалистах различного профиля предполагает систему его формирования на различных уровнях:

- уровень отдельных организаций (предприятий; учреждений);
- уровень определенного региона;
- уровень по стране.

Разделив потребности на первичные и вторичные, можно сформулировать методологические требования, определяющие специфику объективного выявления существующих потребностей в навыках специалистов на разных уровнях [2]. Потребность в специалистах на уровнях определённого региона и по стране можно считать вторичной. Вторичные потребности – это обобщение первичных потребностей, основанное на сравнительной оценке обеспеченности специалистами с той же функцией деятельности. Потребность в специалистах первого уровня связана с необходимостью выполнения ими определённых функций при исполнении своих должностных обязанностей, что выражается в количестве и структуре должностей по штату в организации (предприятии, учреждении).

Первичная потребность может быть выявлена лишь на основе надёжной нормативной базы. У руководства организации должна быть методология, обеспечивающая разработку и наличие нормативных документов и показателей, а также систематическое управление и

мониторинг за формированием объективно необходимого состава специалистов.

Нормативная база установления потребности в специалистах включает такие нормативные документы:

- нормативы на специалистов (паспорта специальностей);
- номенклатуры должностей, подлежащих замещению специалистами.

Эти документы являются основанием для расчёта общей и дополнительной потребностей в специалистах по конкретным специальностям. Норматив устанавливается для каждой однородной группы специалистов. Изначально организация предварительно рассчитывает для специалистов первичные функциональные нормативы, составляющие непосредственную нормативную базу первичной потребности в специалистах. Они берутся за основу, базовыми (исходными) нормативами для выявления общих (окончательных) нормативов, отражающих всех специалистов.

Список источников

1. Маневич, В. Е. Определение потребности в специалистах / В. Е. Маневич // Экономика образования. – 2007. – №2. – С. 109-115.
2. Серпенинов, О. В. Прогнозирование потребности в специалистах уровня образования / О. В. Серпенинов, Н. Е. Шейдаков, С. А. Назарян // Мир науки. Педагогика и психология. – 2020. – №1. – 12 с.

НЕФОРМАЛЬНОЕ ЛИДЕРСТВО В ОРГАНИЗАЦИИ

Комаричева А.В.

Никольская А.С.

**ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

Лидерство представляет собой особую форму управленческого воздействия [1, с. 18]. В каждой компании существуют официальные лидеры, назначенные на руководящие должности. Однако не всегда они

являются единственными лидерами и часто в компании формируются лидеры неформальные. Неформальное лидерство – это стиль руководства, который не основывается на официальной власти, но при этом имеет большое влияние на поведение и действия сотрудников.

Любой человек может стать неформальным лидером, если он демонстрирует сильные качества, взаимодействует с коллегами и проявляет интерес к команде. Один из главных признаков неформального лидера – это то, что его нельзя назначить или уволить. Этот лидер завоевывает авторитет и уважение своих коллег благодаря своей личности, опыту, мотивации и примеру, который он дает другим. Он действует не через власть, а через влияние. Такой лидер проявляет инициативу, готовность оказать помощь другим сотрудникам, и создает атмосферу уважения и сотрудничества.

Неформальное лидерство зарождается [2]. Одной из главных причин возникновения неформальных лидеров в организации является опыт работы и компетентность в конкретной области. Если у сотрудника есть знания и навыки, которые другие сотрудники уважают и ценят, то он может стать неформальным лидером в своей группе или отделе. Например, опытный программист может стать неформальным лидером в своей команде благодаря своим более обширным знаниям в программировании и способности помочь другим сотрудникам в решении сложных задач. Также неформальные лидеры могут возникать благодаря харизме и умению налаживать отношения с коллегами. Например, сотрудник, который всегда готов выслушать и помочь другим сотрудникам, может стать неформальным лидером благодаря своим навыкам коммуникации. Другими возможными причинами возникновения неформального лидерства в организации могут быть: знания и опыт в области управления, способность решать проблемы и принимать решения, энтузиазм и инициативность, способность мотивировать других сотрудников и т.д.

Несмотря на то, что неформальные лидеры могут не обладать официальной властью, их влияние на организацию может быть огромным. К преимуществам неформального лидерства можно отнести:

1. Увеличение производительности. Неформальные лидеры, благодаря своему влиянию на коллег, могут увеличить производительность и эффективность работы группы или отдела. Они

могут помочь организовать работу, распределить задачи и ресурсы, а также мотивировать сотрудников.

2. Улучшение коммуникации. Неформальные лидеры могут помочь улучшить коммуникацию между сотрудниками, особенно если они находятся в разных отделах или имеют разные профессиональные навыки. Они могут стать связующим звеном между разными группами сотрудников.

3. Создание положительной рабочей атмосферы. Неформальные лидеры могут помочь создать положительную рабочую атмосферу, где сотрудники чувствуют себя комфортно. Это может привести к улучшению отношений между сотрудниками и повысить мотивацию к работе.

4. Большая гибкость. Неформальные лидеры могут быть более гибкими в принятии решений и реагировании на изменения в организации, чем официальные лидеры. Они могут быстро адаптироваться к новым условиям и помочь организации быстрее реагировать на изменения на рынке и внешней среде.

5. Развитие талантов. Неформальные лидеры могут помочь развивать таланты сотрудников, которые могут быть упущены официальными лидерами. Они могут выявлять потенциал в сотрудниках и помогать им развиваться в нужном направлении, что может привести к повышению уровня компетенции и производительности в организации [3].

Несмотря на то, что неформальное лидерство может иметь свои преимущества, оно также может иметь некоторые недостатки. Вот некоторые из них:

1. Несовместимость с официальными целями: Неформальные лидеры могут иметь свои собственные цели и приоритеты, которые не всегда соответствуют официальным целям и миссии организации. Это может привести к конфликтам между неформальными лидерами и официальным руководством, что может затруднить работу организации.

2. Ограниченное видение: Неформальные лидеры могут иметь ограниченное видение и не учитывать широкий контекст работы организации. Их решения и действия могут быть основаны на личных убеждениях и опыте, а не на фактах и данных. Это может привести к

принятию неправильных решений и негативному влиянию на работу организации.

3. Создание конфликтов: Неформальные лидеры могут создавать конфликты среди сотрудников, особенно если они более влиятельны, чем официальные руководители. Они могут также противоречить другим неформальным лидерам, что может привести к разногласиям и снижению эффективности работы группы.

4. Недостаток ответственности: Неформальные лидеры не несут официальной ответственности за свои действия и решения, что может привести к нежелательным последствиям для организации. Они могут принимать решения, не учитывая официальные правила и процедуры, что может привести к нарушению законов и норм поведения.

5. Ограниченный контроль: Неформальные лидеры могут быть трудными для контроля и управления, особенно если они не официально признаны организацией. Это может затруднить управление работой группы и привести к потере контроля над процессами.

Для того чтобы эффективно управлять неформальным лидерством, руководство должно понимать, кто является неформальными лидерами в организации и какова их роль в коллективе. Руководство также должно уметь налаживать коммуникацию с неформальными лидерами и использовать их влияние для достижения общих целей организации.

Исходя из этого, неформальное лидерство — это важный элемент в организации, который может повысить эффективность работы и улучшить отношения между сотрудниками. Однако оно должно быть управляемым и интегрированным в общую стратегию и цели организации.

Список источников

1. Савинова, С. Ю. Лидерство в бизнесе : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. Ю. Савинова, Е. Н. Васильева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 280 с.

2. Краснова, Ю.А. Роль неформальных лидеров в управлении организацией / Ю.А. Краснова // Научный вестник МГТУ ГА. — 2010. — № 155. — С. 122-125.

3. Формальное и неформальное лидерство [Электронный ресурс].
– Режим доступа: https://spravochnick.ru/menedzhment/formalnoe_i_neformalnoe_liderstvo/

КОНФИДЕНЦИАЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ КАК ОБЪЕКТ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Комаричева А.В.

Казанцева Л.С., канд. экон. наук, доцент
ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»

Актуальность рассматриваемой проблемы заключается в том, что в настоящее время информация имеет достаточно большое значение. Любая организация всегда работает с конфиденциальной информацией, и поэтому важно знать, какие угрозы могут возникнуть при работе с такой информацией, и как их можно предотвратить.

Обобщение теоретических подходов к определению понятия конфиденциальная информация позволило говорить о том, что к конфиденциальной информации относится информация, которая требует специальной защиты и ограниченного доступа, так как ее раскрытие может нанести ущерб организации или человеку. Такая информация может включать в себя личные данные клиентов, финансовую информацию, бизнес-планы, интеллектуальную собственность, медицинскую информацию, а также организационную структуру, управление, стратегии, политику, коммерческую тайну и деятельность.

Защита конфиденциальной информации является ключевым аспектом информационной безопасности. Для ее защиты могут применяться различные меры, такие как ограничение доступа к информации, шифрование, физическая защита, контроль доступа и многие другие. Кроме того, существуют законодательные нормы, которые регулируют обработку и защиту конфиденциальной информации. Важно отметить, что конфиденциальность информации – это не только технические меры безопасности, такие как шифрование

и пароли. Это также культура безопасности, которую должна пропагандировать каждая организация. Персонал должен быть обучен правилам обработки и хранения конфиденциальной информации, а также понимать последствия нарушения этих правил.

Существует множество причин нарушения конфиденциальности информации в организации. Некоторые из наиболее распространенных причин включают:

несоблюдение правил безопасности: недостаточное обучение сотрудников правилам безопасности и недостаточное применение соответствующих мер безопасности может привести к утечкам информации;

недостаточная защита: недостаточная защита систем, программного обеспечения и данных может привести к утечкам информации. Это может быть связано с устаревшими системами, слабыми паролями, отсутствием шифрования данных и другими проблемами;

нарушение требований законодательства: некоторые организации могут нарушать законодательство в области конфиденциальности, что может привести к утечкам информации.

Рассматривая субъекты угроз кадровой безопасности при работе с конфиденциальной информацией, их обычно делят на внешние и внутренние.

К внутренним, относят сотрудников организации, которые имеют доступ к конфиденциальной информации, могут сознательно или неосознанно ее раскрыть. Это может быть связано с недовольством работой, личными проблемами, низкой мотивацией или недостаточной осведомленностью о значимости конфиденциальности.

К внешним, относят хакеров, злоумышленников и других внешних атакующих, которые могут использовать такие методы как взлом, фишинг, социальную инженерию и другие, чтобы получить доступ к конфиденциальной информации.

Конфиденциальная информация в организации может храниться на различных носителях. Учитывая это, считается целесообразным выделить основные виды и формы реализации угроз, возникающих при работе с конфиденциальной информацией.

РОЛЬ ГИПОТЕЗЫ В НАУЧНОМ ИССЛЕДОВАНИИ

Комаричева А.В.

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

ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»

Во время написания любой научной статьи исследователи сталкиваются с задачей формулирования гипотез. Это отправная точка для определения содержания и результатов предстоящего исследования. Гипотеза – подлежащее проверке на истинность утверждение о наличии (или отсутствии) тех или иных причинно-следственных связей между определенными процессами или явлениями. В дополнение к этому определению, термин «гипотеза» также понимается как:

- вариант объяснения, когда информации недостаточно;
- вероятностные знания, объяснение, понимание;
- предварительное объяснение причин, последствий или действий;
- научное допущение или предположение, истинность которого еще не установлена;
- априорные, интуитивные предположения о возможных атрибутах, структуре, параметрах и эффективности исследуемого объекта или процесса.

Гипотеза является универсальной формой развития научного знания и научного рассуждения. Иными словами, новое знание всегда появляется изначально в виде гипотез, объясняющих уже открытые явления и предсказывающих новые. Построение гипотез позволяет перейти от отдельных научных фактов, связанных с каким-либо явлением, к его обобщению, познанию законов развития знания.

Без способности предвидеть и прогнозировать предстоящие эксперименты и опыт не обходится ни одно научное открытие. Научное предвидение является самым важным условием проведения исследований, поскольку оно позволяет предвидеть и минимизировать возможные ошибки и неудачи.

Особой формой научного предвидения является гипотеза. После уточнения объекта/предмета исследования, целей и задач, во время

экспериментальной работы постоянно приходится возвращаться к гипотезе как ориентиру исследовательской работы.

Гипотеза выполняет следующие функции в науке:

1. Гипотеза служит предпосылкой для принятия приемлемого упрощения явления или процесса, требующего дальнейшего разъяснения.

2. Подводит итог эксперимента.

3. Может быть произвольным предположением (рабочей гипотезой) при выяснении закономерности изучаемого явления или процесса.

4. Она может определять направление, в котором следует проводить запланированное исследование.

5. Она служит для защиты других гипотез при получении новых экспериментальных данных или при обнаружении противоречия между «старой» и «новой» концепцией [1, с. 181].

Научные теории не появляются готовыми, а возникают сначала как предположения, гипотезы, которые превращаются в достоверное знание после определенной проверки. Гипотезы организуют процесс исследования и определяют его логику и реализацию.

При формулировании гипотезы важно понять, правильно ли сформулирована гипотеза, опираясь на формальные признаки хорошей гипотезы:

1. Адекватность ответа на проблему, или соответствие вывода предпосылке (исследователь может сформулировать проблему определенным, унитарным образом, а гипотеза не соотносится с ней, тем самым отдаляясь от проблемы).

2. Валидность, т.е. соответствие существующим знаниям о проблеме (при отсутствии такого соответствия новое исследование оказывается изолированным от общей научной теории).

3. Проверимость [2, с. 35].

Выдвижение гипотезы, основы будущего исследования, представляет собой сложный творческий процесс, в результате которого очерчиваются границы и определяются основные направления всего исследования.

Кроме того, гипотеза служит основой для определения системы показателей, необходимых для этого исследования.

Ни одна гипотеза не предназначена для того, чтобы оставаться гипотезой навсегда; она не может занимать постоянное место в науке.

Это предложение находится на рассмотрении до тех пор, пока оно не будет подтверждено или опровергнуто. Тогда она будет либо возведена в ранг теории и передана на рассмотрение другого типа, либо отвергнута как ложная и не заслуживающая дальнейшего рассмотрения в какой бы то ни было связи.

Роль гипотезы определяется инновацией, которую она привносит в научные исследования. С введением гипотез могут быть открыты новые горизонты и новые теоретические перспективы. Одним из наиболее показательных и красочных проявлений является способность продуктивной гипотезы предсказывать ранее неизвестные факты или явления.

Ни одно научное исследование невозможно провести без установления гипотезы. Формулирование гипотезы - сложный и тщательный процесс, требующий от автора статьи специализированных знаний в области, связанной с работой.

Гипотеза должна быть сформулирована для того, чтобы определить направление деятельности, избежать двусмысленности в работе исследователя и определить материал, который необходимо собрать для исследовательской работы. Гипотезы могут иметь как теоретическое, так и практическое значение. С помощью гипотез исследователи могут представить и продемонстрировать нетрадиционные способы решения проблем, включая инновационность своих исследований [3, с. 258]. Исследование невозможно провести без гипотезы. Ложные гипотезы побуждают людей расширить свои знания, указывают на сложность проблемы и помогают найти лучшее решение.

Список источников

1. Зыкин, Е. С. Роль гипотезы в научных исследованиях / Е. С. Зыкин, В. И. Курдюмов // Аграрная наука и образование на современном этапе развития: опыт, проблемы и пути их решения : Материалы IX Международной научно-практической конференции, посвященной 75-летию Ульяновского государственного аграрного университета имени П.А. Столыпина, Ульяновск, 20–21 июня 2018 года.

Том 2018-Часть 1. – Ульяновск: Ульяновский государственный аграрный университет им. П.А. Столыпина, 2018. – С. 180-182.

2. Липчиу, Н.В. Методология научного исследования: учебное пособие / Н.В. Липчиу, К.И. Липчиу. – Краснодар: КубГАУ, 2013. – 290 с.

3. Шубная, О. А. Научная гипотеза. Методы проверки научной гипотезы в педагогических исследованиях / О. А. Шубная // Молодой ученый. – 2022. – № 26 (421). – С. 257-260.

ИЗУЧЕНИЕ ГРУППОВОГО ПОВЕДЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ

Комаричева А.В.

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

ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»

Под группой в организации подразумевают образованный по какому-либо аспекту коллектив людей, которых объединяет выполнение той или иной деятельности на благо фирмы [1, с.84].

Групповое поведение – это поведение людей в рамках группы, которое может быть отличием от их индивидуального поведения.

Групповое поведение играет важную роль в организационной культуре. Изучение группового поведения позволяет руководству лучше понимать процессы, происходящие внутри команды и на основе этого принимать правильные решения.

Группы являются основными «строительными» блоками, из которых состоит организация. Объединение в рабочие группы позволяет выполнить те задания, с которыми не справится отдельно работающий человек [2, с. 119].

Основные теории группового поведения. Теорию социальных норм можно рассмотреть, как наиболее распространенную теорию группового поведения. Она гласит, что люди настраивают свои действия согласно социальным нормам и ожиданиям, принятым в группе. Нормы формируются на основе общих ценностей, убеждений и опыта группы в целом.

Вторая важная теория – теория ролей – предполагает, что каждый член группы выполняет определенную роль внутри группы. Руководство должно объективно оценивать роли, которые члены команды играют, и делать все возможное, чтобы каждому было комфортно выполнять свою роль.

Способы изучения группового поведения. Существует несколько способов изучения группового поведения в организации:

1. Наблюдение. Этот способ состоит в наблюдении за поведением группы в работе и процессах общения между участниками команды. Это позволяет изучить стиль руководства, психологические особенности работников и другие важные факторы, которые могут повлиять на результативность команды в целом.

2. Социометрия. Этот метод используется для определения социальной структуры группы и связей между ее участниками. Он помогает понять, кто в группе является инициатором, кто лидер, кто изолирован и кто является ключевым участником.

3. Управленческий анализ. Данный метод ориентирован на выявление взаимосвязи между поведением групп и организационной структурой. В ходе такого анализа рассматриваются функции команды и ее предназначение, а также индивидуальные характеристики каждого участника.

4. Опросы и интервью. Путем опросов или интервью можно получить информацию о мыслях, чувствах и предпочтениях каждого участника команды. Эта информация может помочь понять причины поведения членов команды и выработать эффективные пути управления и общения по всей группе.

5. Анализ конфликтов. Конфликты между участниками команды могут быть полезны для понимания взаимодействия между людьми. Разрешение и анализ конфликтов может помочь выявить взаимодействие между членами команды и наилучшим образом использовать потенциал каждого из них.

Различия в групповых процессах и поведении. При изучении группового поведения следует учитывать различия в групповых процессах и поведении. Ряд исследований показывает, что групповые процессы у мужчин и женщин отличаются, так же, как и у людей с различным культурным фоном. Дополнительное обучение руководства

в отношении этих различий улучшит коммуникацию внутри команды и повысит ее эффективность.

Важность изучения группового поведения. Коллективный характер труда приводит к необходимости учитывать влияние на трудовое поведение личности групп, формальных и неформальных, и группового поведения в трудовой жизни. Чтобы эффективно управлять группами, менеджер должен понимать их природу, оценивать эффект их размеров, знать методы формирования групп, пути их развития, ключевые роли в группе и т.д. [3, с. 43].

Изучение группового поведения необходимо для того, чтобы повысить производительность команды и достичь общих целей организации. Командная работа может быть замедлена неправильным функционированием группы.

Также изучение группового поведения может помочь руководству определить, какие проблемы имеются внутри команды, и как их можно решить. Например, недостаточная коммуникация или отсутствие доверия между участниками.

Изучение группового поведения является важным аспектом для эффективной работы команды. Оно позволяет руководству определить, какие проблемы нужно решать, чтобы улучшить работу команды. Также изучение группового поведения помогает улучшить взаимодействие внутри команды, повысить ее эффективность и достигать общих целей организации.

Важно понимать, что динамика группового взаимодействия может изменяться со временем, поэтому руководство должно быть готово к анализу и пересмотру стратегий управления командой. Также необходимо учитывать индивидуальные особенности участников команды и обеспечивать их сбалансированное представительство в групповых процессах. В целом, изучение группового поведения является неотъемлемой частью эффективного управления организацией, нацеленного на достижение успеха и роста.

Список источников

1. Голубкова, О. А. Организационное поведение: теория и практика: учеб. пособие / О. А. Голубкова, С. В. Сатикова ; Санкт-Петербургский филиал Нац. исслед. ун-та «Высшая школа экономики».

– СПб.: Отдел оперативной полиграфии НИУ ВШЭ – Санкт-Петербург, 2013. – 224 с.

2. Мкртычян, Г.А. Организационное поведение: учебное пособие / Г.А. Мкртычян, О.В. Петрова. – Нижний Новгород: Изд-во ННГУ, 2014. – 201 с.

3. Ряжева, Ю. И. Организационное поведение: учебное пособие / Ю.И. Ряжева, О.В. Семенова. – Самара: Издательство Самарского университета, 2021. – 96 с.

