

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

Кафедра управления персоналом и экономики труда

**УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ
РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЙ,
ОРГАНИЗАЦИЙ, ТЕРРИТОРИЙ**

Сборник материалов круглого стола

24 ноября 2022 года

Донецк
2022

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

Кафедра управления персоналом и экономики труда



УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ, ТЕРРИТОРИЙ

Сборник материалов круглого стола

(Донецк, 24 ноября 2022 года)

Донецк

2022

УДК 005.96(063)
ББК С823.3я431
У67

Редакционная коллегия:

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

У67 Управление человеческими ресурсами предприятий, организаций, территорий : сборник материалов круглого стола (г. Донецк, 24 ноября 2022 года) / Минобрнауки ДНР, ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», Кафедра управления персоналом и экономики труда. – Донецк : ДОНАУИГС, 2022. – 56 с.

В ходе круглого стола рассматривались и обсуждались проблемы повышения производительности труда, формирования и развития организационной культуры, мотивации трудовой активности персонала, управления коллективом в кризисных ситуациях, сегментирования рынка рабочей силы, рационального использования человеческих ресурсов в стратегической перспективе, социальной поддержки безработных.

В работе круглого стола приняли участие преподаватели, аспиранты, магистранты, студенты бакалавриата ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ».

УДК 005.96(063)
ББК С823.3я431

© ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2022

СОДЕРЖАНИЕ

Варганова А.А., Баранник Ю.Г. ФОРМИРОВАНИЕ ГОТОВНОСТИ ПЕРСОНАЛА К ДЕЙСТВИЯМ УСЛОВИЯХ КРИЗИСНЫХ СИТУАЦИЙ.....	6
Варганова А.А., Петенко А.В. ФОРМЫ И МЕТОДЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ БЕЗРАБОТНЫХ.....	7
Карнаух А.А., Баранник Ю.Г. СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К АНТИКРИЗИСНОМУ УПРАВЛЕНИЮ.....	10
Карнаух А.А., Петенко А.В. ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА КАК ФАКТОР РОСТА ЭКОНОМИКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	12
Киселева А.А., Ляхова Л.С. РОЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ.....	14
Литвин А.А., Горун В.В. МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА.....	16
Морозова В.В., Горун В.В. МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА.....	18
Недашковская А.С., Горун В.В. УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ...	20
Никольская А.С. СТИМУЛИРОВАНИЕ НЕПРЕРЫВНОГО РАЗВИТИЯ МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА.....	21
Подгурская К.В., Баранник Ю.Г. ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ОРИЕНТАЦИЮ И ДЕЙСТВИЯ ПЕРСОНАЛА В КРИЗИСНЫХ СИТУАЦИЯХ.....	23
Подгурская К.В., Петенко А.В. ВХОЖДЕНИЕ ЧЕЛОВЕКА В ОРГАНИЗАЦИЮ.....	25
Пономарёва А.А., Ляхова Л.С. СОСТОЯНИЕ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА.....	27
Пономаренко К.А., Горун В.В. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ.....	29

Романенко Д.М., Баранник Ю.Г. СУЩНОСТЬ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ.....	30
Романенко Д.М., Петенко А.В. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ.....	32
Смирнов С.Н. ОТБОР КАНДИДАТОВ НА ВАКАНТНЫЕ РАБОЧИЕ МЕСТА.....	34
Стадник М.А., Петенко А.В. ПРОБЛЕМЫ МИГРАЦИИ НАСЕЛЕНИЯ.....	37
Стадник А.М. СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ.....	39
Суховорина А.Д., Ляхова Л.С. ХАРАКТЕР И ОСОБЕННОСТИ СОВРЕМЕННОЙ МИГРАЦИИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ.....	41
Титова О.Д., Баранник Ю.Г. РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ ЛИЧНОГО ПРИМЕРА РУКОВОДИТЕЛЯ.....	43
Титова О.Д., Петенко А.В. ПРОФИЛАКТИКА КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ.....	45
Титова О.Д., Петенко А.В. СЕГМЕНТИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА.....	47
Чукина А.Н., Ляхова Л.С. ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ И ТРУДОУСТРОЙСТВО В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ.....	49
Шевчук Е.А., Горун В.В. ПОЗИТИВНЫЕ И НЕГАТИВНЫЕ СТОРОНЫ КОНФЛИКТОВ.....	51
Яровая Д.Р., Ляхова Л.С. НЕСТАНДАРТНЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ КАК ФАКТОР ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ.....	53
Яцун Л.Д., Баранник Ю.Г. АНТИКРИЗИСНОЕ УПРАВЛЕНИЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ.....	55

ФОРМИРОВАНИЕ ГОТОВНОСТИ ПЕРСОНАЛА К ДЕЙСТВИЯМ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСНЫХ СИТУАЦИЙ

Варганова А.А., бакалавр кафедры управления персоналом и экономики труда

Баранник Ю.Г., канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

Создание состояния готовности коллектива организации к эффективным действиям в кризисных ситуациях базируется на обеспечении таких условий, в которых сотрудники имеют все возможности и соответствующий психологический настрой. Готовность к совершению поступков представляет собой состояние человека, намеревающегося выполнить действие и обладающего необходимыми ресурсами для этого. Составляющими состояния готовности выступают мотивация (поддержание и укрепление положительной репутации в глазах коллег и руководства), волевые качества, способность к самоконтролю и оценке своих действий

Решимость работников действовать в кризисной ситуации определяется такими факторами, как содержание поставленной задачи, условия, система стимулов, самоанализ состояния готовности, наработанные знания и навыки, природные задатки, способность максимально использовать внутренние резервы. Девиз решимости: «Сделаю-выполню-добьюсь».

В формировании решимости сотрудников действовать активно и эффективно наиболее важными являются две взаимосвязанные стороны:

- приобретение необходимых знаний, умений, навыков действий в экстренных ситуациях. Способность сотрудников к выполнению задач в критических ситуациях во многих случаях играет большую роль, чем наработанный опыт. Так, к примеру, выявлено, что лётчики, обладающие большим профессиональным опытом, но не привыкшие действовать в аварийных ситуациях, в случае их возникновения в полёте нередко поступают как дилетанты. В то же время молодые лётчики, освоившие

специальную программу подготовки в нештатных ситуациях, принимают разумные решения. Исходя из этого, программа подготовки сотрудников должна учитывать возможные реальные риски;

- формирование решимости. Психологическая подготовка коллектива к работе в экстренных ситуациях выступает одним из наиболее значимых факторов, определяющих устойчивость системы управления в организации. Неуверенность и малодушие, в том числе в начальном периоде возникновения непредвиденной ситуации, могут повлечь за собой необратимые последствия. Особые требования должны быть предъявлены руководителям. В критических обстоятельствах им необходимо проявлять уверенность, спокойствие, хладнокровие. Неспособность руководителя проявить лидерские качества и стать примером для подчинённых может вызвать у членов трудового коллектива апатию. Формирование способности коллектива к действиям в непредвиденных условиях должно иметь в основе специальную программу. Она должна включать этапы:

- оценка психологических качеств работников;
- приобретение необходимых навыков и умений;
- анализ результатов подготовки;
- использование в практике.

ФОРМЫ И МЕТОДЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ БЕЗРАБОТНЫХ

Варганова А.А., бакалавр кафедры управления персоналом и экономики труда

Петенко А.В., канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

Одной из составляющих социальной защиты населения является разработка пакета мер социальной поддержки безработных. Финансовая поддержка безработных осуществляется в нескольких формах. Основными формами этого вида являются следующие:

- пособия по безработице и дополнительные выплаты иждивенцам (физическим лицам, инвалидам, чаще всего нетрудоспособным);
- материальная и иная помощь безработным с низкими доходами и компенсация уволенным работникам.

Посредничество в трудоустройстве также является помощью безработным. Право на получение пособия по безработице имеют только те граждане, которые в установленном порядке признаны безработными. Безработный может получать пособие ежемесячно, но он должен проходить перерегистрацию. Перерегистрация осуществляется не более, чем два раза в месяц. Сроки перерегистрации определяет служба занятости [1, с. 42].

По окончании срока выплаты пособия по безработице, во время прохождения профессиональной переподготовки, курсов повышения квалификации граждане могут получать материальную помощь. Одним из видов социальной помощи безработным, которая гарантируется государством, является предоставление стипендий людям, проходящим профессиональное обучение, повышение квалификации и переподготовку по направлению службы занятости.

Профессиональное обучение граждан, потерявших работу, осуществляется по профессиям и специальностям, которые востребованы на рынке рабочей силы.

При этом учитываются базовое образование граждан, опыт работы, медицинские показания, склонность к виду профессиональной деятельности. Профессиональное обучение по профессии или специальности предлагается только один раз.

Профессиональная подготовка безработных должна быть интенсивной и, как правило, краткосрочной. Профессиональная подготовка безработных может включать в себя следующие виды:

- профессиональное обучение, направленное на ускоренное приобретение учащимися умений, необходимых для выполнения конкретной работы;
- переподготовка работников для приобретения новых профессий, выгодное трудоустройство по этим профессиям;
- обучение работников смежным профессиям с целью расширения их профессионального профиля и получение возможностей трудоустройства по комбинированным профессиям;

- профессиональное развитие персонала с целью обновления знаний, навыков и компетенций, совершенствования профессиональных навыков и повышения конкурентоспособности в существующих профессиях, а также изучения нового оборудования, технологий и других вопросов, связанных с профессиональным профилем;

- профессиональная переподготовка специалистов для приобретения дополнительных знаний, умений и компетенций по образовательным программам, включающим изучение определенных учебных дисциплин для получения новых квалификаций по существующей области обучения (специальности);

- приобретение специалистами новых компетенций, исходя из возрастающих требований к уровню профессиональной подготовки и необходимости осваивать новые способы выполнения поставленных задач;

-прохождение специалистами стажировки для усвоения новых знаний и компетенций, приобретения профессиональных и организационных навыков [2, с. 128].

Обучение граждан, потерявших работу, но планирующих освоить новые профессии и специальности может проводиться на очной и заочной (вечерней) формам, оно может быть как курсовым (групповым), так и индивидуальным.

В дальнейшем прошедшие обучение слушатели могут найти подходящую работу.

Перед прохождением обучения нужна оценка профессионального потенциала слушателя (способности повышать свой профессиональный уровень в будущем).

Список использованных источников

1. Четвернина, Т.А. Государственная служба занятости: архаика или живой организм / Т.А. Четвернина // Человек и труд. – 2018. - №12. – С. 42-49.

2. Кураков Л.П. Экономика: учебник для вузов / Л.П. Кураков, А.Л. Кураков, А.В. Тимирясова. – Чебоксары: Изд-во Чуваш. ун-та, 2009. – 529 с.