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В МНОГОНАЦИОНАЛЬНЫХ КОЛЛЕКТИВАХ

Косматенко А.М., Савицкая А.Е.

Киселева А.А., канд. экон. наук, доцент
ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»

Управление человеческими ресурсами представляет собой процесс управления поведением сотрудников для достижения поставленных целей организации.

С точки зрения работодателя целью управления человеческими ресурсами является получение определённой выгоды, в первую очередь материальной. Сотрудники видят свою цель в получении вознаграждения в виде заработной платы, премий. Кроме того, наёмным работникам важно получить моральное удовлетворение от проделанной работы, приобрести высокий профессиональный статус в глазах коллег и руководства.

Эффективность совместной деятельности зависит от многих факторов, в том числе, от состава команды, коллектива и группы.

В работе с многонациональными коллективами следует опираться на следующие составляющие:

- учёт различий между сотрудниками с точки зрения профессионального опыта, знаний, умений, национальных и культурных особенностей;

- создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе;

- создание необходимых условий для проявления способностей каждого участника коллектива [1, с. 6].

Особенности многонационального коллектива определяются специфическими особенностями, преимуществами и недостатками, присущими каждому сотруднику, что должно приниматься во внимание при выборе методов и принципов управления.

Возможные варианты создания многонационального коллектива в организации представлены на рис. 1.

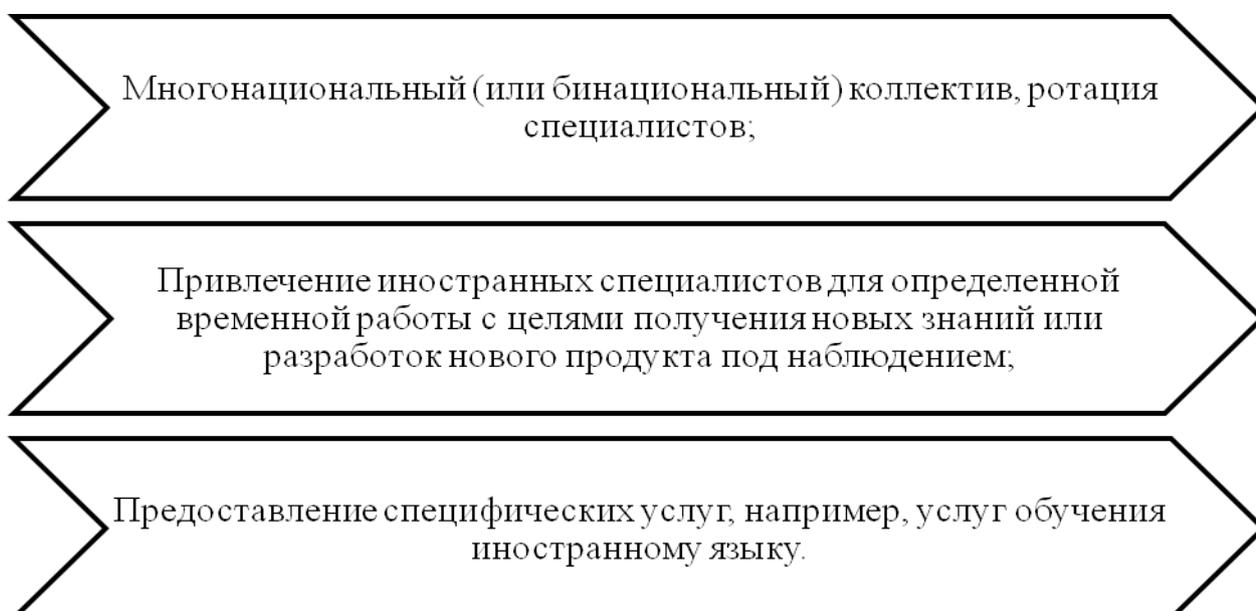


Рис. 1. Варианты создания многонационального коллектива в организации

Для создания сплочённого коллектива, в котором участвуют работники разных национальностей, необходимо учитывать:

- знать язык и культуру;
- получить рекомендации специалистов по решению вопросов национальных особенностей и делового поведения работников;
- дать возможность новым сотрудникам овладеть новыми знаниями и умениями в процессе адаптации.

Становление и развитие многонационального коллектива включает прохождение определённых этапов, включающих культурную и психологическую адаптацию.

Изменения в организации, связанные с трудоустройством и дальнейшей работой местных и приезжих специалистов, можно оценивать с различных точек зрения.

Вследствие культурных различий возможны разногласия и конфликты как между отдельными работниками, так и между коллективом и руководством. Они могут возникнуть при определении размеров вознаграждений, предоставлении различных льгот, оценке результатов труда и пр.

Нередко руководитель устраняет конфликт с подчинённым за счёт своего более высокого служебного положения. Однако, чаще всего, такой подход не приносит положительного результата. Более действенным является учёт мнений каждого сотрудника [2, с. 113].

Список источников

1. Горохова, Е.Ю. Специфика управления многонациональным персоналом организаций / Е.Ю. Горохова // Государственное управление. Электронный вестник. - 2010. - №24. - С. 1-8.

2. Мандель, Б. Р. Этнопсихология: иллюстрированный учебник для студентов высших учебных заведений (бакалавриат, магистратура) / Б. Р. Мандель. - Москва-Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 412 с.

КЛАССИФИКАЦИЯ ВИДОВ ТРУДА

Лысенко В.С.

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

**ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

Разнообразие труда определяется различным характером и содержанием трудовой деятельности.

С учётом содержания труда могут быть выделены различные виды труда:

1. Физический и умственный труд. Не всегда можно провести грань между ручным и умственным трудом. Для умственного труда характерна способность создавать в уме прототипы потребительных стоимостей, разрабатывать способы и методы их создания, приспособлять и приспосабливать производственный процесс к изменяющимся условиям. При физическом труде расходуется мышечная энергия работника.

2. Сложный и простой труд. Простой труд не требует наличия у работника специальной профессиональной подготовки. Сложный труд – это труд рабочих, овладевших определёнными компетенциями.

3. Функциональная и профессиональная работа.

4. Творческий и репродуктивный труд. Для репродуктивного труда характерна воспроизводимость воспроизводимых трудовых функций, результаты которых заранее известны и не являются чем-то новым. Творческая деятельность свойственна не всем работникам и определяется уровнем образования, квалификации и изобретательскими способностями работника. Так творческая работа рождает нечто новое, а не заранее запланированное.

В зависимости от характера работы выделяют:

1. Абстрактный и конкретный труд. Конкретный труд осуществляется конкретным рабочим, сообщаящим определенные полезности природным объектам и преобразующего их для создания потребительных стоимостей. Абстрактный труд есть соответствующий конкретный труд, абстрагирующий качественную неоднородность различных видов функционального труда. Можно измерить производительность всей компании по конкретному труду и сравнить производительность в разных отраслях и сферах деятельности. Следовательно, стоимость товаров создаётся абстрактным трудом.

2. Индивидуальный и коллективный.

3. Частный и общественный труд.

4. Наемный труд и самозанятость. Например, в Корее наёмные работники составляют около 90% всего занятого населения страны. Наемный труд возникает, когда лицо, не владеющее лично свободными средствами производства, нанимается собственником средств производства по трудовому договору (контракту) для выполнения определенных трудовых функций. Самозанятость относится к

ситуации, при которой владельцы средств производства создают для себя рабочие места.

В зависимости от результата труда могут быть выделены следующие виды:

1. Живой и прошлый труд.

2. Непроизводительный и производительный труд различаются по форме созданного товара. Результатами производительного труда являются блага в натуре, а результатами непроизводительного труда - общественные и духовные блага, менее ценные и полезные для общества.

Средства труда, используемые в трудовой деятельности, также определяют разделение труда на разные виды труда.

1. Ручной труд выполняется полностью вручную или с использованием основных ручных инструментов.

2. Механизированный труд.

3. Машинный труд.

4. Автоматизированный труд ставит перед оператором задачу контролировать работу оборудования, а оборудование полностью выполняет функцию преобразования объектов без вмешательства человека.

Их различают по условиям работы различных уровней регулирования.

1. Постоянный и мобильный труд в силу специфики технологического процесса и видов выпускаемой продукции.

2. Легкая работа, средняя работа и тяжелая работа. Это деление обусловлено различиями в физической активности работающих и затрачиваемой энергии.

3. Свободный и регламентированный труд в соответствии со стилем управления и конкретными условиями труда.

Существуют виды труда и способы привлечения людей к работе.

1. Неэкономический принудительный труд, когда лица вовлекаются в трудовой процесс не по своей воле, а по прямому принуждению без адекватной компенсации за труд (например, рабство).

2. Экономический принудительный труд, необходимый для существования на практике все работники заняты экономическим принудительным трудом.

3. Добровольный и бесплатный труд. Его особенностью является необходимость реализации своего трудового потенциала на благо общества независимо от размера оплаты труда.

При анализе работы конкретного сотрудника необходимо учитывать, что его работу можно разместить в разрезе сразу нескольких категорий, что позволяет выделить ключевые особенности.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА: СУЩНОСТЬ И ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ

Макаренко А.А.

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

**ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

Заработная плата играет весьма существенную роль в регулировании трудовых процессов, а также во взаимоотношениях между наёмными работниками и руководством. Организация заработной платы выступает в качестве инструмента стимулирования трудовой активности персонала, содействует повышению производительности труда. Почти в любой организации принята своя концепция оплаты труда. Вместе с тем, даже имея свою концепцию оплаты труда, не каждой организации удаётся достичь поставленных целей, обеспечить эффективную работу, добиться заинтересованности в труде со стороны рядовых работников.

Заработная плата рассматривается как часть валового продукта, которая отражена в себестоимости продукции, и рассчитывается с учётом количества и качества затраченного труда, а также, исходя из предложения и спроса на товарных рынках.

Работник должен произвести такой продукт, который позволит компенсировать затраты на выплату ему заработной платы, затраты на все виды используемых ресурсов, и добиться получения прибыли.

Используются системы оплаты труда:

- повременная;
- повременно-премиальная.

При повременной системе оплаты труда учитывается только отработанное время вне зависимости от объёмов выполненных работ. При повременно-премиальной системе выплачиваются премии за качество выполненных работ.

Формы и системы оплаты труда принимаются на основе принятой стратегии развития организации, имеющихся ресурсов, анализа качества рабочей силы, которой располагает организация.

Список источников

1. Аверин, А. Н. Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации: учеб. пособие / А. Н. Аверин; Рос. акад. образования, Моск. психол.-соц. ин-т. – 3-е изд. – Москва: Флинта, 2005. – 237 с.
2. Кондраков, Н. П. Бухгалтерский учет. Учебное пособие / Н.П. Кондраков. – М.: ИНФРА-М, 2019.-338 с.
3. Егоршин, А. П. Мотивация трудовой деятельности: Учеб. пособие/ А.П. Егоршин. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2021.- 423 с.

ТРУДОУСТРОЙСТВО МОЛОДЕЖИ

Мелешко В.В.

Горун В.В.

**ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

В современном мире молодежь играет особую роль в формировании будущего государства. В России также не исключение. На протяжении последних лет многие государственные программы ставят своей задачей создание условий для трудоустройства молодежи. В этой работе рассмотрим, какие проблемы, пути решения и преимущества имеет трудоустройство молодежи в отечественных реалиях.

Трудоустройство молодежи – это процесс обеспечения работой молодых людей после окончания обучения или при переходе на новую

ступень в своей карьере. Это один из важных аспектов социальной политики, поскольку трудоустройство молодежи напрямую влияет на экономическое развитие страны и благополучие ее граждан [3, с. 145].

Одним из основных вызовов, стоящих перед государственными органами, является создание условий для формирования рабочих мест для молодежи. Для этого проводятся различные программы и инициативы, как государственные, так и частные. Одной из таких программ является стажировка, которая позволяет молодым людям попробовать себя в различных профессиональных областях и определиться с выбором своей будущей карьеры.

Тем не менее, трудоустройство молодежи является более сложной проблемой, чем просто создание рабочих мест. Важно обеспечить доступ молодых людей к высококачественному образованию, поддерживать их в процессе трудоустройства и обеспечивать возможности для профессионального роста. Это помогает молодым людям получить необходимые навыки и опыт, а также повышает их конкурентоспособность на рынке труда.

Кроме того, важно учитывать гендерные и социальные аспекты трудоустройства молодежи. Молодые люди, которые являются членами меньшинств или находятся в социально неблагополучном положении, часто сталкиваются с дополнительными препятствиями при поиске работы и нуждаются в специальной поддержке [4, с. 539].

Таким образом, трудоустройство молодежи – это комплексный процесс, который требует совместных усилий государственных органов, образовательных институтов, работодателей и общественных организаций. Он может оказать значительное влияние на будущее молодых людей и экономическое развитие страны в целом.

Проблема трудоустройства молодежи является одной из наиболее важных проблем, с которыми сталкиваются многие регионы, включая Донецкую Народную Республику. Эта проблема имеет различные аспекты и проявления, которые негативно влияют на жизнь молодых людей и на экономическое развитие региона в целом.

Фактор, негативно влияющий на трудоустройство молодых людей, – это низкий уровень образования и недостаточная квалификация. Несмотря на то, что система образования в Донецкой Народной Республике находилась на достаточном уровне развития до начала

военного конфликта, молодым людям все еще трудно получить качественное образование и конкурентоспособные профессиональные навыки. Это создает препятствия в поиске работы.

Другим фактором, который ухудшает ситуацию, является дискриминация на основе возраста - молодые люди часто не могут получить работу из-за своего возраста, отсутствия опыта и низкой квалификации. Это создает замкнутый круг, где молодые люди не могут получить опыт работы, чтобы повысить свой уровень квалификации, что делает их менее конкурентоспособными на рынке труда.

Для решения проблемы трудоустройства молодежи в Донецкой Народной Республике требуется комплексный подход. В первую очередь, необходимо восстановить инфраструктуру и создать условия для развития бизнеса и инвестиций. Это поможет создать новые рабочие места и увеличить доходы населения в регионе. Тем не менее, ввиду продолжающегося затяжного военного конфликта и проведения специальной военной операции на нашей территории в том числе, на данный момент это не является возможным.

Вместе с тем, необходимо улучшить качество образования и создать программы, направленные на повышение квалификации молодых людей. Это позволит им получить необходимые навыки и стать более конкурентоспособными на рынке труда.

Для решения проблемы дискриминации молодых людей также необходимо проводить информационные кампании, направленные на повышение осведомленности работодателей о преимуществах найма молодых сотрудников, а также улучшение общественного мнения о молодежной рабочей силе.

Теперь рассмотрим преимущества трудоустройства молодежи. Первое и самое очевидное преимущество - это развитие экономики страны. Перспективные и квалифицированные молодые сотрудники способны увеличить производительность труда, что является ключевым фактором в росте экономики.

Все больше компаний понимают, что нужно инвестировать в молодежь, и стараются предоставлять необходимые ресурсы для их развития [2, с. 5].

Второе преимущество - это социальная адаптация молодежи. Работа дает возможность молодым людям развиваться, учиться новому и

получать профессиональный опыт. Кроме того, работа помогает молодым людям начать свою независимую жизнь, сделать первые шаги к самореализации и обрести новые социальные связи.

Третье преимущество трудоустройства молодежи – это формирование здоровой конкуренции на рынке труда. Большое число выпускников вузов и колледжей создает конкуренцию на рынке труда, что вынуждает компании улучшать свои условия работы и предлагать более высокие зарплаты.

В результате, молодые люди получают большие возможности выбора места работы и более высокие заработные платы.

Четвертое преимущество – это поддержка и развитие малого и среднего бизнеса. Молодежь, которая не может найти работу в крупных компаниях, может начать свой бизнес.

Это способствует развитию малых и средних предприятий, увеличивает количество рабочих мест и содействует развитию экономики России [1, с. 348].

В заключении можно сказать, что трудоустройство молодежи в отечественных реалиях имеет множество преимуществ. Это позволяет содействовать социальной адаптации молодых людей, обеспечивает развитие экономики страны, формирует здоровую конкуренцию на рынке труда и поддерживает развитие малого и среднего бизнеса. Для государства это является приоритетной задачей, а для молодежи – возможностью реализовать свой потенциал и обеспечить свое будущее.

Список источников

1. Абасова, Х.У. Особенности трудоустройства молодежи/ Х.У. Абасова // Вопросы структуризации экономики. – 2013. – №4. – С. 347-349.

2. Андреева, Н.С. Проблема трудоустройства молодежи/ Н.С. Андреева // Вестник молодежной науки. – 2017. – №3 (10). – С. 5.

3. Дзюба, Т. И. Трудоустройство современной молодежи / Т. И. Дзюба // Международный научно-исследовательский журнал. – 2021. – № 8-3(110). – С. 144-147.

4. Мордасова, А.А. Проблемы трудоустройств молодежи/ А.А. Мордасова // Экономика и социум. – 2018. – №1 (44). – С. 538-540.

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Мельникова К.О.

Юзык Л.А., канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Донецкий национальный университет экономики и
торговли имени Михаила Туган-Барановского»

В современных условиях наблюдается усиление влияния общества на деятельность предприятий, что требует повышения эффективности стратегического управления персоналом с учётом потребностей рынка. Поэтому необходимым является использование концепции маркетинга в управлении персоналом, что позволит обеспечить социальную защиту потенциальных и действующих работников предприятий, повысить их конкурентоспособность и обеспечить предприятию конкурентные преимущества на рынке.

Стратегическое управление персоналом на основе маркетинга – это процесс разработки, реализации и контроля маркетинговых программ в сфере управления персоналом, направленных на обеспечение стабильности и удовлетворённости коллектива предприятия и достижения на этой основе долгосрочных целей предприятия. Стратегическое управление персоналом на основе маркетинга предусматривает проведение исследований в сфере управления персоналом, разработку и внедрение соответствующих мероприятий по совершенствованию стратегического управления персоналом. Основными задачами при этом являются:

- анализ качества информационно-коммуникационного обеспечения стратегического управления персоналом;
- анализ и совершенствование процессов поиска, привлечения и найма персонала;
- анализ результативности ориентации и трудовой адаптации персонала и её совершенствование;
- оценка качественного уровня персонала;
- анализ и совершенствование системы мотивации и стимулирования персонала;
- анализ и совершенствование системы профессионального развития персонала;

- развитие корпоративной культуры предприятия
- завоевание доверия клиентов и деловых партнёров.

Одним из основных заданий стратегического управления персоналом на основе маркетинга является обеспечение достаточного качества информационно-коммуникационного обеспечения стратегического управления персоналом предприятия. Для этого необходимо оценить качество информации относительно стратегического управления персоналом и качество коммуникаций в системе стратегического управления персоналом.

Продовольственный магазин «Дионис» имеет высокую оценку качества коммуникаций в системе стратегического управления персоналом и высокую оценку качества коммуникаций в системе стратегического управления персоналом. Позитивная оценка качества информационно-коммуникационного обеспечения стратегического управления персоналом свидетельствует об устойчивой конкурентной позиции предприятия.

При использовании маркетингового подхода к стратегическому управлению персоналом особое значение приобретает процесс найма персонала, который должен быть направлен не только на качественное обеспечение предприятия работниками, но и на создание у будущих работников чувств защищённости их интересов, справедливости. Маркетинговый подход к стратегическому управлению персоналом предусматривает качественное обеспечение процесса найма персонала.

Стратегическое управление персоналом на основе маркетинга предусматривает совершенствование процесса найма персонала с целью создания у потенциальных и действующих работников предприятия чувства уверенности в социальной защите. Стратегическое управление персоналом на основе маркетинга направлено также на обеспечение результативности трудовой адаптации персонала на предприятии, чтобы каждый работник почувствовал заботу о себе и свою востребованность на предприятии.

В продовольственном магазине «Дионис» анализ обеспеченности процесса найма персонала показывал, что он несовершенный, поэтому следует разработать мероприятия относительно совершенствования процесса найма персонала (табл. 1).

Мероприятия по совершенствованию процесса найма персонала в
предприятии

Конкурентная позиция	Рекомендуемые мероприятия
Доминирующая позиция	<ol style="list-style-type: none"> 1. Исследования отечественного и зарубежного опыта относительно проведения набора и отбора персонала. 2. Выбор инструментария для проверки профессиональных и личностных качеств. 3. Проведение исследований рынка труда, коллектива, в котором будет работать новый работник, учёт особенностей группового взаимодействия. 4. Разработка профессиограммы и психограммы, квалификационной карты и карты компетенций. 5. Корректирование требований, методологии, инструментария относительно найма персонала.
Устойчивая позиция	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выбор инструментария для проверки профессиональных и личностных качеств. 2. Формализация информации относительно персонала с целью её сопоставления и проверки, выявления качеств. 3. Разработка оригинальных или использование имеющихся современных методологий, методов выполнения отбора персонала. 4. Использование современного программного обеспечения при проведении отбора персонала. 5. Сбор информации об особенностях рабочего места и рабочего коллектива. 6. Повышение уровня умений и навыков относительно отбора персонала.
Слабая позиция	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка оригинальных или использование имеющихся современных методологий, методов выполнения отбора персонала. 2. Разработка оригинальных или использование имеющихся современных методологий, методов выполнения отбора персонала. 3. Проведение исследований рынка труда, коллектива, в котором будет работать новый работник, учёт особенностей группового взаимодействия. 4. Автоматизация обработки информации относительно персонала. 5. Организация ведения информационно-справочного аппарата по рекрутинговым фирмам, другим институтам и рынкам труда. 6. Повышение квалификации кадров в службе управления персоналом.