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К АНТИКРИЗИСНОМУ УПРАВЛЕНИЮ

Карнаух А.А., бакалавр кафедры управления персоналом и экономики труда

Баранник Ю.Г., канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

Практика антикризисного управления значительно обогатилась и усложнилась за последние десятилетия. Экономическое развитие и появление новых технологий требует радикальных перемен в сфере ведения антикризисного управления. В настоящее время, влияние совокупности внешних и внутренних факторов вызвало ряд негативных событий для бизнеса в мире и актуализировало исследования в сфере совершенствования антикризисной стратегии управления персоналом и анализа подходов к развитию организаций.

Для сохранения прочных позиций на рынке в условиях влияния совокупности рисков, достаточно жесткой конкуренции необходимо тщательно идентифицировать и анализировать все изменения, применять способы приспособления к негативным существующим условиям [1, с. 357]. Сегодня, в эпоху усиления цифровизации экономической среды оперативность принятия решений вышла на новый уровень, поэтому перед большинством организаций возникла новая задача трансформации действующих HR-стратегий.

Кризис может задеть любой участок деятельности организации: сбыт, коллектив, продукцию, производство. Можно выделить несколько индикаторов, показывающих на то, что, возможно, организации следует перейти на антикризисное управление.

1. Ухудшение финансового состояния.
2. Потеря репутации.
3. Уход потребителей продукции к конкурентам.
4. Снижение эффективности бизнес-процессов [2].

Оценка и анализ современных подходов к антикризисному управлению персоналом показывают, что с успехом могут использоваться следующие подходы:

1) Появление альтернативных форм трудовой занятости. Работодатели стали осознавать, что внештатные сотрудники (такие как фрилансеры) – это не низкоквалифицированные специалисты, а ценный возможный актив компании, который может повысить эффективность бизнеса и привнести новые идеи и подходы. Границы между штатными и внештатными сотрудниками постепенно исчезают, а закрепленное рабочее место становится вторичным, самое важное – высокая производительность труда и достойная оценка результатов.

2) Цифровизация управления персоналом. Сегодня можно наблюдать постепенное расширение сферы использования искусственного интеллекта и нейросетей. Сотрудникам службы управления персоналом приходится большое количество времени уделять отбору подходящих сотрудников, оценке удовлетворенностью условиями труда, корпоративным компенсациям. С данными задачами отлично смогут справиться современные системы, которые в кратчайшие сроки могут проводить анализ резюме соискателей, выполнять оценку трудового потенциала и отбирать соискателей, которые подойдут на определенную должность.

3) Выявление лидеров и обучение новым ролям. Чтобы обеспечить максимальную эффективность рабочего процесса, компании обучают своих сотрудников новым для них ролям и компетенциям, раскрывая их творческий потенциал, развивая лидерские способности. Несомненно, такое обучение значительно расширит профессиональный кругозор сотрудников. Получив новые знания, сотрудники смогут определять для себя новые цели и временные рамки для их достижения. Таким образом, компании будут способствовать раскрытию потенциала своих сотрудников, позволив им реализовать себя в новом качестве.

4) Использование в работе с персоналом ценностного предложения. Ценностное предложение – это не только материальное стимулирование работника и прочие корпоративные компенсации, но и эмоции, культура, принципы [3].

Компания может располагать хорошим продуктом, конкурентной ценой, комфортной логистикой и сильным маркетингом, но покупатель

может не стать ее клиентом, если он, например, увидит безразличие к его потребностям и ожиданиям. Этого может не произойти, если каждый сотрудник компании понимает цель и важность своей работы для клиента, осознает, что занимается полезным и ответственным делом.

Список использованных источников

1. Демченко, Л.В. Тренды в антикризисном управлении персоналом / Л.В. Демченко, И.А. Синчук // Заметки ученого – 2021. – №6-1. – С. 356-359.
2. Антикризисное управление компанией [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://bit.ly/3gAYHZd>
3. Ценностное предложение в привлечении персонала организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://goo.su/Ivy1t>

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА КАК ФАКТОР РОСТА ЭКОНОМИКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Карнаух А.А., бакалавр кафедры управления персоналом и экономики труда

Петенко А.В., канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

Задача повышения производительности труда является на сегодняшний день для отечественных предприятий одной из приоритетных. Непростые современные экономические условия ставят производителей в положение, когда поиск скрытых резервов и наращивание эффективности являются единственной возможностью быть конкурентоспособными. Предприятиями показатели производительности труда рассматриваются как ключевые, по ним оценивают работу директоров и руководителей по направлениям [1, с. 72]. Производительность труда - ключевой фактор повышения

достатка населения и благосостояния экономики, так как высокая производительность труда в экономике даёт возможность добиться создания большей добавленной стоимости. Высокая производительность труда важна для предприятия, так как она позволяет бизнесу выполнять обязательства перед своими сотрудниками, акционерами и государством и при этом сохранять и усиливать свою конкурентную позицию на рынке труда [2, с. 60]. Производительность труда характеризует уровень развития экономики.

Повышение производительности труда означает увеличение объёмов создаваемой продукции при снижении затрат труда.

Рассматривая данный показатель развития отраслей пищевой и перерабатывающей промышленности Донецкой Народной Республики, можно сделать вывод, что с 2015 г. по 2019 г. производительность труда постепенно увеличилась. Однако к 2021 г. рост производительности труда замедлился (табл.1).