Внедрение на предприятии предложенных рекомендаций по совершенствованию управления персоналом на основе маркетинга будет способствовать повышению эффективности системы управления предприятием.

Список источников

1. Балабанова, Л.В. Управление персоналом на основе маркетинга: моногр. /Л.В. Балабанова, Е.К. Воробьева. – Донецк; ДонГУЭТ, 2004. – 212 с.
2. Как разработать стратегию управления персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.hr-director.ru/article/66541-opredelyaem-strategiyu-upravleniya-personalom>

ВИДЫ ИССЛЕДОВАНИЙ

Мирошина А.А.

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

**ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

Исследование – это аналитический и методологический подход, присутствует конкретный предмет, и все исследование основано на ответах на вопросы, связанные с ним. Точные и актуальные исследования определяют ключевые бизнес-решения, включая маркетинговые планы, кадровые решения и расширения, а также важные данные, такие как воздействие на окружающую среду, здравоохранение и социальные характеристики. Методы исследования бывают двух основных видов: фундаментальные исследования и прикладные исследования.

Фундаментальные (теоретические) исследования – это изучение основных принципов и причин возникновения того или иного события, процесса или явления. Изучение или исследование какого-либо природного явления или относящееся к чистой науке называется фундаментальным исследованием.

Основной мотивацией является расширение знаний личности, а не создание или изобретение чего-то конкретного. Открытия, сделанные в результате фундаментальных исследований, не имеют очевидной или коммерческой ценности. Фундаментальные исследования обеспечивают систематическое и глубокое понимание исследуемой проблемы и облегчают получение научных и логических объяснений. Это помогает строить новые границы знаний. Результаты фундаментальных исследований составляют основу для прикладных исследований.

Прикладные исследования — это экспериментальное исследование, в котором применяются различные типы концепций и теорий для подтверждения ответов, предложенных фундаментальным исследованием. Данное исследование осуществляется путем анкетирования, интервью, опросов, дискуссий в группах, наблюдений.

Прикладные исследования дополняют фундаментальные исследования и предлагают немедленные решения и ответы на определенный вопрос или вопрос. К видам прикладных исследований относятся технологические и научные. Приведенные выше типы исследования подразделяются на три основных типа:

1. Качественные исследования — это поисковые исследования, основанные на теории. Качественные исследования используются для сбора, сравнения и анализа больших описательных данных из выборки.

Качественные исследователи стремятся получить глубокое понимание человеческого поведения и причин, управляющих таким поведением. Во многом зависит от опыта исследователя и вопросов, используемых в процессе.

К видам качественных исследований относятся следующие методы:

- фокус группы;
- интервью один на один;
- этнографические исследования;
- тематическое исследование;
- текстовый анализ.

2. Количественные исследования. Количественные исследования относятся к систематическим и эмпирическим исследованиям любого явления с помощью статистических методов, математики или вычислений. Зависят от числовых данных, таких как статистика и измерения, для изучения конкретных вопросов. Сбор данных и

результаты записываются и представляются в числовых данных, таблицах и графиках.

В качественном исследовании использовались следующие методы:

- анкеты;
- онлайн-опросы;
- опросы.

В количественных исследованиях участвует больше людей, а чем больше людей, тем больше данных. При большом количестве данных для анализа можно получить более точные результаты.

3. Смешанные исследования. Смешанные методы исследования представляют собой сочетание качественных и количественных исследований. По отдельности оба этих исследования имеют ограничения. Однако, смешанная исследовательская модель сочетает в себе лучшее из обоих исследований и дает более целенаправленные результаты. В смешанном методе используются статистические данные и теоретические концепции для объяснения вопросов исследования.

На основе глубины объёма исследования подразделяются на: поисковое, описательное и причинно-следственные исследования.

Поисковое (разведочное) исследование направлено на детальное изучение и анализ определенного исследовательского вопроса или темы. Изучает то, что уже известно по теме, и какая дополнительная информация может быть актуальной. Поисковое исследование редко отвечает на конкретный вопрос, а вместо этого представляет фундаментальные знания по предмету как предвестник дальнейших исследований. Часто поисковые исследования применяются к менее известным проблемам и явлениям.

Основными методами являются:

- экспертные опросы;
- вторичная информация;
- качественные исследования.

Описательные исследования сосредоточены на выяснении характеристик, которые демонстрируют явления, а не на факторах, которые их вызывают. Характеризуются заранее сформулированными четкими гипотезами, имеют определенный и структурированный план. Основные цели описательного исследования - описать, объяснить и подтвердить результаты.

Причинно-следственные исследования основаны на анализе, оценке и исследовании организационных и институциональных методов. Целью является выяснить причинно-следственные взаимосвязи. Основными методами являются эксперименты и анализ временных рядов.

Список источников

1. Колмогоров, Ю.Н. Методы и средства научных исследований: учеб. пособие / Ю. Н. Колмогоров. - Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2017. - 152 с
2. Яковлев, Н.Ф. Социологическое исследование: учеб. пособие/ Н. Ф. Яковлев. - 2-е изд. - М.: ФЛИНТА, 2014. - 250 с.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ МЕХАНИЗМОВ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Миршавка О.М.

Приходченко Т.А., канд. экон. наук, доцент
ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»

Стратегия устойчивого развития Донецкой Народной Республики (далее – ДНР) направлена на обеспечение способности местного самоуправления, построения эффективной системы территориальной организации публичной власти в Республике, рационального использования кадрового потенциала общества [1]. Масштабные изменения в обществе сейчас требуют новых подходов к государственной кадровой политике (далее – ГКП), совершенствования механизмов ее реализации, в частности на региональном и муниципальном уровнях. ГКП в процессе децентрализации власти и развития ДНР как правового демократического государства предстает исторически детерминированным процессом и одним из важнейших компонентов формирования кадрового потенциала государства, когда органам государственной власти (далее – ОГВ), так и органам местного

самоуправления (далее – ОМС) приходится решать новые для них вопросы [2, с. 84].

В то же время встает проблема разработки и принятия эффективной ГКП, как в системе государственного управления, так и в системе местного самоуправления на региональном и муниципальном уровнях. Эта политика направлена на привлечение, закрепление и адекватное использование на государственной службе и в ОМС высококвалифицированных специалистов, создание условий для реализации ими своего профессионального потенциала для успешного выполнения должностных обязанностей и обеспечения на этой основе эффективного функционирования ОГВ и ОМС.

Особенно в условиях децентрализации это касается института местного самоуправления, являющегося с одной стороны, властным институтом, а с другой – институтом гражданского общества – легитимным выразителем интересов местных сообществ. Именно поэтому в условиях децентрализации, реформирования местного самоуправления и создания на муниципальном уровне способных территориальных общин, ГКП становится тем фактором, с помощью которого можно повысить эффективность работы ОМС, результативно решать задачи, связанные со стабильным социально-экономическим развитием территорий (общин, районов, регионов), и в результате способствовать развитию в ДНР гражданского общества.

Отметим, что социальный статус, объем полномочий, квалификация и профессионализм должностных лиц местного самоуправления становятся своеобразным индикатором демократичности общества, ведь именно они по многим направлениям обеспечивают повседневные потребности граждан в политической, социальной, хозяйственной, социокультурной и других сферах.

Следовательно, эффективность работы местного самоуправления в современных условиях зависит от кадрового состава ОМС, качества их подготовки, квалификации, профессионализма. Именно поэтому проблема кадров на региональном – область, субрегиональном – район и муниципальном (территориальная община, муниципальное образование) уровне, как никогда, актуальна. Нужна разработка ГКП с учетом региональных особенностей, направлена на привлечение, закрепление и адекватное использование на должностях в ОМС на

региональном и муниципальном уровнях, высококвалифицированных специалистов, в создании условий по реализации ими своего профессионального потенциала для успешного исполнения своих профессиональных обязанностей.

Служба в ОМС – это профессиональная деятельность граждан (разновидность управленческой деятельности), направленная на реализацию ими своего права на местное самоуправления и выполнения отдельных делегированных полномочий ОГВ. При этом, должностное лицо местного самоуправления – это лицо, которое работает в ОМС, имеет соответствующие должностные полномочия в осуществлении организационно-распорядительных и консультативно-совещательных функций и получает заработную плату за счет местного бюджета [3]. В отечественной науке о государственном управлении, проблема оптимизации деятельности должностных лиц местного самоуправления стала предметом активной разработки лишь в последнее время, когда институты местного самоуправления стали выходить на качественно новый уровень политической жизни.

Достаточно интересными в этом направлении являются разработки последних лет таких специалистов по местному самоуправлению в условиях децентрализации государственной власти, как М. Белинской, И. Богатыревой, А. Бориславской, И. Заверуха, О. Захарченко, Г. Войтович, Д. Дзвинчук, А. Евтушенко, В. Емельянова, Л. Ивашовой, И. Лопушинского, И. Маркина, Г. Плющ, С. Серегина, В. Толкованова, А. Петренко и др. Упомянутые ученые отмечают политическую природу местного самоуправления, раскрывают его важную роль в условиях децентрализации (административной, финансовой, бюджетной, фискальной, образовательной).

Именно децентрализация усиливает способность территорий (общин, регионов) в политической, социально-экономической жизни и способствует развитию демократии на местах. Они обращают внимание на такой важный принцип в процессе децентрализации, как субсидиарность, что является основополагающим в странах Европейского Союза (далее – ЕС). В процессе децентрализации принцип субсидиарности как принцип распределения полномочий и ответственности, предусматривает, что политическое действие происходит на том уровне, который наиболее отвечает решению

проблемы. Как подчеркивают исследователи, принцип субсидиарности допускает вмешательство высшего уровня управления в деятельность низшего, но такое вмешательство должно быть обусловлено [4, с. 78].

Процессы децентрализации касаются и ГКП, в частности механизмов ее реализации, а принцип субсидиарности, как организационный и правовой принцип, может быть применен и в реализации ГКП на региональном и муниципальном уровнях, когда ОМС получают право осуществлять соответствующие кадровые мероприятия, потому что КП будет формироваться и осуществляться на ближайшем к населению уровне (региона, района, общины).

ГКП как составляющая государственной политики (далее – ГП), а также механизмы ее реализации формируются на основе и в пределах ГП, но в интересах не только государства, но и граждан. Цели, задачи, принципы и механизмы реализации ГКП существенно зависят от государства и его роли в обществе, от решения властью проблем, связанных с процессами демократизации государственного устройства, разделения и взаимодействия между собой ветвей власти (законодательной, исполнительной и судебной), разграничение между ними функций и полномочий, а также перспектив реформирования центральных, региональных и местных структур власти.

Таким образом, современные исследования позволяют понять роль кадров в обеспечении устойчивого развития страны в условиях развития отдельных отраслей, показывают изменения в отношении к вопросу формирования и развития кадрового потенциала, что связано прежде всего с развитием рыночной экономики, основанной на знаниях, и требует обеспечения всех отраслей государства квалифицированными работниками. В то же время анализ этих исследований дает возможность понять, что ГКП – это не только накопление и реализация кадрового потенциала, но и совершенствование кадровой системы по управлению подбором, подготовкой, размещением и продвижением кадров.

Состояние кадрового потенциала в ДНР, особенно на муниципальном уровне вызывает серьезное беспокойство:

во-первых, потому что существуют причины, сдерживающие его формирование и развитие;

во-вторых, отсутствием эффективной системы мониторинга потребностей ОГВ и ОМС в кадрах по соответствующим образовательно-квалификационным уровням подготовки;

в-третьих, отсутствием системы профориентационной работы с молодежью на уровне региона; в-четвертых, недостаточным применением результатов научных исследований в формировании и реализации ГКП на муниципальном уровне.

Список источников

1. Магомедов, К. О. Социологический взгляд на профессионализм муниципальных служащих / К. О. Магомедов // Государственная служба. – 2011. – № 5. – С. 20-23.

2. Оглоблина, И. Е. Учебное пособие по дисциплине «Кадровая политика органов регионального управления» / И. Е.Оглоблина; Алт. гос. техн. ун-т им. И.И. Ползунова. – Барнаул: АлтГТУ, 2011. – 43 с.

3. Турчинов, А. И. Кадровая безопасность России: постановка проблемы / А. И. Турчинов // Государственная служба. – 2010. – № 4. – С. 20- 21.

4. Богатырева И. В. Управление персоналом муниципальных служащих / И. В. Богатырева, Р. И. Мельникова. – Воронеж: ЦНТИ, 2014. – 215 с.

ОБОСНОВАНИЕ ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТИ РАЗРАБОТКИ КАДРОВОЙ СТРАТЕГИИ ОРГАНИЗАЦИИ

Морозова В.В.

Казанцева Л.С., канд. экон. наук, доцент
ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»

Основным ресурсом, обеспечивающим эффективность деятельности любой организации, является ее персонал. Персонал представляет собой коллектив, в котором каждый член имеет свои интересы и требует к себе индивидуального подхода. Человек способен самостоятельно анализировать ситуацию и принимать решения, в

отличие от материальных активов. И, тем не менее, при условии, что все люди уникальны и по-разному оценивают предъявляемые к ним требования, все они должны обеспечивать надежность и эффективность деятельности организации [1]. Достичь этого без управления персоналом невозможно.

Обычно, под кадровой стратегией понимают совокупность приоритетных и эффективных действий, носящих долгосрочный характер, и направленных на создание и улучшение производительных способностей персонала [4].

Целесообразное формирование и использование кадрового потенциала организации создает предпосылки для ее социально-экономического развития. Это способствует обеспечению организации квалифицированными кадрами, которые могут принять решения, связанные с любыми производственными и организационными задачами. Организация будет функционировать эффективнее, если правильно совместить кадровую стратегию и совокупность профессиональных способностей, навыков и знаний ее персонала [2].

Кадровую стратегию принято считать важным компонентом в системе управления персоналом. Она необходима для повышения работоспособности сотрудников организации, так как в процессе ее формирования и реализации совершенствуются процессы, связанные с повышением квалификации и мотивацией персонала, и все это в сумме содействует удовлетворению нужд организации в рабочей силе и повышению уровня ее доходности и конкурентоспособности. В то время как организации, не уделяющие этому вопросу достаточного внимания, в конце концов, терпят неудачу в виде банкротства [3].

Некорректно сформированная и реализованная кадровая стратегия влечет за собой негативные последствия для организации в целом и для ее персонала (связанные, например, с текучестью кадров, ухудшением трудовой дисциплины, конфликтами в коллективе, низкой эффективностью работы и т.д.) [3].

Кадровая стратегия является составной частью кадровой политики, она направлена на создание целостности и гармоничности элементов системы управления персоналом: профессиональной политики, планирования и стратегии. Кадровая стратегия содействует созданию благоприятного климата в коллективе организации, обеспечению

слаженной работы ее персонала, нацеленной на реализацию поставленных задач и целей.

В процессе разработки кадровой стратегии продумывается система методов, с помощью которых организация планирует привлекать и удерживать высококлассных специалистов, сдерживать текучесть кадров и обеспечивать высокий уровень производительности труда [4].

Правильно подобранная и разработанная кадровая стратегия дает возможность создать необходимые условия для карьерного роста сотрудников организации, их профессионального развития и формирования благоприятного социально-психологического климата в коллективе [5].

Для кадровой стратегии организации принято выделять два главных параметра: долгосрочность и характеристика (связь с концепцией развития и соотношение внешних и внутренних факторов). Основываясь на этих характеристиках, выделяют следующие типы кадровых стратегий [1]:

1. Предпринимательская стратегия. Берется во внимание организациями, которые развивают новые виды деятельности и не уделяют особого значения проработке последствий.

2. Стратегия динамического роста. Решения принимают, основываясь на сопоставлении целей и средств, с помощью которых смогут достичь желанного результата.

3. Стратегия прибыльности. Целью является сохранить уровень доходов организации.

4. Стратегия ликвидации. В этом случае активы организации могут быть проданы, чтобы устранить убытки.

5. Стратегия круговорота. Возможно, спасение организации ценой потери штата персонала.

В настоящее время организации могут объединять различные варианты кадровых стратегий, в случаях преобладания определенной, а также изменению может поддаться уже выбранная стратегия [2].

Результаты проведенного исследования позволили сделать вывод о том, что кадровая стратегия – это фундамент работающей организации, координирующий ее определенные направления. Если на этапе разработки кадровой стратегии сделать все верно, то это положительно повлияет на эффективность работы всей организации и четко выстроит

процессы работы с персоналом. Руководству организаций необходимо уделять особое внимание разработке кадровой стратегии, следить за ходом ее разработки и реализации.

Список источников

1. Консалтинговая компания iTeam. Управление персоналом организации: современные стратегии, технологии и методы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://blog.iteam.ru/upravlenie-personalom-organizatsii-sovremennye-strategii-tehnologii-i-metody/>
2. Кадровая стратегия предприятия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elib.pnzgu.ru/files/eb/doc/mСМВТІКdCU.pdf>
3. Сысоева, Е. В. Управление формированием конкурентоспособности трудового потенциала организации на основе разработки ее кадровой стратегии с учетом изменений во внешней и внутренней среде / Е. В. Сысоева // Инновации и инвестиции. – 2017. – № 1. – С. 85-90.
4. Кадровая стратегия предприятия: цели и пошаговый алгоритм разработки [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.hr-director.ru/article/66804-qqq-17-m8-kadrovaya-strategiya-predpriyatiya-razrabotka>
5. Особенности кадровой стратегии в организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://revolution.allbest.ru/management/00990395_0.html

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Моряк Д.Р.

Никольская А.С.

**ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

В настоящее время потребность в высококвалифицированных кадрах является одним из важнейших факторов конкурентоспособности и достижения желаемых целей организации. Если подумать об этом

сегодня, то можно понять, что несколько десятилетий назад главными были не сотрудники, а производственные планы, прибыль и бизнес-структуры [1].

Современное управление не может демонстрировать желаемую результативность, если оно не опирается на корпоративный консенсус относительно целей, задач и инструментов в деятельности компании. Менеджеры, реализующие управленческие функции, должны учитывать, что видение организационной культуры и ее элементов сотрудниками разных уровней иерархии различно.

Игнорирование различий и преуменьшение важности управления человеческими ресурсами ведет к краху многих организаций из-за отсутствия эффективного управления. В первую очередь, менеджер по персоналу должен определить количество сотрудников, которых необходимо обучить, и, далее, исходя из этих потребностей, разработать план повышения квалификации сотрудника или команды. Существует множество современных методов управления персоналом, рассмотрим некоторые из них в табл. 1.

Современные методы управления персоналом очень специфичны, одни предполагают доброжелательную атмосферу, другие же, наоборот, негативную.

Поэтому эффективными могут считаться те методы, которые имеют различные соединения других методов. Рассмотрим более подробно социально-психологический метод, так как он является одним из сложных и непредсказуемых среди остальных методов. Данный метод сложен ещё и тем, что состоит из двух больших групп: социологической и психологической.

Этот метод имеет тот же эффект, что и метод убеждения. Социально-психологический метод используют такие крупные компании как ПАО «Сбербанк России», ПАО «ВТБ», DHL-транспортная, международная компания экспресс-доставки грузов и документов, лидер мирового и российского логистических рынков и другие. Это объясняется тем, что сложность ведения бизнеса предъявляет высокие требования к работникам на всех должностях, требует постоянного повышения уровня компетентности сотрудников, эффективного использования их интеллектуального потенциала, формирования высокой корпоративной культуры.

Современные методы управления персоналом

Методы	Характеристика
Метод убеждения	Этот метод используется в пояснительной записке, что позволяет избежать путаницы или ее трансформации. Это укрепляет единство команды и руководящего совета
Информационный метод	Эффективность компании снижается, когда сотрудники дезинформированы о бизнесе компании и не дают им информацию
Мотивационный метод	Менеджеров интересуют сотрудники, выполняющие свои обязанности добровольно, а не в принудительном порядке. Таким образом, каждая организация имеет право решать, с каким настроением относиться к персоналу. Менеджер может дать разрешение на самостоятельную работу, если сотрудник очень важен и ответственен за ее работу. Для сотрудников очень важно знать, что они очень важны в компании и что их действия могут принести пользу
Административный метод	Этот метод помогает почувствовать достоинство работника и заставить человека потерять сознание. У них четко прописано расписание, цели и задачи. Также этот метод базируется на властных воздействиях (кнул и пряник)
Психологический метод	Данный метод обусловлен тем, что влияет на доброжелательную атмосферу в коллективе и моральным стимулированием. Также с помощью психологического воздействия в коллективе можно выявить неформальных лидеров, отслеживать настроение в коллективе, причины конфликтов
Метод принуждения	Этот способ наказан в санкциях, увольнениях. Это может негативно сказаться на компании, сотрудники должны уйти, а организация должна иметь плохую репутацию, и никто не хочет нанимать такую компанию

Руководителям организации нужно учитывать тот факт, как он относится к коллективу, к работе, к ведению бизнеса, так и персонал будет реагировать на тактику и манеру поведения руководителя также. Из этого следует, грамотный лидерский подход к текущим вызовам помогает управлять возникающими рискам, обеспечивая непрерывность деятельности организации без ущерба качеству производимых товаров и услуг. Если же управление предприятием исходит только от руководителей организации, без учета интересов персонала, то такая компания проживет недолго, постепенно все

работники будут уходить из организации, так как не будут видеть видимых причин остаться.