Таблица 1

Развитие отраслей пищевой и перерабатывающей промышленности в ДНР 2015-2021 гг.

	2015	2016	2017	2018	2019	2021
Производительность труда, млн руб.	0,9	1,4	1,6	1,9	2,0	-

Это объясняется тем, что в 2021 г. на рынке труда среднесписочная численность штатных работников уменьшилась на 1,7%.

Причиной снижения производительности труда за 2021 г. на 19,8% стало сокращение среднесписочной численности штатных работников и количества отработанных часов, а также уменьшение объёмов реализованной промышленной продукции на 22,4% [3, с.15].

Одним из ключевых факторов инновационного развития является повышение производительности труда, а переход к инновационному развитию позволит преодолеть и достигнуть высоких темпов экономического роста, улучшить макроэкономические показатели, что приведет к повышению уровня и качества жизни населения.

Для поддержания экономического роста необходим технический прогресс. В отраслях, обеспечивающих рост экономики, целесообразно модернизировать технологии.

Таким образом, одним из приоритетных направлений для достижения целей экономического развития на основе инновационной экономики ДНР отмечается повышение производительности труда. Результативное использование роста производительности труда напрямую положительно влияет на сбалансированное экономическое развитие территории.

Список использованных источников

1. Бельчик, Т. А. Экономика труда: учебное пособие / Т. А. Бельчик. - Кемерово: КемГУ, 2021. - 234 с.
2. Гончарова, А.А. Производительность труда как фактор повышения уровня конкурентоспособности региона / А.А. Гончарова // Стратегия устойчивого развития регионов России. - 2013. - №17. - С. 59 – 63.
3. Экономика Донецкой Народной Республики: состояние, проблемы, пути решения: научный доклад / коллектив авторов ГУ «Институт экономических исследований»; под науч. ред. А. В. Половяна, Р. Н. Лепы, Н. В. Шемякиной; ГУ «Институт экономических исследований». - Донецк, 2021. - 360 с.

РОЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Киселева А.А., канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

Ляхова Л.С., канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

В настоящее время значительную роль в жизнедеятельности организаций играет организационная культура. Так, привлечение инвестиционных ресурсов в значительной степени зависит от того, какая организационная культура сложилась в организации. Инвестор при

принятии решения принимает во внимание организационную культуру той организации, которая претендует на размещение инвестиций.

Организационная культура представляет собой концепцию, содержащую комплекс правил и принципов, охватывающих различные стороны деятельности организации: поведение работников в организации и за её пределами, взаимоотношения между руководителями и подчинёнными, проведение праздничных мероприятий и досуга. Организационная культура ориентирована как на внутреннюю, так и на внешнюю среду [1, с. 278].

Целью организационной культуры является обеспечение продуктивной работы персонала. В то же время она направлена на то, чтобы каждый работник чувствовал себя неотъемлемой частью всей организации, а культурная среда не была ему чуждой. От организационной культуры зависит будущее организации и её работников. Организационная культура определяет все события, происходящие в жизни организации. Нужно отметить функции, которые она выполняет.

Прежде всего, нужно отметить охранную функцию. Она представляет собой своеобразное препятствие для людей, приём которых на работу нежелателен. Безусловно, каждая организация заинтересована в привлечении талантливых, квалифицированных и исполнительных специалистов. Вместе с тем, заранее нужно проанализировать, насколько поведение человека соответствует сформированной организационной культуре той организации, в которую он планирует трудоустроиться. Например, соискатель на вакантную должность руководителя подразделения имеет большой профессиональный опыт и немалые заслуги. Но при этом стиль поведения с подчинёнными (автократичный, беспопытный) существенно отличается от того, который сложился в организации.

Интегрирующая функция направлена на сплочение коллектива. Положительную роль играют совместные выезды на природу, празднование профессиональных праздников, проведение спортивных мероприятий. Мотивационная функция направлена на побуждение сотрудников к достижению целей, как личных, так и всей организации. Реализации этой функции способствует использование различных стимулов. Например, если сотрудники готовы тратить силы и время на

выполнение незапланированных работ, то организация должна быть готовой их материально поощрить. Нематериальные стимулы также имеют значение. К ним можно отнести почётные звания «лучший работник месяца», «лучший молодой специалист».

Функция имиджа помогает отличить организацию от других. Может быть разработан корпоративный бренд. Отдельное подразделение также может создать свой бренд

С течением времени организационная культура претерпевает изменения. Свои пожелания могут высказать работники на общем собрании. Например, может быть предложен новый корпоративный праздник.

Список использованных источников

1. Ерлыгина, Е.Г. Организационная культура как фактор организационной инновационности / Е.Г. Ерлыгина, Ю.В. Абрамова // Бюллетень науки и практики. – 2019. – № 11. – С. 276-279.

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

Литвин А.А., бакалавр кафедры управления персоналом и экономики труда

Горун В.В., ассистент кафедры управления персоналом и экономики труда

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

Мотивировать человека – значит управлять его плодотворной деятельностью. По мнению специалистов, воздействия на мотивы считается наиболее эффективным методом управления работниками. Можно разделить методы мотивации всего на три группы: экономические меры воздействия, организационно-административные факторы и социально-психологические стимулы. К первой группе методов воздействия относиться материальное стимулирование. В них

входят премии, вознаграждения, денежные и вещевые призы, материальные блага. К организационно-административным факторам относят необходимость подчиняться установленному уставу, осознание работником соблюдать обязательства субординации и так же вероятность принуждения к деятельности по договору.

Социально-психологическое стимулирование – это воздействие на эмоционально-волевою сферу психики персонала. К ней относят влияние, направленное на религиозные взгляды, нравственные качества, эстетические ценности и сферу интересов работника.

При формировании мотивации необходимо иметь в виду, что каждого работника можно отнести к одному из трех типов деятельности:

1. Ориентация работника на содержательную и общественную значимость труда;
2. Ориентация работника на оплату труда и другие материальные ценности;
3. Те, у которых значимость различных ценностей сбалансирована.

Анализ эффективности влияния той или иной модели на поведение человека в процессе трудовой деятельности показывает, что эффективность труда во многих случаях зависит не только от мотивирующих факторов, но и от среды, атмосферы и трудовой этики.

Риски мотивации трудовой деятельности:

1. Ошибки в межличностном общении. Побуждение сотрудников к деятельности осуществляется с помощью эмоциональных призывов, передачи непроверенной информации, созданию в коллективе атмосферы недоверия друг к другу.

2. Несоответствие между распоряжениями руководства и совершёнными поступками. Вследствие этого сотрудники находятся в состоянии растерянности.

3. Самоустранение руководителей в период необходимости дать чёткие указания.

4. Невнимательное отношение со стороны руководства к проблемам и запросам членов трудового коллектива. Не дождавшись понимания, сотрудники снижают трудовую активность и в дальнейшем не рассчитывают на понимание руководства.

5. Необъективная оценка способностей и задатков сотрудников, в том числе вновь принятых. В одних случаях трудовой потенциал

работников переоценивают и излишне перегружают работой. В других – не поддерживают разумную инициативу.

6. Излишняя формализация процессов труда, бесполезные ограничения. Чрезмерная отчётность отвлекает работников от выполнения важных поручений.

Выводы. Совершенствуя механизм мотивации труда, организация создает и укрепляет заинтересованность персонала в своей работе, содействует росту удовлетворенности качеством трудового процесса, проявлению инициативности персонала, увеличению эффективности трудовой деятельности, вследствие чего увеличивается производительность труда.

Постоянное совершенствование системы трудовой мотивации персонала даёт возможность сделать управление предприятием более эффективным.

МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА

Морозова В.В., бакалавр кафедры управления персоналом и экономики труда

Горун В.В., ассистент кафедры управления персоналом и экономики труда

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

Работа каждой организации зависит от качества выполнения сотрудниками их прямых обязанностей. Интерес работников в высоком результате труда является залогом эффективного управления. Одной из задач квалифицированного менеджера является мотивирование персонала на выполнение обязанностей не только в полном объеме, но и с учётом непредвиденных обстоятельств.

Для достижения поставленных целей, как государственные, так и частные организации направляют средства по стимулированию персонала, что позволяет повысить производительность труда. Это дает

возможность распределить ресурсы наиболее рационально, а также заинтересовать работой сотрудников, которые обеспечат необходимый результат. Мотивация трудовой деятельности – процесс удовлетворения сотрудниками собственных потребностей и ожиданий в выбранном ими направлении деятельности, который осуществляется при выполнении ими задач, согласованных с целями организации.

Мотивацию труда можно расценивать не только как процесс, но и как подсистему системы управления персоналом, состоящую из нескольких элементов или как автономную независимую систему, которая охватывает несколько различных видов мотивации. По мнению ряда специалистов, мотивация включает два основных вида: материальную и нематериальную (табл. 1).

Таблица 1

Разновидности трудовой мотивации

Вид мотивации	Сущность мотивации
Материальная	Премия и другие денежные бонусы
Нематериальная	Компенсации, оплачиваемые самой организацией
Моральная	Признание статуса и заслуг
Прямая	Получение вознаграждения от начальства
Властная (принудительная)	Строится на основе указаний, директив и предписаний
Внешняя	Обусловлена внешними факторами влияния на человека
Внутренняя	Зависит от содержания деятельности
Положительная	Воздействие положительных факторов
Отрицательная	Воздействие негативных факторов

Существенную роль в систему мотивации труда персонала в организации играет руководитель. Практика показывает, что у квалифицированного руководителя, как правило, сотрудники настойчиво и добросовестно работают и дорожат своим рабочим местом. В организациях со сложной разветвлённой структурой в различных подразделениях к сотрудникам предъявляются приблизительно

одинаковые требования, а также предоставляются необходимые ресурсы для работы. Но при этом одни подразделения функционирует продуктивно и демонстрируют впечатляющие результаты, а другие - работают хуже и переживают трудности с персоналом.

Как правило, убедительное объяснение одно: все находится в зависимости от возглавляющего подразделение руководителя. Квалифицированный руководитель крайне требователен к подчиненным, но при этом помогает им и действительно о них заботится.

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ

Недашковская А.С., бакалавр кафедры управления персоналом и экономики труда

Горун В.В., ассистент кафедры управления персоналом и экономики труда

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

Субъект управления в социальной системе – это владеющий властными возможностями человек, либо функционирующие от его имени должностные (официальные) личности, формулирующие цели работы определенных социальных систем, а также организующие их выполнение.

Объект управления в социальной системе – это человек и его труд. В наиболее широком представлении объект управления – это огромный коллектив, а также совокупность людей [1, с. 74].

Управление социальным развитием организации является составляющей системы управления организацией. Управление социальным развитием направлено на удовлетворение социальных потребностей членов трудового коллектива. Круг этих потребностей весьма широк. Сюда входят оплата труда, условия труда, охрана здоровья, бытовые проблемы работников и членов их семей [2, с. 116].