Таким образом, эффективное управление персоналом должно иметь четкие цели и правила для ведения бизнеса. Существует также потребность в мотивации для сотрудника, который стремится к этому. Не должно быть никакого сокращения, должен проводиться кварталный опрос сотрудников о том, чем они довольны, а чем нет. Вся эта информация может и должна быть доступна не только руководителям, но и обычным штатным сотрудникам.

Список источников

1. Концепции управления в теории и практике менеджмента персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://studmir.com/konczepczii-upravleniya-personalom-v-teorii-i-praktike-menedzhmenta/>

МЕТОДЫ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Москаленко М.И.

Никольская А.С.

**ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

Производительность труда – это количественный показатель, демонстрирующий, какую пользу приносит работа сотрудника или целого отдела, созданная за определенную единицу времени (час, смена, месяц, год). Под производительности труда в экономической статистике подразумевается фактическая производительность труда. Высокая эффективность сотрудников означает достижение желаемого эффекта при пропорционально малых затратах. В современных социально - экономических условиях рост производительности труда в промышленной организации является важнейшим условием ее развития.

Существует разница между эффективностью сотрудников и производительностью:

– эффективность работника – сколько работы он способен выполнить за данное время.

– эффективность сотрудника – насколько быстро он способен достичь цели.

Например, производительность столяра можно измерить количеством столов, которые он изготовил за 8 часов работы. Эффективность сотрудников, с другой стороны, заключается не просто в выполнении большего количества задач за меньшее время, а в выполнении тех же задач с меньшими усилиями, т. е. более разумно, без потери времени или навыков. Вопрос о эффективности работы часто стоит и перед работниками, которые хотят работать лучше, и перед работодателями, которые ожидают от своих сотрудников большой самоотдачи. Эффективный сотрудник ценен для компании и способствует ее успеху. В результате правильного использования доступных инструментов эффективность выше. Эффективность в работе оказывает огромное влияние на функционирование всей компании. Эффективные сотрудники – залог успеха любого бизнеса. Это люди, которые выполняют свои обязанности тщательно, самоотверженно, в нужном темпе. Стоит помнить, что эффективность работы сотрудника зависит от многих факторов, в том числе методы управления. Сотрудник должен быть должным образом мотивирован, знать цель своей работы, чувствовать себя уважаемым. Ведь без него нельзя ожидать хороших результатов.

Первым делом необходимо определить иерархии задач, поскольку многие сотрудники выполняют неважные задачи вместо того, чтобы сосредоточиться на действительно важных. Чтобы этого не произошло, стоит сразу же по приходу на работу договориться о порядке выполнения обязанностей и выбрать те из них, которые наиболее важны. Какие задачи следует выполнять в первую очередь и сосредоточить на них все свои усилия. Делать все сразу не стоит, потому что многозадачность замедляет темп работы.

Правильная организация рабочего времени – каждый работник должен научиться грамотно распоряжаться временем, что позволит эффективно работать, не задерживаясь сверхурочно. Стоит разделить свой день на отдельные этапы, которые будут посвящены конкретным задачам. Люди, работающие в офисах, могут проверять электронную

почту и отвечать на важные сообщения утром, звонить клиентам в полдень и снова проверять электронную почту во второй половине дня. Многие люди постоянно проверяют наличие новых сообщений, и это отвлекает их от других обязанностей.

Немало важным является адекватная рабочая среда. Чтобы работать продуктивно, вам необходимо позаботиться о своем рабочем месте. Рабочее место должно быть освещено естественным светом, либо же, другим хорошо излучающим источником света. В помещении также должна быть оптимальная температура, которая составляет около 20-22 градусов по Цельсию. Стоит регулярно открывать окно, свежий воздух освежит разум и проветрит помещение. Важным элементом является удобное кресло, регулируемое по высоте, обеспечивающее правильное положение для работы. Порядок на столе также оказывает большое влияние на эффективность работы. Беспорядок, лишние документы, бумаги после еды – все это помешать сосредоточиться и снижает продуктивность. Стоит позаботиться о том, чтобы в офисе были растения. Их наличие не только очищает воздух, обеспечивает хорошую влажность, но и позволяет расслабиться. Зеленый цвет оказывает расслабляющее действие и положительно влияет на самочувствие.

Перерывы являются неотъемлемым компонентом на любой работе. Люди, которые ищут способы повысить эффективность работы, часто забывают о важности отдыха и регулярных перерывов в работе. Многие люди, особенно молодежь, хотят проявить себя и работать по многу часов, забыв про перерыв, засиживаясь в нерабочее время. В начале работнику будет казаться, что ему это по силам, однако, позже будет замечено переутомление и ухудшение психологического состояния. Сотрудник, который не делает перерывов, быстрее ошибается, не успевает снять напряжение и собраться с мыслями. Переутомление и стресс приведут к падению вашей работоспособности, а это предвещает неприятности.

Большую роль в этом процессе играют менеджеры и люди, управляющие компанией. Их обязанность – создать такие условия, чтобы каждый работник чувствовал себя ценным и не хотел убегать к конкурентам. Умелое управление человеческим капиталом позволяет добиться успеха и победить в конкурентной борьбе. Мотивация персонала является важным элементом. Каждый член команды должен

быть должным образом мотивирован. Помимо привлекательной зарплаты, сотрудников мотивируют к работе льготы, премии, билеты в кино, абонементы в спортзал и новогодние подарки для детей. Важно, чтобы мотивирующие элементы были подобраны индивидуально для каждого человека. Сотрудники, которые могут обучаться, участвовать в конференциях или симпозиумах, работают с большей мотивацией и приверженностью делу. Мотивированные сотрудники лояльны и преданы делу, готовы принять новые вызовы.

Еще одним важным элементом, повышающим эффективность, является хорошая коммуникация. В работе важно подавать информацию быстро и правильно, избегая недомолвок. Правила должны быть четко определены, каждый сотрудник должен знать, за что он отвечает, кто его руководитель. Отсутствие хорошей коммуникации увеличивает риск ошибок, которые могут быть очень дорогостоящими. Нельзя забывать о хорошей атмосфере на работе. В начале создания команды стоит установить правила, которые позволят всем чувствовать себя комфортно. Отношения в компании должны быть дружескими, основанными на взаимопомощи, оказании и получении профессиональной поддержки. Важно избегать сплетен и улаживать любые недоразумения в частном порядке или с помощью своего руководителя. Отсутствие конфликтов и хорошая атмосфера приведут к тому, что каждый будет добросовестно выполнять свои обязанности, а не сосредотачиваться на решении возникающих проблем.

Должен присутствовать уважительный подход к сотрудникам. Начальство каждого работника, независимо от занимаемой им должности, должно относиться к ним одинаково и с должным уважением. Только воспитанный человек будет работать эффективно, заботиться о благополучии начальника. Начальство должно обращаться к сотрудникам вежливо, использовать слова спасибо, пожалуйста, которые доказывают, что их работа важна, а они сами являются важным звеном для компании.

Список источников

1. Нуайе, Д. Повышайте производительность труда (на спирали) / Д. Нуайе. - М.: Претекст, 2015. - 311 с.

2. Окунева, И. О резервах повышения производительности труда / И. Окунева. - М.: Книга по Требованию, 2012. - 153 с.

3. Орлова, Н. В. Рост производительности труда как компонент инновационного развития страны / Н. В. Орлова // Российское предпринимательство. – – 2010. – Том 11. – № 6. – С. 30-35.

НАБЛЮДЕНИЕ КАК МЕТОД ИССЛЕДОВАНИЯ

Москаленко М.И.

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

**ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

Наблюдение является неотъемлемой частью жизнедеятельности человека. Однако, наблюдение как метод научного исследования следует отличать от повседневного постоянного наблюдения за живыми и неживыми природными объектами, культурными и социальными явлениями, что также является важным средством накопления индивидуального жизненного и профессионального опыта.

Наблюдение является одним из древних методов психологии, метод исследования наблюдение используется во многих ее сферах. Наиболее распространен он в клинической, педагогической и социальной психологии, а также в психологии труда и психологии развития.

Наблюдение – один из основных эмпирических методов исследования психических процессов и явлений. Это описательный психологический исследовательский метод, состоящий в целенаправленном и организованном восприятии и регистрации поведения изучаемого объекта. Наблюдение может дать много ценной информации, которая помогает диагностировать и прогнозировать социальные процессы, особенно в поведенческих исследованиях, когда мы не можем сделать это с помощью других методов исследования.

Наблюдение дает возможность одновременно охватить большее количество признаков, наблюдаемых явлений. Данный метод преподносит немедленную информацию, направлено на раскрытие и

понимание социальной среды через действия и события с точки зрения, как участников, так и наблюдателя.

Наблюдение должно иметь конкретную цель, чтобы точно фиксировать данные о наблюдаемых явлениях. Исследователь должен заранее определить план исследования и количество наблюдаемых признаков, и это количество должно быть оптимальным (стремление наблюдать слишком много признаков может исказить результаты исследования). При структурированном наблюдении данные записываются по категориям, созданным до наблюдения, путем предварительного выбора измерений или аспектов, теоретически определенных для изучаемого явления. Данные, полученные в ходе мониторинга, должны быть сопоставимы, поэтому следует применять одни и те же критерии.

Наблюдение как метод исследования имеет определенные преимущества и достаточно удобно, поскольку можно наблюдать как непосредственно, так и анализировать не только поведение отдельного человека, но и поведение группы, кроме того, наблюдение не зависит от установок. предметов и может осуществляться как в естественных, так и в искусственных условиях. Однако наблюдение имеет и недостатки, одним из основных из которых является влияние наблюдателя на наблюдаемое явление, что может сказаться на достоверности исследования. Сам факт наблюдения может изменить поведение испытуемых и повредить внешней достоверности исследования. Лучший способ контроля – наблюдать тайно, так, чтобы субъект не знал об этом. Скрытность можно достичь несколькими способами:

1. Прячется телевизионная или кинокамера во время съемок.
2. Смотреть из комнаты через окно, пропускающее свет только в одном направлении.
3. Объясняя свое участие другой естественной причиной, чтобы присутствие исследователя не стало фактором, искажающим поведение наблюдаемого.
4. Наблюдать во время участия в групповых мероприятиях.

Снизить реакцию испытуемых на наблюдение можно, приучив их к себе: часто находиться в окружении испытуемых, не проявляя к ним никакого интереса, изображая, что интересуешься только собой и своими делами.

По способам проведения различают следующие виды наблюдений:

1. Прямое и косвенное наблюдение. Прямое наблюдение часто определяется как наблюдение за событиями или поведением по мере их возникновения без изменения среды, в которой происходят события. Примером прямого наблюдения является участвующее наблюдение, заключающееся в том, что наблюдатель в течение периода исследования стремится войти в исследуемое сообщество, чтобы наблюдать за ним изнутри. Косвенное наблюдение – это наблюдение за результатами взаимодействия или поведения. При данном виде наблюдения испытуемый не участвует в сборе данных и не имеет никакого эффекта на их формирование. Он ограничивается использованием собранных данных ранее.

2. Контролируемое и неконтролируемое наблюдение. Контролируемые наблюдения обычно представляют собой структурированный вид деятельности. Исследователь владеет определенным вопросом и контролирует многие переменные, включая участников, место наблюдения, время исследования, обстоятельства, связанные с исследованием, и многое другое. Неконтролируемое наблюдение проводится без систематизирующих инструментов. Это также плановое наблюдение, но осуществляется свободно.

3. Явное и скрытое наблюдение. Когда испытуемые знают или не знают, что они являются объектом наблюдения. Наблюдение позволяет напрямую контактировать с изучаемой социальной реальностью, это позволяет узнать условия жизни, поведение или мотивацию.

Хотя на первый взгляд наблюдение может показаться простым методом, оно может быть весьма строгим и трудоемким. Этот метод исследования требует от исследователя осторожности в отношении того, что собирается в ходе наблюдения. Наблюдение в исследовании относится не только к вопросам, которые ищет исследователь, но также связано с обстановкой и контекстом, в котором проводится исследование.

Список источников

1. Ганзен, В. А. Теория и методология психологического исследования: учеб. пособие / В. А. Ганзен, В. Д. Балин. - СПб.: РИО СПбГУ, 2001. - 180 с.

2. Голубева, Е. В. Общий психологический практикум. Раздел III. Методы наблюдения и беседы. Учебно-методическое пособие / Е.В. Голубева, А.Ю. Тулынина. – Таганрог: Изд-во ТТИ ЮФУ, 2010. – 96 с.
3. Регуш, Л.А. Практикум по наблюдению и наблюдательности / Л.А. Регуш. – СПб.: Питер, 2008. - 208 с.

МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И АНАЛИЗА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Назарова Е.В.

Смирнов С.Н., канд. техн. наук, доцент
ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»

Организационная культура – это набор материальных, духовных и социальных ценностей, которые создаются и формируются персоналом компании в течение их работы, и, как результат, отражают уникальность, индивидуальность предприятия. Современные исследования организационной культуры прибегают к использованию как количественных, так и качественных методов. Каждый из этих подходов имеет как положительные, так и негативные качества.

Количественные методы имеют следующие преимущества: они основаны на опросах сотрудников и поэтому могут оценить внутреннюю мотивацию и стимулирование сотрудников организации; они наиболее объективны, так как влияние субъективных установок и личности исследователя меньше. Недостатком является то, что данные методы могут выявить только те характеристики организационной культуры, о которых знают респонденты, в то время как базовые культурные ценности могут быть оценены и выявлены только посредством продольного качественного анализа культурных репрезентаций, таких как мифы и истории [1].

Наиболее распространёнными среди количественных методов являются:

1. Тестирование – это исследовательский метод выявления уровня знаний, навыков, способностей и других качеств личности, а также

соответствия определенным стандартам, путем анализа того, как кандидаты выполняют набор конкретных заданий. Эти задания обычно называют тестами. Тесты представляют собой различные вопросы, подразумевающие краткий ответ (иногда в альтернативной форме «да» или «нет» и т.п.), выбор одного или нескольких вариантов ответа.

Главным преимуществом метода тестирования является минимальная затратность временного ресурса.

2. Анкетирование представляет собой метод получения данных с помощью письменного заполнения ряда вопросов, подготовленных заранее. Также, анкетирование может проходить в формате опроса с помощью анкеты. Данный метод позволит обработать большой объём информации при минимальных затратах труда и времени на подготовку, проведение процедуры и обработку полученных данных

Качественный подход позволяет проводить глубинные интервью с лидерами предприятия. Во-первых, такой подход может дать возможность выявить субъективные суждения организационных лидеров, поскольку они являются ключевым фактором в формировании организационной культуры фирмы. Во-вторых, ключевые моменты объекта исследования могут быть непосредственно применены на практике и уточнены для формирования концепции организационной культуры. В-третьих, разработка специализированных инструментов, основанных на количественных методах, будет бесполезной для изучения взглядов высшего руководства [1].

Самыми распространёнными среди качественных методов являются:

1. Интервью – это продуманная структурированная беседа, в которой интервьюер и респондент находятся в непосредственном контакте. Ответы респондента фиксируются интервьюером (либо его ассистентом) или записываются на механически в формате аудиозаписи, видеозаписи и т.д. Интервьюер задаёт вопросы, заранее предоставленные исследователем, фиксирует ответы на заданные вопросы, а также занимается организацией последующих бесед. Этот метод более трудоемкий и дорогостоящий, чем другие методы опроса (например, анкетирование) в силу своей методологической сложности, но он снижает количество ошибок при заполнении анкет, тем самым повышая надежность собранных данных.

2. Наблюдение предусматривает запланированное и целенаправленное восприятие объекта, процесса или явления, а также фиксирование полученных результатов исследователем (наблюдателем).

Для изучения поведенческого уровня организационной культуры метод наблюдения особо эффективен, т.к. он позволяет определить ее элементы, проявляющие себя непосредственно в пространстве организационных событий, а именно:

- инфраструктуру учреждения;
- традиции и ритуалы (приема на работу и увольнения, изменения статуса и т.п.);
- символику (эмблемы, логотип, гимн, флаги и т.п.);
- поведение сотрудников;
- писанные и неписанные правила;
- некоторые способы информационно-делового обмена (например, специфический язык жестов) и т.п. [2].

Этот метод позволяет исследователю понять организационную идеологию как систему убеждений об интересах, миссии, философии, стратегических целях и способах их достижения. Эффективность данного метода напрямую зависит от опыта и качества исследователя, так как его применение в значительной степени опирается на субъективные критерии и оценки исследователя.

Завершая анализ подходов и методов изучения организационной культуры, важно подчеркнуть, что на сегодняшний день разработано несколько методов. Проблема их использования заключается в том, что организации должны четко понимать, что изучать и какие методы, подходы использовать для анализа организационной культуры своей компании.

Список источников

1. Методы анализа организационной культуры [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://studfile.net/preview/9788860/page:13/>
2. Методы и методики оценки организационной культуры [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://mybiblioteka.su/tom2/6-37040.html>

АДАПТАЦИЯ СОТРУДНИКОВ В КОЛЛЕКТИВЕ

Недашковская А.С.

Казанцева Л.С., канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»

Трудовая адаптация представляет собой процесс, посредством которого человек осваивает новую рабочую ситуацию, и, в отличие от биологической, подразумевает, что и человек, и рабочая среда оказывают положительное влияние друг на друга и представляют собой адаптивную систему. В таких ситуациях возможны три пути:

- 1) личность оказывает большое влияние на рабочую среду, а влияние рабочей среды менее значительно;
- 2) среда оказывает большое влияние на личность, и поведение индивида может измениться;
- 3) взаимное влияние личности и внешней среды друг на друга.

Суть кадровой адаптации в организации заключается в том, чтобы как можно быстрее и эффективнее вовлечь сотрудников в рабочий процесс, ассимилировать их в новом коллективе и сделать из них отличных профессионалов.

Основными видами адаптации персонала представлены в табл. 1.

Таблица 1

Основные виды адаптации персонала организации [1-3]

Вид адаптации	Содержание процесса адаптации
Психофизиологическая адаптация	Комплексное освоение всеми условиями, которые по-разному влияют на работников в психическом и физиологическом плане во время работы
Социально-психологическая адаптация	Адаптация, при которой сотрудник интегрируется в систему отношений с традициями коллектива, жизненными нормами и ценностными ориентациями
Организационная адаптация	Сотрудники больше узнают о механизмах управления организацией. В ходе этой адаптации у сотрудников должно сформироваться понимание своей роли в производственном процессе
Экономическая адаптация	Каждая профессия характеризуется особыми инструментами мотивации и стимулирования. Значительную роль играет размер заработной платы, который в последнее время стал актуальным, и своевременность ее выплаты

Когда человек начинает работать, он приспособливает свою личную позицию к целям и задачам трудовой группы и тем самым подчиняет свое поведение служебным правилам организации. Когда человек начинает работать, организация предъявляет свои требования к своим работникам их рабочему поведению. Выполняя эти требования, работники и организация труда взаимодействуют и приспособливаются друг к другу, в результате чего происходит процесс трудовой адаптации. Адаптация человеческих ресурсов проводится с целью снижения первоначальных материальных затрат, уменьшения текучести кадров и формирования положительного отношения к трудовой деятельности в организации.

Список источников

1. Банько, Н. А. Управление персоналом. Часть I: Учеб. Пособие / Н.А. Банько, Б.А. Карташов, Н.С. Яшин. – Волгоград: ВолгГТУ, 2016. – 96 с.
2. Айзенк, Г. Ю. Структура личности/ Г.Ю. Айзенк. – Москва: КСП+; СПб.: Ювента, 2019 - 463 с.
3. Кобцева, Е. Н. Адаптация персонала: классификация видов и показатели / Е. Н. Кобцева // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2008. – № 1. – С. 100–104.

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Некрасов Б.А.

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

**ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

Важное значение в системе управления персоналом предприятий и организаций имеют мотивация и стимулирование труда. Эффективность использования мотивации и стимулирования труда может быть повышена за счёт информирования участников трудового коллектива о том, какие вознаграждения в материальной и

нематериальной формах они получают при выполнении поставленных задач. Если работники предприятия имеют полное представление о размерах возможных поощрений за точное выполнение поставленных задач, это будет значимым мотивирующим фактором. Кроме того, важно, чтобы все члены трудового коллектива адекватно оценивали мотивационную политику предприятия. В этом случае руководству не придётся лишний раз использовать инструменты принуждения и излишнего контроля за поведением работников.

Если большинство участников коллектива позитивно относится к мотивационной политике, принятой и адаптированной на предприятии, то это позволит достаточно продуктивно использовать механизмы самоуправления. Невыполнение тем или иным сотрудником поставленных задач, пренебрежительное отношение к служебным обязанностям вызовет неприятие такой позиции со стороны основной части коллектива и будет осуждено. В дальнейшем такие факты не будут повторяться. Руководству важно выработать определённые подходы при общении с подчинёнными: провести собрание и донести до участников сущность системы мотивации и стимулирования; дать возможность выступить всем желающим; провести социологическое исследование отношения работников к внедряемой системе стимулирования и мотивации; рассматривать жалобы и предложения отдельных работников; с учётом высказанных мнений внести необходимые коррективы.

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ

Николаева А.В.

Никольская А.С.

**ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

В современной экономике возрастает роль сохранения и развития человеческих ресурсов, а также уделяется большое внимание социальной защите работников. Социальное развитие общества

считается решающим фактором экономического роста и развития населения нашей страны.

Совместная ответственность государства и граждан за общественное благосостояние требует формирования социальной экономики, сочетающей общегосударственные интересы с интересами различных групп населения. Если проблемы социально-экономического развития решаются на макроуровне, то реализация плана будет происходить на микроуровне, то есть на уровне предприятий.

На микроуровне предприятия речь идет о таких вопросах, как развитие и использование трудового потенциала сотрудников, повышение эффективности и прибыльности труда, а также размер их вознаграждения через системы управления персоналом, форм организации, нормирования и стимулирования труда. Стимулирование труда имеет решающее значение. Следовательно, компании в социальной экономике должны выполнять две взаимосвязанные функции: эффективное производство товаров и услуг и воспроизводство человеческих ресурсов. На предприятие возложена задача развивать человека как работника и как личность, чтобы через труд и предприимчивость обеспечивать благополучие его семьи, создавать сбережения и инвестировать в дальнейшее воспроизводство человеческого капитала.

Необходимо добиться того, чтобы работник чувствовал социальную защиту, которая включает в себя гарантии и компенсации, направленные на помощь работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации при выполнении своих трудовых обязанностей.

Существует такой способ урегулирования трудовых отношений как социальный диалог, это модель балансирования интересов, обеспечивающая социальную стабильность в государстве. Это консультативный механизм с участием правительства, работодателей и профсоюзов.

Важнейшим моментом социальной защиты при реализации социального диалога является соблюдение равноправия сторон. Это позволит, с одной стороны, добиться высокого уровня оплаты труда, связанного с качеством и производительностью труда, а с другой стороны, добиться оптимальной дифференциации оплаты труда работников, имеющих различный уровень квалификации.

Список источников

1. Берулава, Г.А. Об опыте организации электронного образовательного пространства / Г.А. Берулава, А.Ю. Яковлева-Чернышева, А.В. Дружинина // Гуманизация образования. – 2015. – №2. – С. 52–58.

2. Зыкина Т.А. Обеспечение права работника на достойный труд: современные проблемы: монография / Т.А. Зыкина; Сев. (Арктич.) федер. ун-т им. М.В. Ломоносова. – Архангельск: ИД САФУ, 2014. – 108 с.

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**Олейник А.В.****Баранник Ю.Г.**, канд. экон. наук, доцент**ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

Сотрудники наиболее чувствительны к влиянию руководства, критически относятся к предъявленным требованиям. Именно способность организовывать и руководить во многом определяет эффективность всей организации.

В современной системе управления предприятием вопросы управления персоналом имеют важное значение для эффективности хозяйственной деятельности [1]. Руководители предприятий используют накопленный опыт теоретических школ и управленческих практик для создания системы кадровой работы, управления карьерой и кадровой политики, создания благоприятного микроклимата в трудовых коллективах, и все же на разных этапах развития организаций возникают различные проблемы с управлением персоналом [2].

Вознаграждение оказывает определённое воздействие на поведение сотрудников, побуждает ответственно относиться к выполнению служебных обязанностей. Вот почему это эффективно во многих случаях. Поэтому для определённого рода задач, когда работники сконцентрированы на достижение конкретной цели, вознаграждение работает очень эффективно [3].

При выполнении рутинной работы, не требующей значительных умственных усилий, размер денежного вознаграждения способствует достижению поставленной цели. А при выполнении сложных задач, требующих творческого подхода, большая премия приводит к снижению производительности.

Большинство молодых специалистов, участвующих в выполнении сложных проектов, рассчитывают на карьерный рост в будущем. Они готовы раскрывать свой потенциал и научиться чему-то новому, что не всегда связано с материальным вознаграждением [5].

Независимость, профессионализм и целеустремленность должны стать главной внутренней мотивацией сотрудника [3].

Интерес представляет зарубежный опыт, суть которого заключается в том, что сотрудников периодически освобождают от повседневных обязанностей и предлагают разработать и представить для совместного обсуждения новое решение. Такой подход показал свою эффективность и его используют всё чаще другие организации. Не обязательно сотрудник ждёт задания от непосредственного руководителя. Он сам может проявить инициативу, поставить себе задачу и определить пути её решения.

Благодаря внутренней мотивации можно добиться больших успехов и результатов, потому что они делаются на добровольной основе.

Производительность труда может повыситься за счёт использования гибкого графика работы. Некоторые работодатели ждут от своих сотрудников только конечного результата своей работы. Суть этой системы в том, что сотрудники могут работать в любое время и в любом месте, главное, чтобы работа выполнялась эффективно и в установленные руководителем сроки.

Список источников

1. Адуев, Р. А. Современные методы управления персоналом организации / Р. А. Адуев // УЭПС: управление, экономика, политика, социология. – 2021. – № 2. – С. 39-42.

2. Гапоненко, А. Л. Теория управления: учебник и практикум для вузов / А. Л. Гапоненко, М. В. Савельева. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2023. – 311 с.

3. Пинк Д. Драйв: что на самом деле нас мотивирует / Д. Пинк; Пер. с англ. – М.: Альпина Паблишер, 2012. – 274 с.

4. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие/ А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013 - 301 с.

5. Wallan, R. Conditions for implementing potential career growth of young specialists/ R. Wallan// Accenture Strategy 2018. - Vol. 11. - No. 1. - P. 216-218.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

Пархоменко М.О.

Приходченко А.В., канд. экон. наук, доцент
ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»

С началом закрепления в правовом поле статуса государственного гражданского служащего в ДНР большое внимание было уделено эффективности управления государственной службы, которая тесно связана со степенью развитости профессиональных компетенций госслужащих. В основе компетенций госслужащих лежит их квалификация и уровень профессиональной подготовки. Опыт доказывает, что вклад в профессиональную подготовку и переподготовку служащих является весьма выгодным, так как именно от них зависит в дальнейшем процветание и благополучие их ведомства. И от того, насколько служащие профессиональны и отвечают требованиям общества, зависит результат работы органа власти.

Эффективность работы любой структуры и, в том числе, органов власти, в значительной степени определяется кадрами, которыми она располагает, знаниями и умениями, которыми они овладели, профессиональными и личностными качествами, готовностью своевременно и на достаточно высоком профессиональном уровне решать поставленные задачи. В постоянно изменяющихся условиях

деятельности к персоналу предъявляются более высокие требования, которым они должны соответствовать.

Руководство организаций стоит перед необходимостью содействовать профессиональному развитию сотрудников, что включает приобретение ими новых компетенций [1, с. 215].

Профессиональное развитие госслужащих, которое играет важнейшую роль в повышении показателей эффективности управления, в условиях непрерывного совершенствования законодательства и нормативно-правовой базы должно идти непрерывно. Необходимо давать возможность проходить повышение квалификации и профессиональной переподготовки. При этом следует говорить и о совершенствовании рабочих навыков, умений, практики взаимодействия в социуме. Обязательно должен учитываться опыт работы на руководящих должностях, который может быть использован в текущей профессиональной деятельности [2, с. 87].

Зачастую происходит и взаимная подмена понятий «профессиональное обучение» и «профессиональное развитие».

Профессиональное обучение представляет собой процесс получения новых знаний. Профессиональное развитие выступает важнейшим условием эффективного функционирования организации, которая во многом зависит от уровня профессиональной компетентности работников, а также от уровня трудовой мотивации. Профессиональное развитие как направление кадровой работы включает следующие элементы:

- нормативные правовые документы (законы, постановления, приказы, положения), на основании которых осуществляются технологии, функции, формы, используются ресурсы;
- кадровые технологии, например, ротация, формирование кадрового резерва, аттестация;
- управленческие функции, например, делегирование полномочий, планирование карьеры, планирование профессионального развития, профессиональное обучение;
- методы, например, семинары, деловые игры, мозговой штурм, тренинги и другие;
- формы, такие как профессиональное обучение, повышение квалификации и переподготовка;

- способы, такие как применение профессиональных стандартов в профессиональной деятельности служащих;
- ресурсы (кадры, материально-техническое обеспечение, финансы).

Таким образом, можно резюмировать, что профессиональное развитие представляет собой область жизнедеятельности работника в виде сложного процесса совершенствования компетенций.

Список источников

1. Черепанов, В.В. Основы государственной службы и кадровой политики: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Государственное и муниципальное управление»/ В. В. Черепанов. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: ЮНИТИ, 2012. – 674 с.
2. Селезнева, Е.В. Психология управления: учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. – Москва: Изд-во Юрайт, 2023. – 373 с.

ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИИ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Пеклун И.А.

Киселева А.А., канд. экон. наук, доцент
ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»

Практически любая компания в процессе своего создания и развития сталкивается с подбором и оценкой персонала, его обучением и мотивацией. Наряду с этими вопросами часто упускается из внимания такой важный аспект, как адаптация новых сотрудников и персонала в целом, несмотря на его важность для деятельности всей организации.

Существуют различные толкования понятия адаптации. Например, по В. Р. Веснину процесс адаптации представляет собой приспособление к содержанию и условиям труда, социальной среде [1].

В рамках адаптации происходят следующие процессы:

детальное ознакомление с коллективом и новыми обязанностями;

усвоение стереотипов поведения;

отождествление личных интересов и целей с общими.

Наличие нескольких этапов приспособления, обладающих определенной последовательностью, говорит о следующем: адаптация как процесс характеризуется определенной продолжительностью, следовательно, имеет начало и конец. Начало адаптации, как отмечают специалисты, всегда одинаково: сотрудник только начинает свою деятельность в новой организации, знакомится с её правилами, культурой и коллективом. Но определить ее окончание весьма трудно, поскольку адаптация, как и социализация – это процесс, протекающий постоянно по мере изменения факторов внешней среды трудовой деятельности работника, и изменения самого человека. То есть сотрудник не может развиваться обособлено от внешней и внутренней среды, он должен постоянно подстраиваться под происходящие изменения. Процесс адаптации достаточно многогранен. На рис. 1 представлена классификация видов адаптации персонала в организации.



Рис. 1. Виды адаптации персонала в организации

Одним из самых заметных признаков того, что пора задуматься о рассмотрении вопроса адаптации, является высокий уровень текучести кадров, когда персонал довольно часто увольняется из организации, и это явление носит массовый характер, имеет некую закономерность и цикличность во времени [2]. Касаться это может не только новоприбывших сотрудников, но специалистов с опытом работы в данной организации. На рис. 2 представлены факторы, которые негативно воздействуют на процесс адаптации сотрудника.



Рис. 2. Факторы, негативно воздействующие на процесс адаптации сотрудника

Чтобы правильно организовать процесс адаптации и сделать его более эффективным, специалистами в области управления человеческими ресурсами рекомендуется внедрять в практическую деятельность комплекс мероприятий по совершенствованию адаптации персонала в организации:

во-первых, разработать положения и план по адаптации и наставничеству. План выступает обширным списком действий для адаптирующегося сотрудника и его наставника, который будет помогать приспособиться к новым трудовым условиям. В плане адаптации должны быть четко сформулированы цели, содержание и строго распределены задачи и роли;

во-вторых, внедрить «Velkom-тренинги» – это вводный курс для новичков. Он проводится на начальных этапах адаптации и предполагает, что новые сотрудники не отрабатывают навыки, а получают вводную информацию. На занятии происходит ознакомление сотрудников с культурой, традициями и корпоративной этикой компании;

в-третьих, внедрить метод «Job Shadowing». Данный метод основан на изучении особенностей работы и наблюдении за действиями опытного сотрудника в течение рабочего дня. Подопечный анализирует действия специалиста в реальной рабочей обстановке и постоянно находится рядом с ним в течение нескольких рабочих дней;

в-четвертых, ввести для использования «Адаптационную тетрадь», в которой будут прописаны основные вопросы, связанные с трудовой деятельностью работника; различные контакты, которые могут понадобиться сотруднику; план территории и т. п. В адаптационной тетради может быть несколько блоков для изучения [3]. После окончания адаптационных мероприятий специалист-наставник оценивает усвоенные материалы;

в-пятых, создать систему аттестации нового работника по итогам адаптационных мероприятий. Подразумевается четкий порядок оценки новичка, понятный как сотруднику, так и руководителю организации.

Таким образом, можно сказать, что процесс адаптации является ключевой составляющей системы управления персоналом. Адаптационный процесс направлен на приспособление нового сотрудника к незнакомой корпоративной культуре предприятия, к распорядку, к ожиданиям и требованиям, а также к собственному рабочему месту.

Целью адаптации является сокращение временных и финансовых издержек. Менеджерам и руководителям следует с ответственностью относиться к адаптации нового сотрудника, поскольку от этого зависит производительность и эффективность труда.

Список источников

1. Веснин, В.Р. Управление персоналом. Теория и практика/ В.Р. Веснин. – М: ТКВелби, Издательство «Проспект», 2010. – 688 с.

2. Управление персоналом организации: учеб. пособие/ П.Э. Шлендер [и др.]; под ред. П.Э. Шлендера. – М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2018. – 396 с.

3. Соловьева, Н. С. Проблема адаптации персонала в организации/ Н. С. Соловьева, О. В. Болотова // Скиф. Вопросы студенческой науки. – 2020. – № 12(52). – С. 204-208.

НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Подгурская К.В.

Петенко А.С., канд. экон. наук, доцент
ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»

Нормирование труда представляет собой определённый вид управленческой деятельности, который включает установление трудовых норм и проведение контроля над их выполнением.

На производственных предприятиях используются следующие виды норм:

- стандартизированная задача;
- норма управления;
- скорость технического обслуживания;
- норма рабочего дня;
- норма рабочей недели;
- производительность;
- норма времени обслуживания;
- коэффициент трудоёмкости;
- норма времени;
- норма численности работников.

Наибольшее распространение получили нормы рабочей недели и рабочего дня. Это установлено законодательством. Обычный рабочий день составляет 8 часов 40 часов.

Норма времени представляет собой затраты рабочего времени, которое необходимо для выполнения определённой работы, например, для изготовления одного изделия, одной технической детали,

выполнения одной технологической операции одним работником или бригадой работников, овладевших определёнными компетенциями и обретшими определённый производственный опыт.

Стандарт обслуживания представляет собой определённый участок работы в производственном помещении. Один работник или бригада работников с необходимой квалификацией должны обслуживаться в определенных организационных и технических условиях. Эти нормы используются для нормирования труда основных работников- многостаночников, а также вспомогательных работников (выпрямителей, электриков, ремонтников и т.д.). Значение нормы технического обслуживания обратно пропорционально значению нормы времени технического обслуживания.

Все виды норм взаимосвязаны и взаимозависимы, поэтому нормирование труда по одному стандарту не должно противоречить нормированию того же объекта по-другому. Поэтому на предприятиях следует постоянно анализировать состояние элементов системы нормирования труда.

Список источников

1. Раицкий, К.А. Экономика предприятия / К. А. Раицкий. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2021. - 102 с.

РАБОТА ПСИХОЛОГА НА ПРИЕМЕ НА РАБОТУ

Подгурская К.В.

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

**ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

Собеседование - ключевой этап трудоустройства. Для работодателя важны не только опыт работы и профессиональные навыки соискателя, но и его личные качества. Психологическое интервью поможет понять будущего сотрудника. Зная, где подготовиться, можно увеличить свои шансы получить работу. Психолог может играть важную роль в процессе найма на работу. Его задача - оценить кандидатов на

соответствие требованиям позиции и оценить их личностные качества, мотивацию, коммуникативные навыки и способность работать в коллективе. Вот некоторые из методов, которые могут использоваться психологом на приёме на работу:

1. Интервью. Психолог может провести структурированное интервью с кандидатом, чтобы оценить его профессиональные навыки, опыт работы, мотивацию и личностные качества.

2. Тестирование. Психолог может использовать различные тесты для оценки кандидата, такие как тесты на интеллект, личностные тесты и тесты на способность работать в команде.

3. Оценка поведения в ситуации. Психолог может наблюдать за кандидатом в различных ситуациях, чтобы оценить его способность работать в коллективе, принимать решения и решать проблемы.

4. Оценка реакции на стресс. Психолог может провести тестирование на стрессоустойчивость, чтобы оценить способность кандидата справляться со стрессом и давлением на работе.

5. Оценка потенциала роста. Психолог может оценить потенциал кандидата для развития и продвижения по карьерной лестнице.

В целом, психологическая оценка кандидатов на работу может помочь работодателям принимать более обоснованные решения при найме сотрудников и создавать более эффективные команды.

Отечественная тенденция включения психологов в процесс найма возникла в начале 2000-х годов. А западные коллеги используют подобную практику с начала 80-х годов. В современном мире при приеме на работу часто проводятся психологические собеседования. Многие работодатели считают, что такие собеседования необходимы.

Однако заявители относятся к этому по-разному. Не все согласны отвечать на вопросы психологов во время интервью. Вера в то, что встреча с потенциальным работодателем - не место, чтобы раскрыть свою душу. Однако большая часть такого страха связана с невежеством и ненадежностью. Обычно разговор с психологом может происходить по двум сценариям: в виде простого разговора или теста. Или используются сразу два эксперимента.

Вопросы о личности. Психолог может задавать и более глубокие вопросы, направленные на изучение личности и характера соискателя. Например:

1. Какие сильные и слабые стороны вы видите в себе?
2. Как вы реагируете на критику?
3. Как вы обычно относитесь к изменениям?
4. Как вы описали бы свои ценности?

Эти вопросы помогают психологу не только понять, насколько соискатель подходит для конкретной должности, но и оценить его личностные качества и социальные навыки. В общем, психологическое собеседование может содержать различные вопросы, исследовательские методы и тесты.

Тесты IQ. Собеседование с психологом при приеме на работу предполагает определение коэффициента интеллекта. Чтобы кандидат прошел этот тест с высокими показателями, он должен быть как можно более осторожным. Многие вопросы, представленные в этом тесте, могут быть сложными.

Список источников

1. Вязигин, А. Оценка персонала высшего и среднего звена/ А. Вязигин. – СПб.: Вершина, 2006. – 249 с.
2. Дружинин, В.Н. Психология: Учебник для гуманитарных вузов/ В.Н. Дружинин. - СПб.: Питер, 2009. – 656 с.

ФОРМИРОВАНИЕ ПРИНЦИПОВ СОЦИАЛЬНОЙ СПРАВЕДЛИВОСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Подгурская К.В.

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

**ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

Социальная справедливость в организации – это принцип, который гарантирует равные возможности и права для всех работников. Этот принцип может реализован за счёт таких мероприятий, как:

1. Разработка политики равных возможностей и прав. Это включает в себя разработку четких правил и процедур, которые гарантируют равные возможности и права для всех работников.

2. Создание культуры уважения и инклюзивности. Организация должна создать культуру уважения и инклюзивности, которая признает и ценит многообразие и различия между работниками.

3. Обучение и развитие. Организация должна предоставлять обучение и развитие для всех работников, чтобы они могли развиваться и продвигаться по карьерной лестнице.

4. Равная оплата труда. Организация должна гарантировать равную оплату труда для всех работников, независимо от пола, расы, возраста или других факторов.

5. Прозрачность и открытость. Организация должна быть прозрачной и открытой в своих действиях и принимаемых решениях, чтобы работники чувствовали себя участниками процесса.

В организации необходимо обеспечивать:

1. Равный доступ к возможностям и ресурсам для всех работников организации независимо от их пола, возраста, расы, религии и других личных характеристик.

2. Уважение к правам и свободам всех работников, в том числе к их праву на свободу выражения своих мнений, участие в профсоюзах и защиту своих интересов, а также к их праву на конфиденциальность, безопасность и защиту личных данных.

3. Открытость и прозрачность при принятии решений и распределении вознаграждений, с учетом трудовых заслуг, компетенции и результативности работников.

4. Ответственность организации перед обществом и окружающей средой в целом, включая заботу о ресурсах и уменьшение воздействия на окружающую среду.

5. Создание равных условий для развития и профессионального роста всех работников организации.