На больших предприятиях есть должность заместителя директора по кадрам и социальному развитию. Решение социальных вопросов,

безусловно, требует определённых финансовых вложений. Предприятие заинтересовано в создании социальной инфраструктуры, которая включает заводскую поликлинику, жилищный фонд, летний лагерь отдыха для сотрудников, спортивный комплекс.

Список использованных источников

1. Оксинайд, К.Э. Управление социальным развитием организации: учеб. пособие / К.Э. Оксинайд . – 3-е изд., испр. и доп. – М. : ФЛИНТА, 2017. – 182 с.
2. Управление социальным развитием персонала: учебное пособие / сост. О. Е. Стеклова. – Ульяновск: УлГТУ, 2016. – 104 с.

СТИМУЛИРОВАНИЕ НЕПРЕРЫВНОГО РАЗВИТИЯ МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА

Никольская А.С., преподаватель кафедры управления персоналом и экономики труда

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

Система здравоохранения нуждается в квалифицированных специалистах. И сами медицинские работники заинтересованы в приобретении новых знаний и навыков, необходимых в профессиональной деятельности. Квалифицированный специалист конкурентоспособен на рынке рабочей силы, требования которого постоянно растут. Развитие персонала предполагает обучение на протяжении всей трудовой жизни.

Создавая возможность профессионально развиваться своим сотрудникам, медицинские организации в дальнейшем только выиграют [1, с. 82]. Безусловно, в большинстве случаев сотрудники готовы тратить силы и время на овладение новыми компетенциями, что станет залогом их успешной деятельности в дальнейшем на новой, более высокой должности. Главным фактором является склонность сотрудников к

самообучению. Тем не менее полагаться только на сознательность и добросовестность работников по отношению к собственному развитию было бы ненадёжно. Решение такого вопроса, как непрерывное повышение профессионального уровня, должно быть поставлено на системную основу.

В первую очередь нужно формализовать процесс профессионального развития персонала. Наиболее значимым документом должен стать индивидуальный план развития. При составлении плана работник тщательно осмысливает пути и возможности решения поставленных задач. Наиболее важные вопросы предварительно обсуждаются с непосредственным начальником. После устранения замечаний план развития может быть вынесен на общее обсуждение. Затем он утверждается руководителем медицинской организации и становится официальным документом. На его основе работник получает возможность повышать квалификацию, проходить профессиональную переподготовку с отрывом от работы.

Основными причинами, побуждающими работника заниматься профессиональным развитием, являются:

- проявить себя ответственным сотрудником, по праву занимающим рабочее место, которым оно дорожит;
- перспектива претендовать на новую должность в будущем на основании соответствующего профессионального уровня;
- необходимость овладения новыми умениями и навыками, которых недостаёт при выполнении служебных обязанностей;
- мнения более опытных коллег и руководства о целесообразности прохождения дополнительного образования [2, с. 5; 3, с. 152].

Исходя из этого должна строиться система стимулирования непрерывного развития персонала, которая должна быть ориентирована на:

- сохранение рабочего места тем сотрудникам, которые повышают квалификацию;
- зачисление в кадровый резерв перспективных работников, освоивших новые компетенции, и успешно применяющих их в практической деятельности;
- оплата дополнительного обучения за счёт организации;

– совершенствование организационной культуры, отражающей ценности непрерывного развития персонала.

Список использованных источников

1. Манерова, О.А. Профессиональный рост и карьера в здравоохранении: приоритеты и проблемы / О.А. Манерова // Медицинские технологии. Оценка и выбор. - 2011. - № 2 (4). - С. 77-83.

1. Мошетова, Л.К. Непрерывное профессиональное развитие врачей: факторы мотивации и экономические аспекты/ Л.К. Мошетова [и др.] // Русский медицинский журнал. Медицинское обозрение. - 2019. - Т. 3. - №8. - С. 3-6.

2. Sabria-Bernado B. Determinants of user demand for lifelong learning in institutions of higher education/ B. Sabria-Bernado, X. LLinás-Audet, S. Isus // International Journal of Training and Development. - 2017. - Vol. 21. - №2. - P. 145 – 166.

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ОРИЕНТАЦИЮ И ДЕЙСТВИЯ ПЕРСОНАЛА В КРИЗИСНЫХ СИТУАЦИЯХ

Подгурская К.В., бакалавр кафедры управления персоналом и экономики труда

Баранник Ю.Г., канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

Кризис в системе управления предприятием характеризуется внезапностью и неожиданностью событий, высоким уровнем угрозы жизненным интересам предприятия, нехваткой времени для проведения соответствующих мероприятий.

Проблема поведения сотрудников в период кризиса является актуальной для руководства и собственников. Внимание к ней существенно возросло в последнее время.

Прежде всего, ведущие корпорации внедряют новые технологии, заручаются поддержкой власти. Вследствие этого другие производители чувствуют себя оста тающими, и оценивают своё положение как кризисное. Для выхода из него нужно прикладывать определённые усилия, а насколько к этому готов персонал, не всегда можно сразу определить.