6. Содействие улучшению социального и экономического положения всех работников и противодействие дискриминации на основе любых личных характеристик.

7. Внедрение этических стандартов в работу организации и соблюдение этих стандартов всеми ее сотрудниками.

8. Обеспечение безопасности и здоровья всех работников организации в рабочих условиях, а также поддержка их физического и психологического благополучия.

9. Содействие развитию местных сообществ и участие в решении социальных проблем в области, где организация осуществляет свою деятельность.

10. Признание и уважение культурных и социальных особенностей каждого человека и его субъективных потребностей.

11. Беспристрастность, объективность и независимость при принятии решений и реализации профессиональной деятельности социальных работников.

12. Ответственность за свои действия и их последствия.

Список источников

1. Сильченко, Н.В. О справедливости в праве и нравственности / Н.В. Сильченко // Духовность. Общество. Личность. Государство. – 2006. - № 1. - С. 35-40.

2. Чечельницкий, И.В. Принцип справедливости в российском праве / И.В. Чечельницкий // Социально-экономические явления и процессы. – 2014. - № 7. - С. 49-58.

3. Гулевич, О.А. Справедливость в организации: условия и последствия / О.А. Гулевич // Организационная психология. – 2012. - №1. - С. 25-30.

4. Соколов, А.Н. Справедливость и доверие в организации: теоретические и практические аспекты / А.Н. Соколов // Вестник Санкт-Петербургского университета. – 2016. - № 1. - С. 15-28.

ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

Пономаренко К.А.

Никольская А.С.

**ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

Обучение сотрудников является специально организованным процессом, направленным на освоение необходимых знаний, умений, навыков и коммуникативных способностей, которые требуются для

работы в соответствии с установленными стандартами, а также подготовки к выполнению более сложных задач.

В процесс обучения включаются следующие шаги:

1. Определение потребности в обучении, которое вытекает из задач организации.
2. Составление бюджета обучения.
3. Определение целей обучения и планирование процесса.
4. Осуществление обучения.
5. Получение профессиональных знаний, навыков и умений.
6. Контроль и оценка эффективности обучения.

Существуют три типа обучения:

1. Подготовка кадров – это планомерный и организованный процесс обучения и подготовки квалифицированных кадров для всех сфер человеческой деятельности, которые владеют специальными знаниями, умениями, навыками и коммуникативными способностями.

2. Повышение квалификации кадров – это процесс обучения кадров с целью улучшения их знаний, умений, навыков и коммуникативных способностей в связи с ростом требований к профессии или продвижением по карьерной лестнице.

3. Переподготовка кадров – это процесс обучения кадров с целью освоения новых знаний, умений, навыков и коммуникативных способностей в связи с переходом на новую профессию или изменением требований к содержанию и результатам работы.

Обучение персонала может быть организовано в различных формах, таких как лекции, семинары, тренинги, онлайн-курсы, с последующим получением официального документа о квалификации. Часто компании используют комбинированные формы обучения, а крупные организации создают свои собственные учебные центры и корпоративные университеты. Среди принципов обучения персонала можно выделить объективность, надежность, достоверность, доступность и соответствие общей кадровой политике организации.

Принцип объективности требует, чтобы профессиональное обучение персонала было проведено без учета личных мнений и суждений. Принцип надежности предусматривает, что обучение должно быть построено таким образом, чтобы система обучения не подвергалась влиянию случайных факторов. Принцип достоверности

определяет успешность применения знаний и навыков на практике, полученных в процессе обучения. Принцип доступности гласит, что процесс обучения и критерии оценки должны быть доступны и понятны как для обучающихся, так и для обучающихся. Кроме того, важно разработать систему обучения, которая позволит регулярно обучать новых сотрудников и передавать им накопленные в компании знания, опыт и культуру.

При организации обучения очень важным моментом является выбор наиболее оптимального стиля. Существует несколько стилей обучения, включая лекционный, коммуникативно-обучающий, экспериментально-обучающий и обучающий действием.

Лекционный стиль характеризуется принудительным односторонним воздействием преподавателя на обучаемых при минимальном уровне обратной связи. В качестве награды за успехи обычно используется похвала.

Коммуникативно-обучающий стиль предполагает включение обучаемого в процесс обучения. Для улучшения результатов здесь используется поощрение и обратная связь.

Экспериментально-обучающий стиль состоит в широком обмене информацией и открытом общении, частых поощрениях и постоянной обратной связи. Здесь уровень инструктажа обычно низкий.

Обучающий действием стиль предполагает самостоятельное выполнение заданий и широкий обмен опытом с коллегами, при необходимости – консультирование.

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Пономаренко К.А.

Горун В.В.

**ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

Современные способы управления персоналом обязаны сохранять равновесие между руководителем и подчиненными и делать больше для компании, имея для этого сильнейшую мотивацию. Кадровая политика,

применяющая современные методы, является гарантией стабильности и становления предприятия.

Существует четыре группы методов управления персоналом:

- административные;
- экономические;
- социологические;
- психологические.

Административные методы позиционированы на такие мотивы поведения, как осознанная потребность дисциплины труда, чувство долга, стремление человека работать в определенной организации, этика трудовой деятельности. Для них нехарактерно соответствие правовым нормам, а также актам и распоряжениям вышестоящих органов управления. Они базируются на отношениях подчинения, субординации и ответственности, осуществляются в конфигурации организационного и распорядительного влияния.

Организационное воздействие нацелено на организацию процесса производства и управления и включает управленческое регламентирование, организационное нормирование и организационно-научно-методическое инструктирование.

Экономические методы – это элементы экономического алгоритма, с помощью которого обеспечивается прогрессивное развитие компании. Значимым экономическим методом ведения персоналом является технико-социально-экономическое планирование, которое объединяет и синтезирует в себе все экономические методы менеджмента.

С помощью планирования предопределяется программа деятельности компании. После утверждения планы распределяются линейным руководителям для командования работой по их выполнению. Каждый отдел получает перспективные и быстротекущие планы по определенному ряду показателей.

Социологические методы – позволяют установить назначение и место сотрудников в коллективе, обнаружить лидеров и обеспечить их помощь, связать мотивацию индивидов с конечными результатами производства, гарантировать эффективные коммуникации и разрешение конфликтов в коллективе, составляют научный инструмент в работе с персоналом. Они представляют необходимые данные для

отбора, оценки, расстановки и преподавания персонала и позволяют оправданно принимать кадровые решения.

Психологические методы направлены на определенного человека или служащего и строго персонализированы и индивидуальны. Основной их особенностью является обращение к внутреннему миру индивида, его личности, интеллекту, архетипам и поведению, чтобы направить внутренний потенциал человека на принятие конкретных задач компании.

Психологическое планирование разрабатывает новое направление в работе с персоналом по формированию действенного психологического состояния коллектива компании. Оно исходит из концепции всестороннего становления личности человека, искоренения негативных тенденций стагнации отсталой части рабочего коллектива.

От специализации менеджера и методов, которые он использует на практике, зависит состоятельность предприятия и качество деятельности сотрудников.

Список источников

1. Драчева, Е.Л. Менеджмент: учебник / Е.Л. Драчева, Л.И. Юликов. – М.: Академия, 2006. – 268 с.
2. Лукашевич, В.В. Основы менеджмента: учебник / В.В. Лукашевич. – М.: Экономика, 1998. – 155 с.
3. Федосеев, В.Н. Методы управления персоналом / В.Н. Федосеев, С.Н. Капустин – М.: Экзамен, 2003. – 347 с.

МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ ТРУДА

Соловьян Д.А.

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

**ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

К сожалению, в настоящее время молодежь сталкивается с многими проблемами в сфере труда, такими как высокая безработица, нестабильность и неуверенность в будущем, низкие заработные платы и

трудности при поиске работы. Для решения этих проблем необходима целенаправленная молодежная политика в сфере труда, которая будет учитывать особенности молодых людей и предоставлять им возможности для роста и развития.

Одним из ключевых элементов молодежной политики в сфере труда является образование и профессиональная подготовка молодых людей. Существует множество способов обучения и подготовки молодежи к будущей профессиональной деятельности.

Некоторые из них включают:

1. Развитие навыков и компетенций в рамках формального образования: школьные программы, университетские курсы, профессиональные тренинги и сертификационные программы могут помочь молодежи развить навыки, необходимые для успешной карьеры.

2. Проведение практических занятий и стажировок: это позволяет молодежи получить реальный опыт работы в своей области и понять, как она может быть применена на практике.

3. Организация менторинга: опытные специалисты могут поделиться своим опытом и знаниями с молодежью, помочь им определить свои цели и задачи и разработать план действий.

4. Разработка онлайн-курсов и обучающих программ: это позволяет молодежи получить доступ к знаниям и навыкам из любой точки мира в удобное для них время.

5. Проведение карьерных ярмарок: это помогает молодежи получить информацию о различных вакансиях и возможностях для развития карьеры, а также установить контакты с работодателями и представителями различных отраслей.

6. Организация лекториев и семинаров: это позволяет молодежи получить информацию о новых технологиях, тенденциях в своей отрасли, а также узнать о новых возможностях для развития карьеры [2].

Для молодых людей также очень важна возможность получения первого опыта работы. Чтобы облегчить процесс получения опыта молодых специалистов можно использовать следующие подходы:

1. Предоставление возможности для участия в проектах: это позволит молодым специалистам получить опыт работы в коллективе и участвовать в решении реальных задач.

2. Создание команды наставников: компания может создать команду наставников, которые будут помогать молодым специалистам развиваться и повышать свой профессиональный уровень.

3. Организация внутренних проектов и соревнований: это поможет молодым специалистам получить опыт работы в коллективе, узнать о новых методах работы и поделиться своим опытом с коллегами.

4. Проведение оценки производительности и обратной связи: компания может проводить оценку производительности молодых специалистов и давать обратную связь, которая поможет им развиваться и улучшать свои навыки [3].

Еще одним важным элементом молодежной политики в сфере труда является поддержка молодых предпринимателей.

Государственные программы должны быть направлены на такие сферы как:

1. Финансовая поддержка: предоставление грантов, субсидий, льготных кредитов и других форм финансирования для старта или развития бизнеса.

2. Обучение и консультации: организация обучающих курсов, семинаров, мастер-классов, консультаций от опытных бизнесменов и экспертов в области предпринимательства.

3. Упрощение процедур регистрации и получения лицензий: сокращение времени и упрощение процедур регистрации и получения необходимых разрешений и лицензий.

4. Создание инфраструктуры: создание бизнес-инкубаторов, коворкингов, инкубационных центров, где молодые предприниматели смогут получить доступ к современным технологиям и оборудованию.

5. Участие в мероприятиях и выставках: возможность для молодых предпринимателей представить свой бизнес на мероприятиях и выставках, где они могут познакомиться с потенциальными партнерами и клиентами.

6. Налоговые льготы: предоставление налоговых льгот для молодых предпринимателей, что может снизить затраты на старт и развитие бизнеса.

7. Содействие в привлечении инвестиций: помощь в привлечении инвесторов и партнеров, что позволит молодым предпринимателям

получить дополнительные финансовые ресурсы для развития своего бизнеса.

Также очень важно обеспечить молодым людям стабильность и уверенность в будущем. Для этого необходимо обеспечить социальную защиту молодых людей, включая медицинскую страховку, пенсионное обеспечение и другие виды социальной поддержки. Это поможет молодежи чувствовать себя более уверенно в будущем и сосредоточиться на своих карьерных и профессиональных целях [1].

Важным аспектом молодежной политики в сфере труда является также обеспечение равных возможностей, включая равные возможности в получении образования, доступ к информации о вакансиях и возможностях для развития карьеры. Кроме того, необходимо уделять внимание и защите прав молодежи в сфере труда, таких как право на безопасные условия труда, на равную оплату труда и на социальную защиту.

В целом, молодежная политика в сфере труда должна быть основана на сотрудничестве государства, работодателей и молодежных организаций.

Только такой подход позволит создать благоприятную и стабильную среду для молодежи в сфере труда, которая будет способствовать их развитию и успешной адаптации в обществе.

Молодежная политика в сфере труда должна ориентироваться на создание условий для развития молодых людей, их интеграции в трудовую сферу и обеспечения стабильности и уверенности в будущем. Для этого необходимо проводить целенаправленную работу с молодежью, создавать специальные программы и мероприятия, ориентированные на поддержку молодых людей в сфере труда.

Список источников

1. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов / Б.М. Генкин. – М.: Издательство НОРМА, 2022. – 367 с.
2. Руденко, Г. Г. Специфика положения молодежи на рынке труда / Г.Г. Руденко, А.Р. Савелов // Социологические исследования. – 2022. – №5. – С. 101–107.
3. Таюрская, Е. К. Как улучшить положение с трудоустройством молодежи / Е. К. Таюрская // Человек и труд. – 2022. – №4. – С. 55–56.

МОЛОДЁЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА

Соловьян Д.А.

Баранник Ю.Г., канд. экон. наук, доцент
ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»

Молодежь является важной группой населения, которая определяет будущее любой страны. И поэтому вопрос о ее трудоустройстве является неременной составляющей социальной политики любого государства.

Первая и главная проблема, с которой сталкиваются молодые люди при поиске работы – это отсутствие опыта и навыков работы в профессиональной сфере.

Чтобы решить эту проблему, государство и частные компании вводят интернатуры, стажировки и программы менторства. Эти меры помогают молодежи получить необходимый опыт и научиться работать в команде. Безработица среди молодежи – одна из основных проблем современного общества и приводит к социальному и экономическому неравенству.

Молодые люди, не имеющие работы, часто испытывают финансовые трудности, что затрудняет им построение своей карьеры и жизненного пути.

Кроме того, безработица среди молодежи может приводить к ухудшению психического здоровья, нарушению социальной адаптации и увеличению количества молодых людей, попадающих в социально опасные группы [2].

Существует несколько причин безработицы среди молодежи. Одна из них – недостаточная подготовка молодых людей к требованиям рынка труда.

В некоторых случаях это связано с отсутствием качественного образования или с недостаточным доступом к образованию. Кроме того, высокая безработица среди молодежи может быть вызвана экономическими причинами, такими как недостаточная инвестиционная активность и медленный экономический рост.

Для решения проблемы безработицы среди молодежи необходимы комплексные меры, направленные на увеличение доступности

качественного образования, поддержку молодых предпринимателей и создание рабочих мест.

Другой важной проблемой, которую стоит упомянуть, является вопрос низкой заработной платы и долгого времени ожидания повышения. В связи с этим, многие молодые люди решают создать свой бизнес или стать фрилансерами.

Это дает возможность создать свой собственный график работы, выбрать задачи и проекты, которые больше всего интересны, и получать достойный заработок.

Еще одной важной проблемой, стоящей перед молодежью на рынке труда, является быстрое изменение технологий и производства. Развитие цифровых технологий обязывает молодых специалистов не только учиться новым навыкам, но и постоянно развиваться, учитывать новые требования работодателей и рынка труда. Этот фактор, наоборот, содействует мотивации молодых людей к саморазвитию и поиску новых возможностей карьерного роста [3]. К тому же, молодежь на рынке труда сталкивается с высокой конкуренцией со стороны более опытных кандидатов и технологическим развитием. Однако, несмотря на эти препятствия, молодые люди не должны отчаиваться и упускать шансы на успешную карьеру.

Существует множество способов повысить свою конкурентоспособность на рынке труда, например, дополнительное образование, прохождение стажировок, участие в проектах и соревнованиях.

Технологическое развитие, например, может быть как препятствием, так и возможностью для молодых людей. Новые технологии изменяют требования к профессионалам и стимулируют молодых людей учиться новым навыкам и технологиям, чтобы оставаться востребованными на рынке труда.

Также необходимо учитывать, что опыт не всегда является главным критерием при найме сотрудников. Многие работодатели ценят молодежь за свои идеи, новаторский подход и готовность к обучению, что может стать дополнительным преимуществом в поиске работы.

Увеличение гибкости и мобильности в карьерном планировании так же становится важным фактором в поиске работы молодыми специалистами.

В современном мире, где технологии развиваются с невероятной скоростью, и в сфере бизнеса становится все более конкурентной, важно иметь гибкость и мобильность в карьерном планировании. Молодые специалисты стремятся работать в компаниях, которые предлагают гибкие графики работы, удаленную работу, возможность переезда в другой город или страну.

Они ищут работодателей, которые предлагают разнообразные карьерные возможности и поддерживают их профессиональный рост.

Гибкость и мобильность становятся ключевыми факторами для привлечения и удержания талантливых молодых специалистов. Компании, которые не учитывают эти факторы, рискуют потерять лучших сотрудников, которые могут перейти к конкурентам, предлагающим лучшие условия работы.

Кроме того, эти факторы позволяют молодым специалистам получать больше опыта работы в разных сферах, учиться новым навыкам и повышать свою квалификацию. Это делает их более ценными для работодателей и улучшает их шансы на успешную карьеру. Компании, которые учитывают это, могут привлечь и удержать лучших сотрудников и обеспечить свой успех в современном конкурентном бизнесе [1].

В завершение можно отметить, что молодежь становится более осведомленной, индивидуальной и амбициозной. Молодые люди хотят работать не только ради заработка, но и для реализации своего творческого потенциала и амбиций. Главным фактором на пути к удачному трудоустройству остается уверенность, целеустремленность и постоянное самосовершенствование.

Список источников

1. Генин, Л.В. Кадровый потенциал работы с молодежью/ Л.В. Генин, В.Ю. Вишневыский, Г.Б. Кораблева // Социс. - 2017. - №10. - С. 87—93.
2. Илясов, Е. Молодежь на рынке труда/ Е. Илясов // Новые знания. - 2019. - №2. - с. 20-22.
3. Чупров, В.И. Молодежь в общественном воспроизводстве/ В.И. Чупров // Социс. - 2018. - №3. - С. 93-106.

СТИЛИ ПОВЕДЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ В СОЦИАЛЬНОЙ СРЕДЕ

Стадник М.А.

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

ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»

Поведение организации – наука о том, как люди действуют в организации и как их поведение влияет на ее результаты. В организации поведение человека определяется следующим образом:

1. Его собственные личностные черты.
2. Условия формирования индивидуальных действий.

Черт личности складывается под воздействием природных качеств физиологического состояния организма, особенностях высшего нервного аппарата, памяти и социального фактора образования, жизненного опыта, привычек, круга общения [1].

1. Приростное поведение организации, как показано в названии, характеризуется постановкой цели от достигнутого. Организации с этим стилем поведения пытаются избежать или хоть ограничить изменение или отклонение от традиционного поведения как в организации, так и в отношениях с поставщиками, потребителями.

При росте поведения действия принимаются в случае того, когда изменения становятся неизбежным. В процессе поиска альтернативного решения ведется последовательный поиск и принятие первого удовлетворительного решения.

Поведение такого стиля исповедует большинство успешно действующих коммерческих компаний, а фактически все коммерческие организации, занимающиеся здравоохранением, образованием, культурой и так далее. Много коммерческих организаций, придерживающихся прироста, стремятся одновременно повысить эффективность своей деятельности и обеспечить рациональное использование ресурсов, а некоммерческих организаций склонны сохранять определенный статус [2].

Таким образом, фирма с приростным стилем поведения видит цель оптимизации прибыли. Ее организационная структура относительно стабильная, работа осуществляется в зависимости от процесса технологического переработки материалов, экономия в масштабах

производства рассматривается как главный фактор эффективной деятельности и управленческие решения являются реакцией на возникнувшие проблемы с задержкой в момент их возникновения. И если в предприятии зафиксирован приростный стиль поведения, когда какие-либо значительные изменения признают нежелательным, то шансы его успеха будут уменьшаться, если конкуренция развивается.

2. В предпринимательском стиле поведения проявляется стремление к изменению, к предотвращению будущей опасности и новой возможности. Существует широкий поиск решений для управленческой деятельности, когда разработаны многочисленные варианты, из которых выбирается наиболее оптимальный вариант. Таким образом, предпринимательскую организацию стремят к непрерывному циклу изменений, так как она видит в них ее будущее успешное и успешное развитие. У организации с предпринимательским стилем поведения: задача оптимизации потенциала прибыли, гибкая организационная структура, изменяющая условия окружающей среды, решения управленческих решений принимаются активным поиском возможностей и предвидением проблем. Другие организационные особенности имеют существенные отличия [3].

Для некоммерческих организаций предпринимательский стиль используется только на начальных этапах развития, при определении круга своих задач и формировании организационной структуры, то есть при конституировании своей социальной значимости. На следующей стадии обычно они переходят к приростному стилю поведения. В частных коммерческих организациях чаще применяется предпринимательский стиль поведения, эффективность работы которого прямо зависит от динамики рынка. Компании постоянно стремятся к предпринимательскому поиску возможностей для роста, используя изменения [4].