Кроме того, в условиях монополизации рынков товаров и услуг происходят слияния и поглощения компаний. Соответственно стратегические планы и программы претерпевают значительные изменения, к чему не все руководители, ведущие специалисты и рядовые исполнители готовы. Члены коллектива не всегда одинаково оценивают грядущие изменения, и, соответственно, их трудовая отдача нестабильна, а нередко значительно снижается. Всё это не может не беспокоить собственников бизнеса и топ-менеджеров, и не всегда они могут определиться в выборе путей для выхода из кризисной ситуации.

Немаловажную роль играет человеческий фактор. Сотрудники, наработавшие немалый профессиональный опыт, обладают определёнными знаниями и умениями. Однако, не всегда они могут быть успешно применены в новых условиях деятельности предприятия. Точно так же могут устареть элементы организационной культуры – ценности (декларируемые и недеклаируемые), нормы поведения между коллегами и при обращении к руководству.

Кризисные ситуации трудно миновать в период возникновения предприятия и перехода в новую стадию жизненного цикла.

Так, в начальной стадии, которая может назваться «рождение», предприятие нуждается в генераторах новых идей, новаторах. Их задача – вдохновить сотрудников на интенсивный труд, создать творческую атмосферу. В этот период жизни организации нужно найти и занять нужную рыночную нишу. Во многих случаях это семейные предприятия, где все участники привыкли доверять друг другу. Вместе с тем, даже семейное предприятие не застраховано от кризисов и неудач. Семейные отношения могут разладиться, и, соответственно, семейный бизнес может прекратить существование.

Если же дела в компании идут успешно, то возможен переход в новую стадию – «интенсивный рост». Целесообразно привлечение в штат высококвалифицированных профессионалов, способных на высоком

уровне организовать производство и продвижение товара. Коллективизм в принятии решений становится неактуальным, поскольку он тормозит бизнес-процессы. Нужно жёсткое руководство, хотя к мнению подчинённых сотрудников, безусловно, прислушиваются. На этой стадии жизненного цикла нужно выплачивать премии коллективу за интенсивный и производительный труд. В противном случае специалисты, набравшись профессионального опыта, перейдут на работу к другим собственникам.

В дальнейшем, для преодоления очередного кризиса нужно выработать определённый план действий.

ВХОЖДЕНИЕ ЧЕЛОВЕКА В ОРГАНИЗАЦИЮ

Подгурская К.В., бакалавр кафедры управления персоналом и экономики труда

Петенко А.В., канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

Люди рано или поздно сталкиваются с процессом вхождения в организацию. Многим людям придется иметь дело с проблемами, которые возникают в связи с приемом на новое место работы, разноплановыми действиями, связанными с этим процессом. Прежде всего, люди должны адаптироваться к новой среде.

Такая адаптация не всегда успешна, поскольку определяется взаимодействием обеих сторон – вновь принятым сотрудником и организацией.

Невозможно представить вхождение человека в новый коллектив без корректировки или изменения поведения. Кроме того, изменения и доработки происходят внутри самой организации, даже если сложился ритм жизни самой организации или процесс взаимодействия персонала уже сформирован.

Проблемы вхождения человека в новый коллектив определяют его последующие возможности. Решение этих проблем преимущественно определяется его взаимодействием с окружающей средой. Процесс вхождения человека в организацию связан с изучением системы принципов, правил, ценностей и поведенческих показателей, которые являются характерными для данной организации. При приеме в организацию важно понимать ключевые механизмы, которые не вызывают конфликтов между новым сотрудником и окружающей средой. Установление этих ценностей и принципов, включая их описание, является наиболее важной функцией организации (лица, ответственного за сотрудников).

При вхождении человека в новый коллектив может проводиться специальный тренинг, содержание которого зависит от должности, которую займёт новый работник.

Основное внимание новый сотрудник должен уделить пониманию следующих характеристик:

1. Миссия компании и основные цели.
2. Рекомендуемые и предпочтительные методы, используемые для достижения целей компании.
3. Принципы, правила и подзаконные акты, обеспечивающие уникальные характеристики организации как единой системы.
4. Должностные обязанности, возлагаемые на сотрудника на новом рабочем месте;
6. Стандарты поведения при выполнении своей работы в организации.

Обучение после приёма на работу помогает сотруднику быстрее привыкнуть к новому коллективу. Возможно, вновь принятый сотрудник понимает принципы и ценности организаций по вопросам, связанным с его прошлым опытом, работе с аналогичными ценностями, принципами и нормами поведения. В этом случае новый член организации концентрируется на определенных фактах выражения знакомых ему норм и принципов в поведении и общении, чтобы приспособить поведение к соответствующим условиям организации. Сотрудник может получить необходимую информацию и знания, наблюдая за поведением отдельных опытных сотрудников и в беседах с коллегами и менеджерами. Обучение таких сотрудников также может быть проведено

в рамках надлежащего инструктажа. Если человек, вступающий в организацию, происходит из среды, которая имеет очень разные ценности и методы поведения, то очень важно признать себя носителем какой-либо системы ценностей. Это облегчит процесс адаптации в новой организации.

Процесс обучения нового работника, незнакомого с правилами поведения в данной организации гораздо сложнее. Это требует от нового сотрудника тщательного ознакомления с повседневной жизнью организации, поведением ее членов, глубокого изучения собственного поведения, чтобы отказаться от норм поведения, которые неприемлемы на новом рабочем месте.

Список использованных источников

1. Бизюкова, И.В. Кадры управления: подбор и оценка/ И.В. Бизюкова. - М.: Изд-во «Экономика». -2015. - 150 с.
2. Холодков, А.В. Особенности мотивации персонала крупных промышленных предприятий /А.В. Холодков // Управление персоналом. – 2008. - № 12. – С. 42-46.
3. Басовский, Л.Е. Менеджмент: Учебное пособие / Л.Е. Басовский. - М.: ИНФРА-М - 2019.- 216 с.