Опыт реформирования систем управления организациями коммерческих организаций показал, что переход с одного поведения в другой связано с глубоким изменением и значительным затратам времени и ресурсов, что психологически крайне сложно для человека, поскольку требует передачи власти. Переход к предпринимательскому стилю поведения связано с глубокими изменениями стиля руководства, мотивации работы, организационных структур, систем управления,

уровня подготовки управленцев и специалистов, с изменениями должностных полномочий, перераспределением прав. и ответственности. Для руководителей и менеджеров будет необходимо прививать такие качества, как представление проблем, выбор лучшего варианта, готовность идти на творческий риск и усиление внедрения в практику стимулов для творчества и активности.

Попытки объединения двух стилей поведения в организации приводят к тому, что внутри организации возникает напряженность и конфликтные ситуации. В любом случае, конечно, руководству необходимо определить, какой стиль поведения должен быть предпочтителен [5].

Современная трактовка представляет собой консервативное поведение, а бизнес - агрессивное поведение, направленное на развитие. Стратегический план - системный подход к стилю бизнеса. В то же время приростное поведение более органично и естественно для крупной организации. Если, например, крупная многопрофильная организация с приростным поведением успешно работает несколько лет, то можно с большой долей вероятности считать, что большая вероятность состоит в том, что крупная многопрофильная организация с приростным поведением успешно работает в течение нескольких лет, что и в будущем руководство предпочтёт тот же приростный стиль. На изменения руководители могут идти только в случае того, когда организация столкнулась с непродолжительными проблемами в окружающей среде, а эти проблемы заставят их поискать новые способы поддержания эффективности организации.

Список источников

1. Тишин, Е. В. Управление персоналом/ Е. В. Тишин, С. Б. Мурашов; РАН. Институт проблем регион. экономики. - Санкт-Петербург: ИПРЭ, 2019. — 294 с.
2. Травин, В. В. Менеджмент персонала предприятия/ В. В. Травин, В. А. Дятлов. - М.: Дело, 2018. — 393 с.
3. Управление организацией: Учебник / Под ред. А. Г. Поршнева, З. П. Румянцевой, Н. А. Саломана. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Инфра-М, 2020. - 669 с.

4. Управление персоналом организации: учебное пособие для студентов вузов / П. Э. Шлендер [и др.]; под ред. П. Э. Шлендера. - М.: Вузовский учебник, 2019. – 398 с.

5. Стили организационного поведения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://lektsii.org/7-35750.html>

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Суховорина А.Д.

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

ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»

Управление персоналом означает деятельность, осуществляемую менеджерами по персоналу, на которых возложена задача организации и управления персоналом компании в самом широком смысле этого слова. Поэтому сотрудник HR (Human resources) должен выполнять задачу управления персоналом во всех ее аспектах - от найма до повышения квалификации, мотивации, оценки производительности каждого сотрудника на работе и многое другое. Это важная сфера деятельности, которая делает менеджера по персоналу востребованным работником, обладающим необходимыми навыками.

Обязанности менеджера по персоналу:

1. Должен быть рекрутером, чтобы нанимать работников для замещения вакантных должностей.

2. Поиск талантов, способных в будущем стать высококвалифицированными специалистами.

3. Обеспечивает обмен информацией между сотрудниками и между персоналом и руководством.

4. Сообщает необходимые сведения членам трудового коллектива.

5. Проводит мероприятия по мотивации и стимулированию трудовой активности персонала.

6. Решает вопросы предотвращения и устранения конфликтов на рабочем месте.

7. Организует и проводит мероприятия по оценке и аттестации персонала.

8. Составляет отчёты для руководства по вопросам рационального использования человеческих ресурсов.

9. Проводит мероприятия по обучению персонала, прохождению повышения квалификации и профессиональной переподготовки, исходя из задач производства.

ИЗМЕРЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ РАБОТЫ ПЕРСОНАЛА

Суворина А.Д.

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

**ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

Во многих случаях работа персонала носит необычный характер. Это могут быть работы по техническому обслуживанию, работа в подразделениях, работа в мастерской, офисная работа.

В этих условиях обычные методы измерения работы либо неэкономичны, либо иногда даже невозможны. В этих случаях используется широкое измерение или оценка работы, которая по существу основана на оценке нормативного времени рассматриваемой работы.

Существует множество методов оценки или обширных измерений работы, таких как:

1. С использованием наручных часов.
2. Путем непосредственного наблюдения без использования устройств учета времени.
3. Пересмотр трудовых ведомостей.
4. Аналитическая оценка.

Среди методов, упомянутых выше, аналитическая оценка является наиболее точным методом и обычно используется, когда требуются быстрые оценки. Аналитическая оценка — это разработка оценки, в которой время, необходимое для выполнения элементов работы на определенном уровне производительности, оценивается частично

знаниями и практическим опытом соответствующих элементов и частично синтетическими данными.

Этот метод использует следующую процедуру:

1) Определение/идентификация деталей работы, таких как объём работы, анализ условий труда. Принимается во внимание плохое освещение, использование высоких температур, наличие специального оборудования.

2) Работа разбивается на составные элементы.

3) Присвоение значения времени отдельным элементам.

4) В качестве экспертов привлекаются опытные и квалифицированные специалисты.

6) Они обучаются процедурам трудового обучения, включая рейтинг.

7) Оцениваемой работой является изученный метод.

8) Сроки изготовления элементов оцениваются в 100%.

9) Основное время, определенное таким образом, используется для получения стандартного времени.

Преимущества оценки:

поддержка в планировании и программировании.

обеспечивается основа для установления ставок.

Ограничения. Поскольку этот метод основан на суждении оценщика, полученные значения времени могут быть не такими точными и надежными, как при оценке другими методами измерения работы.

Области применения аналитической оценки:

неповторяющиеся работы, когда использование секундомера неэффективно;

ремонтные и эксплуатационные работы;

подготовка заказов на работу;

рутинные работы.

Список источников

1. Адамчук, В.В. Экономика и социология туризма: Учебник для вузов / В.В. Адамчук, О.В. Ромашков, М.Е. Сорокина. - М.: ЮНИТИ, 2009. - 407 с.

2. Алавердов, А.Р. Управление персоналом: учеб. пособие / А.Р. Алавердов. -М.: МаркетерДС, 2007. - 304 с.
3. Бухалков, М.И. Управление персоналом: учебник/ М.И. Бухалков. - 2-е изд. - М.: ИНФРА-М, 2008. - 400 с.

ПОВЫШЕНИЕ СПЛОЧЁННОСТИ КОЛЛЕКТИВА

Суворина А.Д.

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

ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»

Иметь сплоченную рабочую группу – мечта каждого руководителя. Совместная работа в группах стала обычным явлением во многих организациях, но работа с другими не всегда может быть легкой, особенно когда члены команды не согласны друг с другом. Это может иметь серьезные последствия, такие как несвоевременное завершение проекта или превышение бюджета. Вместо того, чтобы отвлекаться на разногласия, участники группы должны научиться держаться вместе и общаться в любой ситуации. Если группа сплочена, члены более мотивированы работать вместе для достижения единой цели, которая приведет проект к успеху.

Групповая сплоченность возникает, когда группа людей чувствует себя связанной и стремящейся к достижению общей цели. Члены команды уважают, доверяют и поддерживают друг друга. Сплоченные команды часто состоят из людей с разными талантами. А то, что связывает их всех вместе, – это сильное чувство идентичности, принадлежности к своей организации, ценности и цели которой они разделяют.

Сплоченную группу можно сравнить с группой болельщиков, следующих за одной и той же спортивной командой с надеждой на победу. Сплоченность команды важна, потому что эта социальная и профессиональная связь может создать определенную культуру, которая вдохновляет сотрудников оставаться лояльными к компании. Участники сплоченной команды будут чувствовать себя комфортно в

своей рабочей среде и удовлетворены тем, что являются частью чего-то большего, чем они сами.

Сплоченность команды не всегда создаётся сразу и, как правило, является результатом целенаправленных действий, предпринимаемых менеджерами для содействия положительной динамики группы.

МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ: КЛАССИЧЕСКИЕ И СОВРЕМЕННЫЕ

Сытник К.А., Протасевич В.Д.

Горун В.В.

**ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

Управление персоналом (HR-менеджмент) давно выделилось в отдельное направление особенно в крупных компаниях численностью свыше двухсот человек. Главной целью HR-менеджмента является грамотная организация рабочего процесса сотрудников, а также повышение эффективности развития работников как профессионалов и мотивации сотрудников с целью достижения установленных точек роста предприятия, общих целей компании. Менеджеры и специалисты различных отделов предприятия взаимодействуют с HR-службой в случаях, когда нужно решить следующие задачи:

- подбор персонала в соответствии с выдвинутыми требованиям;
- наём квалифицированного персонала;
- выплата зарплат;
- обучение работников;
- повышение сотрудников в должности.

Если давать определение управлению персоналом, то это деятельность организации, которая направлена на сопровождение сотрудников от их найма до должностного повышения и развития как квалифицированных специалистов.

В классической теории управления выделяют 3 группы методов управления персоналом: административные, экономические и социально-психологические (табл. 1).

Группы методов управления персоналом

Группы методов	Характеристика
Административные	Базируются на использовании власти, дисциплины и взысканиях - основным инструментом воздействия на сотрудников. Руководство стремится привить работникам стремление следовать корпоративной культуре, привить чувства долга, научить брать ответственность за выполненную работу, вызвать лояльность к компании, развить дисциплинированность
Экономические	Заключаются в применении любых материальных стимуляций сотрудников, как в рамках предприятия (заработная плата, поощрения и компенсации за качество и эффективность работы), так и общегосударственные (обеспечение социальных гарантий работникам и определение минимального размера оплаты труда)
Социально-психологические	Включают в себя умение руководителя мотивировать, управлять и формировать рабочие группы с учетом психологических типов и характеров работников, а также умение развить в работниках сопричастность и отождествленность с целями и миссией организации; поддержка духовных и культурных потребностей; предоставление работникам социальной защиты в виде льгот, социальных пакетов и так далее; создание системы поощрений и моральных санкций

К современным методам управления персоналом относятся методы мотивации сотрудников, занимающихся умственным трудом и предлагающие новые подходы к мотивации (рис.1).



Рис. 1. Современные методы управления персоналом

Внутренняя мотивация сотрудников. В данном случае акцент делается на самостоятельности, профессионализме и целенаправленности как на основополагающих факторах внутренней мотивации работника. Очень важно осознание сотрудником своих целей и принятия ответственности за выполнение работы, как следствие, руководитель может обеспечить работника необходимым уровнем свободы в выполнении обязанностей.

Опыт лидеров. Периодически в один из рабочих дней специалисты работают над тем, что не связано с их повседневными обязанностями.

Гибкий график для более продуктивной работы. Главным принципом данной системы является качественное выполнение работы в установленный срок.

СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Тапол И.В.

Баранник Ю.Г., канд. экон. наук, доцент
ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»

Актуальность данной темы заключается в том, что люди, как правило, не любят посвящать своё время выполнению работы, но вынуждены работать ради заработной платы. А мотивация персонала позволяет людям полюбить их профессию, сдружиться с коллективом и снизить эмоциональное выгорание до минимума.

Задачи стимулирования персонала:

1. Повышение мотивации и энергичности в работе.
2. Повышение эффективности работы.
3. Снижение уровня текучести кадров.
4. Увеличение лояльности и приверженности к компании.
5. Развитие профессиональных качеств и навыков персонала.
6. Снижение заболеваемости и повышение уровня безопасности на рабочем месте.
7. Снижение конфликтности на рабочем месте и усиление коллективного духа.
8. Повышение качества работы и производимой продукции (или услуг).
9. Снижение затрат на обучение и переобучение персонала.
10. Укрепление репутации компании на рынке труда как работодателя.

Как и любой другой ресурс, персонал организации нуждается в постоянном стимулировании для достижения успеха. Существует множество способов стимулирования персонала:

1. Достойная зарплата и бонусы. Это может быть как материальное вознаграждение за высокие результаты работы, так и надбавки к зарплате за дополнительную работу.

2. Достижение индивидуальных целей. Установление месячных, квартальных, годовых целей для каждого сотрудника и награждение их за их достижение.

3. Организация соревнований и конкурсов. Это может быть конкурс на лучшее предложение, работу с наилучшими результатами, групповые задания, которые стимулируют участников работать вместе и достигать результатов.

4. Повышение профессиональной квалификации. Предоставление возможности участия в тренингах, семинарах, мастер-классах для сотрудников.

5. Проведение корпоративных мероприятий. Организация корпоративных мероприятий, таких как вечеринки, совместные походы и путешествия, что повышает мотивацию и создает атмосферу взаимопонимания в коллективе.

6. Поддержка и признание. Создание системы поддержки и признания для сотрудников, что даёт возможность показать оценку труда со стороны руководства.

7. Повышение степени свободы и ответственности. Предоставление сотрудникам больше свободы в принятии решений и возможности избирать пути для достижения целей.

Также существуют нестандартные способы стимулирования работников. Например, создание игровых кабинетов. Ни для кого не секрет, что многие люди любят играть в компьютерные игры и таким способом снимают стресс. А оборудование подобного помещения может положительно повлиять на настроение персонала.

Подводя итоги, можно сказать, что стимулирование персонала является обязательным в любой организации, так как это не только повышает продуктивность, но и улучшает моральное состояние коллектива и создает условия для более эффективного сотрудничества.

Список источников

1. Главное о мотивации персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://skillbox.ru/media/management/glavnoe-o-motivatsii-personala-chtoeto-takoe-i-kak-mozhno-motivirovatsotrudnikov/?ysclid=lg56l8k6el462159894>
2. Как построить систему мотивации персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://practicum.yandex.ru/blog/motivaciya-personala/>
3. Методы стимулирования персонала: обзор самых эффективных [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.gd.ru/articles/9930-metody-stimulirovaniyapersonala?ysclid=lg57jniyfn972960475>
4. Мотивация персонала: основные виды и методы. Система мотивации персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://blog.iteam.ru/motivatsiyapersonala-osnovnye-vidy-i-metody-sistema-motivatsiipersonala/?ysclid=lg57n9mdlp960510256>

РАЗРАБОТКА ПРОФИЛЯ ДОЛЖНОСТИ

Титова О.Д.

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

ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»

Профиль должности – это акт, объясняющий саму должность, биографические условия, свойства корпоративной культуры, характеристики, а также основные умения, требуемые с целью точного исполнения всех функций должности.

Вид деятельности включает:

1. Представление деятельности: название должности, наименование структурной единицы, фамилию управляющего, а также перечень подчиненных (если такие существуют).
2. Биографические требования – это условия к полу, возрасту, образованию, а также опыту работы.
3. Ценности фирмы [1].

Например, управленческая функция «планирование и контроль» требует набора управленческих навыков:

- способность формулировать цели;
- способность разделять цели, а также задачи среди подчиненными;
- способность осуществлять контроль, а также производить оценку эффективности;
- возможность обратной связи;
- возможность расставлять приоритеты.

В каждой компании этот набор может отличаться: могут указываться ещё какие - либо компетенции, а могут и отсутствовать.

Исследование профиля должности включает:

1. Анализ корпоративной культуры фирмы.
2. Определение ответственности.
3. Анализ основных компетенций.

СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Титова О.Д.

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

ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»

Управление человеческими ресурсами является основным фактором эффективности организации. Важным элементом социального развития персонала является личностный рост каждого сотрудника. В то же время перед руководством стоит задача разработки программ улучшения условий труда и обучения персонала. Необходимо создание концепции мотивации, а также концепции развития социальной сферы, определяющую качество трудовой жизни сотрудников.

Организация считается экономическим, а также социальным объектом, поэтому организационная культура компании формируется под воздействием конкретных факторов. На основе социально адаптированной концепции самой организации формируется социальное развитие персонала. Круг интересов организации

определяет коллектив единомышленников, которые связаны единой целью: обеспечить экономическую стабильность, которая даёт возможность чувствовать себе уверенно.

Управление социальным развитием персонала рассматривается как неотъемлемая часть процесса социального управления, а также развития персонала.

Сотрудников различают по:

- квалификации;
- опыту;
- полу;
- возрасту;
- ценностям;
- стремлению к личностному росту;
- национальной принадлежности.

Социальное управление включает:

- признание важности развития команды сотрудников-единомышленников, если круг интересов сотрудников связан с компанией;

- индивидуальные достижения руководителя определяются результатами деятельности всех работников;

- личностное развитие.

Целями социального развития сотрудников являются:

- расширение полномочий исполнителей;
- повышение качества трудовой жизни;
- создание нового вида корпоративной культуры;
- создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе;
- сохранение наиболее квалифицированных сотрудников;
- решение социально-бытовых проблем работников и членов их семей;
- предоставление возможности повышать квалификацию и проходить профессиональную переподготовку.

ПОИСК ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Титова О.Д.

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

ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»

Успех компании основывается на квалификации работников. Эффективные компании – те, которые сумели отыскать необходимых людей в нужный период. Фактор высокой прибыли этих фирм основывается в 2-ух принципах:

- использование рекрутинговой культуры;
- организация бизнес-процессов.

Главная трудность состоит в том, что большинству фирм не хватает способов организации управления персоналом. Для того чтобы исключить недостаток сотрудников, следует верно сформировать работу в управлении кадрами.

Алгоритм подбора кадров выглядит следующим образом:

1. Для того, чтобы найти подходящих кандидатов, следует использовать несколько каналов (сайты в Интернете, поиск в социальных сетях, обращение в кадровое агентство, реклама).
2. Проведение первоначального отбора: определение круга потенциальных кандидатов, сбор резюме, проведение собеседования.
3. Отбор подходящих сотрудников и приглашение их на соответствующие должности.
4. Определение круга обязанностей, обсуждение условий труда, заработной платы с каждым из сотрудников.
5. Заключение трудовых договоров.
6. Работа с сотрудниками: налаживание рабочих отношений, обучение и помощь людям в самореализации.

Последний пункт является самым важным. Если не хватает конкретного специалиста, сначала нужно обратить внимание на людей, которые уже работают в компании. Лучше обучить уже имеющихся сотрудников, чем искать новых.

Если всё же решено сделать дополнительный набор, прежде всего следует составить портрет соискателей на имеющиеся вакансии.

МЕТОДЫ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

Филатова С.Н.

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

ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»

Теоретические методы широко применяются как в научных исследованиях, так и на практике. Теоретическая модель является важнейшей составляющей успешных исследовательских проектов. Ученые и специалисты часто включают теоретические модели, чтобы сформулировать свои рассуждения и поддержать процесс интерпретации.

Теоретическое исследование – это логическое исследование системы убеждений и предположений. Данные исследования проводятся с целью сбора информации по определенному предмету или повышения понимания. Собранные таким образом знания не используются для чего-то конкретного, потому что в теоретическом типе исследований важно именно расширение знаний.

Теоретические исследования могут проводиться всевозможными профессионалами: от биологов, химиков, инженеров, архитекторов до философов, писателей, социологов, историков и т.д. Независимо от профессиональной области, теоретические исследования являются основой, которая направляет последующие инновации.

Теоретические исследования стремятся ответить на фундаментальные вопросы для человека, и именно поэтому этот тип исследований является общим для всех областей знаний. Среди теоретических методов в первую очередь следует отметить теоретический анализ, который представляет собой выделение и обсуждение отдельных аспектов, моментов, характеристик и параметров какого-либо явления или процесса. Путем анализа, классификации и систематизации отдельных прецедентов выявляются их сходства и различия, устанавливается набор принципов или правил.

Классификация помогает упорядочить полученные данные и систематизировать их по определенным признакам, часто выбираемым самими исследователями. Синтез представляет собой соединение приобретенных при анализе данных во что-то целое, в единую систему.

В отличие от анализа, синтез помогают объединить отдельные функции и свойства и исследовать, как они взаимодействуют в единой структуре.

Методы анализа и синтеза тесно связаны друг с другом и используются на стадии поверхностного ознакомления с объектом.

Абстракция – это процесс, основанный на абстрагировании от некоторых свойств предмета в ходе его познания с целью глубокого исследования определенной его стороны. Абстрагирование лежит в основе процессов обобщения и образования понятий. К целям данного процесса можно отнести:

1. Стремление найти общие черты. В то же время признаки, отличающие один объект от другого, выпадут из их внимания. Внимание будет сосредоточено только на том, что общего между этими объектами.

2. Систематизация и обобщение. Основное внимание уделяется различиям, позволяющим разделить объекты на группы. Кроме того, абстракция может быть направлена на создание шаблона и на ясность формулировок.

Конкретизация используется, когда необходимо изучить конкретный предмет в реальных условиях. С помощью данного метода, мы возвращаем нашу мысль к реальности, на самом деле существующим предметам, их естественной целостности.

Формализация показывает отображение в знаково-символической форме, то есть приобретают форму условных значений и формул. Использование специальных символов – необходимый прием того, как человек отражает действительность.

Аналогия дает вывод о сходстве двух объектов в каком-либо отношении, который основан на тождестве характерных признаков. Данный метод используется, когда нет возможности изучать объект напрямую. Знания, полученные после рассмотрения определенного объекта, переносятся на другой, менее изученный и доступный объект. Аналогия позволяет находить сходства между разными явлениями и ситуациями и утверждать, что и другие характеристики у них схожи.

Моделирование позволяет создавать модели тех явлений и объектов, которые невозможно изучить в реальности. Объект изучается с помощью абстрактных моделей. Модель дает возможность сделать обоснованный и более полный прогноз, а также оптимизировать

движение к результату. Однако для этого нужно иметь уже выявленные тенденции, исторический опыт и экспертные оценки. Модель и оригинал должны иметь определенное сходство с точки зрения функций и физических характеристик.

Дедукция и индукция являются двумя важнейшими умозаключениями. Дедукция показывает частное заключение, логически выводящее из общего. Индукция же, напротив, приходят к общим заключениям через частные закономерности.

Достоинством индукции является то, что дается новое знание, которые пополняют информационный фонд науки. При помощи дедукции происходит конкретизация знаний, а также распространению уже установленных путем научной индукции общих выводов на новые проявления, отдельные области действительности.

При помощи идеализации создаются определенные понятия для объектов, которые в действительности не существуют, но имеют прототип. Идеальный объект можно описать как идею, которая выражается в знаковой системе научного искусственного языка и составляет основу научной теории.

Список источников

1. Алексеев, П. В. Теория познания и диалектика / П. В. Алексеев, А.В. Панин - М.: Высшая школа, 1991. - 447 с.
2. Сабитов, Р. А. Научные исследования: учеб. пособие / Р. А. Сабитов. - Челябинск: Челябинск. гос. ун-т, 2002. - 145 с.

ПРОБЛЕМА ОТВЕТСТВЕННОСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Шевченко Т.С.

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

**ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

Дисциплинарная ответственность определяется правовым режимом регулирования труда в организации. Поддержание дисциплины возможно в том случае, если сотрудники осознают всю

меру ответственности за безусловное выполнение своих служебных обязанностей, не допуская при этом нарушений трудовой дисциплины.

В законодательствах многих зарубежных стран дисциплинарная ответственность в значительно большей мере относится к руководителям подразделений и организаций, чем к рядовым исполнителям. Работодатель обязан обеспечивать соблюдение трудовой дисциплины, а его интересы представляет доверенное лицо – руководитель.

Если нарушение трудовой дисциплины совершил наёмный работник, не занимающий руководящей должности, то работодатель может применить дисциплинарное взыскание, а может и не применять его с учётом конкретной ситуации. Если же нарушение трудовой дисциплины совершил руководитель (или его заместитель), работодатель обязан применить дисциплинарное взыскание, вплоть до увольнения с работы.

На практике, если нарушение трудовой дисциплины совершил рядовой сотрудник, то об этом с большой долей вероятности станет известно руководству организации. Скорее всего, затем последует наказание. Если же нарушение дисциплины совершил руководитель, это может остаться незамеченным. И, соответственно, никакого наказания не последует.

Ответственность работников при выполнении служебных обязанностей весьма важна, поскольку это позволяет организации добиваться поставленных задач. И, наоборот, даже самые квалифицированные сотрудники, не соблюдающие трудовую дисциплину, могут поставить под сомнение результаты своих усилий на рабочем месте.

Целесообразно предоставлять сотрудникам определённую самостоятельность при выборе режима работы, особенно при выполнении особо ответственных заданий.

Список источников

1. Картошинский, В. Б. Организационное поведение. Учебник для вузов / В. Б. Картошинский. - М.: Просвещение, 2022. - 256 с.
2. Смирнов, Э.А. Разработка управленческих решений / Э.А. Смирнов. - М.: ЮНИТИ, 2022.- 196 с.

3. Басов, В. А. Некоторые аспекты ограничений материальной ответственности работника / В. А. Басов // Социальные науки. – 2021. – Т. 1. – № 2-1 (25). – С. 145-151.

ЛИДЕРСТВО В ОРГАНИЗАЦИИ

Шевчук Е.А.

Казанцева Л.С., канд. экон. наук, доцент
ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»

Слово «лидерство» ассоциируется с:

- ответственностью;
- доверием;
- управлением;
- пониманием;
- помощью;
- руководством;
- властью;
- успехом;
- идеями;
- уважением;
- мотивацией;
- стратегическим мышлением;
- движением к цели.

Роль лидера в команде трудно переоценить. Лидер в команде – это, по сути, неотъемлемая его часть. Не бывает лидера без команды, как и не бывает команды без лидера.

Лидер выступает катализатором в команде.

История изучения лидерства началась с конца XIX в.

Характер лидера раскрывается в трудных жизненных обстоятельствах, потому, как он начинает действовать. Преодолевает трудную ситуацию или убегает от нее.

Коллектив поддерживает лидеров, которые преодолевают кризисные ситуации.

Люди тянутся к лидерам, делящимися своим опытом, мудростью или ресурсами с остальными.

Лидерство в группе зависит от:

ситуации;

личных качеств субъекта;

интересов последователей.

Лидер – это человек, который:

1. Имеет четкое представление о будущем. Он в легкодоступной форме может донести свое видение. Он не только видит будущее, но и может его транслировать, легко доносить до людей.

2. меть убедить и зажечь идеей.

Лидер в организации может быть:

–назначен формально;

–выбран группой.

ОЦЕНКА И АТТЕСТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

Яровая Д.Р.

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

**ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

Оценка персонала представляет собой систематическую, строго сформулированную и стандартизированную процедуру определения соответствия сотрудников занимаемым должностям.

Оценка персонала направлена на:

–усиление дисциплины.

–содействие профессиональному росту за счет повышения квалификации сотрудников;

–профессиональное развитие и планирование карьеры;

–принятие обоснованных решений о заработной плате, продвижении по службе, увольнении сотрудников.

Аттестация сотрудников – это комплексная форма оценки рабочей силы в течение определенного периода времени. Основная важность этой процедуры заключается в соблюдении установленных

отраслевых стандартов, что приводит к тому, что сотрудники придерживаются своих позиций. Она обычно проводится специалистами и руководителями.

В зависимости от цели выделяют следующие виды аттестации:

- полная и всесторонняя оценка деятельности сотрудников на итоговую, то есть долгосрочную (от 3 до 5 лет). При этом оцениваются не только прошлые действия, но и подготовка к дальнейшей работе;

- промежуточная - для новых сотрудников, оцениваемых в относительно короткие сроки (6 месяцев, 1 год), или для сотрудников, которые остаются в резерве для продвижения по службе, каждая последующая сертификация должна основываться на предыдущих результатах;

- специальная - в связи с особыми обстоятельствами, принятыми до принятия решения (например, заявка на обучение, утверждение на новую должность).

Основная функция аттестации - установление факта пригодности (или несоответствия) человека конкретной должности. Поэтому основной целью является принятие решений о карьерном росте, образовании или увольнении. В зависимости от результатов аттестации руководство организации принимает различные решения: о сохранении в должности, материальном поощрении, переводе на другую работу, о рекомендации к дальнейшему обучению, о повышении в должности или увольнении. Если оценка эффективности проводится корректно, она приносит пользу как организациям, так и отдельным лицам, которые проходят оценку.

Опыт показывает, что возможности аттестации далеко не исчерпаны. Причины неэффективной аттестации: нарушения в процедуре проведения аттестации; недостаточная направленность самого метода оценки на решение проблем развития персонала.

Для оценки работы сотрудников очень важно разработать критерии, по которым будет проводиться оценка, то есть показатели эффективности. Примерами количественных критериев являются производительность труда, семейное положение, объем продаж, то есть все, что имеет числовую величину, это наиболее распространенные количественные показатели. Это наиболее точный, объективный и прямой метод оценки, при котором сотрудники оцениваются по

полученным результатам (продажи в рублях, производство в физическом или рублевом выражении и т. д.). Критериями качества являются отношение к работе, степень ответственности и самостоятельности сотрудников, качество услуг.

Результаты работы руководителей оцениваются, как правило, по результатам производственно-хозяйственной деятельности структурных подразделений, например, по выполнению плановых показателей прибыли, объема и номенклатуры, динамики производительности труда, снижения себестоимости продукции и др. Результаты работы специалиста оцениваются по своевременности выполнения поставленных задач.

Список источников

1. Баранов Ю.В. Актуальные проблемы в сфере оценки труда персонала / Ю.В. Баранов // Социально-трудоые исследования. - 2021. - № 1 (42). - С. 64-74.

ПРОФОРИЕНТАЦИЯ И АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

Яровая Д.Р.

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

**ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

Профориентация — это комплекс взаимосвязанных экономических, социальных, медицинских, психологических и образовательных мер по выявлению способностей, интересов, склонностей и других факторов, влияющих на формирование профессиональной деятельности, выбор профессии или ее смену. Цель профориентации: поддержка молодежи (в основном старшеклассников) и лиц, ищущих работу, в выборе профессии, специальности, места работы или образования с учетом склонностей и интересов людей, психофизиологических особенностей и текущей ситуации на рынке труда.

Профессиональная ориентация включает следующие задачи:

1) Информирование заинтересованных сторон для облегчения выбора видов профессиональной деятельности;

2) Создание условий для развития профессионально важных навыков будущих сотрудников;

3) Определение соответствия психофизиологических и социально-психологических качеств претендента на консультацию по профессиональным требованиям выбранного им вида работы.

Также существуют формы профессиональной ориентации:

1) профессиональное образование-начальное профессиональное образование студентов, осуществляемое посредством трудовых занятий;

2) профессиональное информирование -система мероприятий по ознакомлению студентов и соискателей с ситуацией на рынке труда с точки зрения спроса и предложения, перспективами развития бизнеса, характером, условиями и заработной платой;

3) профессиональное консультирование - заключается в изучении факторов, влияющих на выбор профессии или переподготовки.

Профориентация строится через формирование и развитие систем управления на различных уровнях.

Список источников

1. Журавлев, П. В. Менеджмент персонала / П.В. Журавлев. - М.: Экзамен, 2018. - 448 с.

2. Кибанов, А.Я. Организация профориентации и адаптации персонала / А.Я. Кибанов. - М.: Проспект, 2015. - 313 с.

УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ТРУД: ОСОБЕННОСТИ И СПЕЦИФИКА

Яровая Д.Р.

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

**ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

Под управленческой работой понимается вид трудовой деятельности по выполнению управленческих функций в организации, целью которой является обеспечение целенаправленной и

скоординированной деятельности трудового коллектива в решении стоящих перед ним задач. Объектом управленческой деятельности является ее сфера-организационные, структурные подразделения. Целью управленческой работы является информирование о состоянии и функциональности объекта и необходимых для его развития изменениях. Продукт управленческой работы состоит из необходимых управленческих решений и практических действий по обеспечению надлежащего функционирования структуры.

Предпочтение отдается управлению человеческим трудом, то есть полезной деятельности всех членов коллектива, поскольку административное воздействие на все сферы деятельности осуществляется через членов производственного коллектива. Однако следует иметь в виду, что более полный результат управленческого воздействия может быть достигнут только в том случае, если он касается не только жизни, но и материального труда. Потому что производство объединяет эти два аспекта. Такой подход особенно актуален для рыночных условий, когда отдельные структурные подразделения крупных компаний и объединений могут стать самостоятельными предприятиями, а коллектив-хозяйствующим субъектом, способным управлять средствами производства.

Содержание задач управления, связанных с конкретной целью, определяется конфигурацией функций управления. К ним относятся постановка целей и планирование, организация реализации, координация и стимулирование деятельности исполнителя, учет и контроль исполнения. Каждая функция определяет соответствующий стиль и метод управления, отражающий определенную форму и метод управленческого воздействия на цель управления.

В зависимости от функциональной роли процесса управления выделяют три основные категории управленческих работников: менеджеры, специалисты и другие работники. Каждый из выбранной группы менеджеров имеет свои особенности с точки зрения содержания выполняемой работы, характера умственной деятельности и влияния на результаты работы коллектива, в котором они являются частью производственного процесса в целом. Суть работы менеджера заключается в общем руководстве функционированием и процессом развития системы управления. Условно можно выделить три

составляющие работы менеджера: производственную, социально-экономическую и организационно-административную. Детали работы менеджера в основном заключаются в том, что он влияет на работников, которым с точки зрения организации необходимо напрямую решать производственные, экономические, технические и социальные проблемы. Управленческая функция указывает на ее работу как на одну из важнейших управленческих функций, выполняемых менеджером. Решить проблему интеграции системы управления в единое целое путем закрепления отдельных звеньев.

Особенность современного видения лидера как руководителя коллектива состоит в том, что он считается главным инициатором последовательных изменений в организации и носителем инновационной организационной культуры. Основными характеристиками современного руководителя являются профессионализм, умение руководить коллективом, желание создавать и поддерживать позитивный психологический климат.

Список источников

1. Жулавская, А. Е. Благоприятные условия труда как составляющие организации труда современного предприятия / А.Е. Жулавская // Молодой ученый. – 2018. – №11. – С. 740-742.
2. Воробьев, Н. В. Управленческий труд как один из показателей эффективности деятельности организации / Н. В. Воробьев // Молодой ученый. – 2019. – № 45 (283). – С. 278-280.

ОЦЕНКА СОИСКАТЕЛЕЙ НА РАБОЧИЕ МЕСТА

Яцун Л.Д.

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

**ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

В каждом процессе найма компетентность имеет решающее значение для принятия решения о найме. Перед приемом на работу формируется так называемый профиль компетенции, то есть

определяется, какими навыками и качествами должен обладать соискатель, чтобы он мог преуспеть на предлагаемой должности. Набор компетенций различен для каждой должности и в значительной степени зависит от самой компании. Однако в одной компании могут быть ключевые знания английского языка и опыт проведения технико-экономического обоснования, а в другой работа в команде и опыт проведения тендеров.

Наиболее важные компетенции часто определяются уже на уровне объявления о приеме на работу (на его основе соискатель заключает, что потенциальный работодатель ожидает от него). Однако часть компетенции не ясна соискателю, она зависит от того, что работодатель в настоящее время ищет, и какие планы развития у него есть, связанные с соискателем.

Чтобы рекрутинг был эффективным с точки зрения работодателя (т. е. приглашенный к сотрудничеству сотрудник оправдал возложенные на него надежды), уровень его компетенции должен быть максимально приближен к идеальной модели. Если компетенция соискателя слишком мала, сотрудник может не справиться с обязанностями. Если он слишком большой, сотрудник быстро устанет от работы, потому что он будет выполнять задачи на более низком уровне, чем он может, и работа не будет для него проблемой.

Стратегии отбора:

1. Субъективная стратегия. Часто используется в небольших организациях, когда за набор персонала отвечают люди, не полностью подготовленные к этому. Дело в том, что, хотя у соискателя есть ожидаемые компетенции, они не ранжируются в рамках того, что является наиболее важным в соискателе. Также не используется какая-либо система оценки ответов соискателя в контексте компетенций, которая позволяет сравнивать соискателей друг с другом. Другими словами, рекрутеры задают вопросы, которые предназначены для изучения знаний, навыков и качеств соискателя и ответы рекрутеры интерпретируют субъективно.

Такая стратегия часто может привести к ошибке. Достаточно немного лучшего эффекта первого впечатления или совпадения интересов между соискателем и рекрутером, чтобы соискатель получил «дополнительные очки» (которые на самом деле не имеют ничего

общего с его навыками). При субъективной стратегии рекрутеры не используют конкретные системы баллов. Они просто исключают соискателей, основываясь на оценке того, есть ли компетенции или нет.

2. Аддитивная стратегия. Она состоит в том, что в отношении данной должности составляется список компетенций и во время собеседования оцениваются соискатель по определенной шкале (например, школьная шкала 1-5). Каждой исследуемой компетенции у соискателей присваивается оценка, затем эти оценки суммируются и на основе балла признают, какой соискатель является лучшим. Это лучшая стратегия, чем предыдущая, но у нее также есть слабые стороны. Прежде всего, он ставит все компетенции на равных – то есть, в нашем случае, специалист по финансам, его способность писать заявки была бы так же важна, как и работа в команде. Однако редко бывает так, что все компетенции соискателя одинаково важны.

3. Взвешенная стратегия. Она действует как аддитивная стратегия. Такой метод приводит к тому, что недостатки одних характеристик могут быть компенсированы другими. Если компания выбирает такой метод работы, она должна учитывать тот факт, что в важных для нее областях, где соискатель будет иметь недостатки, она сильно обучит его.

4. Пороговая стратегия. Определяется минимальный уровень компетентности, которого должен достичь соискатель. Например, английский язык должен быть на уровне минимума оценки 3 (при весе 3). Если соискатель получает оценку 2, но другие оценки будут иметь высокие, и поэтому он будет отклонен в процессе найма. Этот метод позволяет выбрать действительно лучшего соискателя, но если критерии будут слишком суровыми, то может оказаться, что никто критериев не удовлетворит и компания останется без сотрудника.

5. Стратегия ликвидации. Она состоит в том, что все соискатели анализируются на предмет компетенций, ранжированных по наиболее важным, и предполагается минимальный порог. Соискатели, которые не соответствуют критериям, отклоняются. Они исключаются до тех пор, пока не останется количество соискателей, необходимое для заполнения должностей. Этот метод является очень эффективным и популярным, но требует, чтобы все соискатели прошли один и тот же процесс найма.

В разных компаниях используются разные стратегии оценки. Иногда это связано с вышесказанным. Сами баллы в отдельных компетенциях также могут быть распределены по-разному. Иногда рекрутеры договариваются о том, сколько баллов они дают соискателю, иногда извлекают из отдельных средних оценок, а в случае поляризации мнений приглашают к набору дополнительных людей.

Список источников

1. Управление персоналом: Учеб. пособие для студентов вузов / С.И. Самыгин, Л.Д. Столяренко, С.И. Шило; под ред. С.И. Самыгина. - Ростов н/Д: Феникс, 2001. - 511 с.
2. Суслов, Г. В., Управление персоналом организации: учебное пособие / Г. В. Суслов. - Москва: РИОР: ИНФРА-М, 2016. - 152 с.
3. Веснин, В. Р., Управление человеческими ресурсами: теория и практика: учебник / В. Р. Веснин. - Москва: Проспект, 2015. - 688 с.

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Яцун Л.Д.

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

**ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

Общественная организация в случае выполнения определенных предпосылок имеет право участвовать в административном, административном, гражданском или уголовном разбирательстве.

Общественными организациями называются профессиональные, местные, кооперативные организации, ассоциации или другие общественные организации:

- профессиональные организации - профсоюзы и профсоюзы фермеров;
- местные органы власти-фонды, экономические органы, национальные органы власти, религиозные органы, профессиональные органы власти, страховые экономические органы;
- кооперативные организации-кооперативы;

– ассоциации - зарегистрированные и обычные.

Общественная организация может участвовать в административном процессе в нескольких формах. Организация может выступать в процессе как сторона или как участник на правах стороны. Он также может выполнять функции государственного управления. Органы общественных организаций относятся к органам государственного управления, если они выполняют задачи, связанные с этим государственным управлением.

Общественная организация может выступать в административно-правовом обороте как административный орган. В этом смысле общественная организация действует как орган государственного управления.

Органами высшего порядка по отношению к общественным организациям являются соответствующие органы более высокого уровня этих организаций, а в случае их отсутствия – государственный орган, осуществляющий надзор за их деятельностью. Высшими органами по отношению к органам общественных организаций являются высшие органы этих организаций.

Общественная организация может по делу, касающемуся другого лица, ходатайствовать о возбуждении дела или допуске общественной организации к участию в разбирательстве, если это оправдано уставными целями этой организации и если это связано с общественными интересами. Оба эти требования должны быть выполнены в совокупности. Их выступление должно быть должным образом обосновано в заявлении о допуске общественной организации к участию в деле.

Общественная организация должна продемонстрировать «квалификацию», которой она обладает, чтобы выступать по конкретному вопросу.

В случае несоблюдения предпосылок, оправдывающих допуск общественной организации к участию в административном разбирательстве, орган издает постановление об отказе в возбуждении дела или допуске к участию в разбирательстве общественной организации, на которое подается жалоба, а затем жалоба в административный суд.

Общественная организация, не участвующая в разбирательстве на правах стороны, может с согласия органа представить этому органу свое мнение по делу, выраженное в постановлении или заявлении его уставного органа. Единственной предпосылкой для того, чтобы общественная организация высказала органу свое мнение по делу, является согласие органа. Однако такому согласию должно предшествовать анализ предпосылок.

Список источников

1. Коротков, Э. М. Корпоративная социальная ответственность: учебник для бакалавров / Э. М. Коротков. – Москва: Издательство Юрайт, 2016. – 445 с.
2. Корпоративная социальная ответственность: управленческий аспект: монография / М. А. Эскиндаров [и др.]; под общ. ред. И. Ю. Беляевой, М. А. Эскиндарова; Федеральное гос. образовательное учреждение высш. проф. образования «Финансовая акад. при Правительстве Российской Федерации». - Москва: КноРус, 2008. - 503, с.
3. Корпоративная социальная ответственность: экономические модели - мораль - успех - устойчивое развитие/ ред. и сост. А. Н. Крылов. - Москва; Изд-во НИБ: Изд-во ИКАР, 2013. - 450 с.