СОСТОЯНИЕ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

Пономарёва А.А., бакалавр кафедры управления персоналом и экономики труда

Ляхова Л.С., канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

Экономический кризис в международном масштабе вызывает негативные последствия на рынке труда. Вследствие экономического кризиса:

- снижается массовый спрос и потребление;

- сокращаются объёмы производства и предоставления услуг;
- происходит увольнение персонала;
- повышается уровень безработицы.

Влияние кризиса сказывается на всех секторах экономики. Люди, потерявшие работу, по-разному ведут себя во вновь сложившейся ситуации.

Многие соглашаются на менее оплачиваемую работу, надеясь, что в будущем они смогут найти что-то более подходящее. Однако, позитивные перемены могут произойти нескоро, и возможность вновь получать высокую зарплату откладывается на будущее. По прошествии определённого времени бывший высококвалифицированный работник может потерять свои профессиональные навыки и оказаться невостребованным.

Некоторые уволенные работники оформляют хорошее выходное пособие, сидят дома и на ближайшее время не планируют своё трудоустройство.

В период кризиса снижается спрос на банковских работников, юристов, маркетологов, рекламщиков.

Всё же в период кризиса остаются востребованными, хотя и в меньшей степени, такие профессии, как учителя, врачи, инженеры. Эти профессии, пожалуй, нужны всегда и всем.

Из управленцев рискуют остаться без работы руководители среднего звена предприятий и организаций. Хотя здесь виной может быть не только экономический кризис. Массовое внедрение информационно-коммуникационных технологий оставило без работы многих представителей этой категории персонала.

Некоторые организации не спешат увольнять работников, но снижают оплату труда. Часть коллектива отправляют в неоплачиваемый отпуск.

Вместе с тем в кризисе есть определённые позитивные стороны: остаются работать на своём месте наиболее квалифицированные и подготовленные.

Кризис пройдёт, появятся новые вакантные позиции. Со временем появится конкуренция среди кандидатов. Люди начнут осознавать, что получать заработную плату и премии можно только лишь за реальный результат, а не бездействие и просто за присутствие на рабочем месте.

В процессе поиска нового рабочего места многие соискатели лучше узнают требования рынка рабочей силы. Соответственно, у них будет возможность тщательно подготовиться к трудоустройству.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ

Пономаренко К.А., бакалавр кафедры управления персоналом и экономики труда

Горун В.В., ассистент кафедры управления персоналом и экономики труда

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

Управление персоналом предприятий и организаций включает в себя следующие основные направления:

- прием на работу;
- адаптация персонала;
- развитие трудового коллектива;
- оценка эффективности;
- охрана труда.

Общие вопросы по управлению персоналом в организации:

- определение руководителей подразделений;
- классификация персонала на основе анализа задач, выполнение которых возложено на работников.

-определение перечня нормативных и ненормативных документов по управлению персоналом (кадровый состав, организационная структура управления, должностные инструкции, профиль компетенций, квалификационные требования, положения о подразделении);

-определение списка юридических документов, соблюдение которых является обязательным при регулировании отношений руководства со своими сотрудниками.

Порядок работы с кандидатами на замещение вакантной должности:

- составление трудового договора;
- составление перечня необходимых документов, необходимых для использования;
- составление дополнительных требований к кандидатам на вакантную должность;
- прохождение соискателями тестирования;
- установление испытательного срока.

СУЩНОСТЬ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Романенко Д.М., бакалавр кафедры управления персоналом и экономики труда

Баранник Ю.Г., канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

Антикризисное управление представляет собой такой вид управления, который включает прогнозирование наступления кризисной ситуации, разработку и реализацию мероприятий по нейтрализации угроз.

Целями и задачами антикризисного управления являются:

- анализ возможности возникновения рисков;
- предвидение наступления кризиса в деятельности организации и соответствующая подготовка;
- оценка возможных последствий кризиса;
- составление списка мероприятий по устранению кризиса и назначение ответственных за их выполнение;
- расчёт затрат (материальных, временных) на осуществление антикризисных мероприятий;
- преодоление кризисной ситуации;

– анализ эффективности проведённых мероприятий по предотвращению и нейтрализации рисков.

Объектом антикризисного управления может быть организация, подразделение, вид деятельности (производство, сбыт, система управления человеческими ресурсами).

Субъектом антикризисного управления может выступить собственник, руководство организацией, инвестор. В рамках самоуправления субъектом антикризисного управления может стать коллектив организации.

Антикризисное управление охватывает различные стороны деятельности организации. Вопросы, решаемые в контексте антикризисного управления, могут быть распределены следующим образом:

- распознавание рисков;
- выявление природы кризиса;
- обеспечение функционирования организации в кризисный период;
- устранение последствий кризиса.

По направленности антикризисных мероприятий:

- финансовые;
- экономические;
- управленческие;
- юридические;
- социальные;
- психологические;
- технологические.

Список использованных источников

1. Беляев, А.А. Антикризисное управление: учебник для вузов по специальности «Менеджмент организации» / А.А. Беляев, Э.М. Коротков. - М: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. - 311 с.

2. Захаров, В.Я. Антикризисное управление. Теория и практика: учеб. пособие для вузов по экон. специальностям / В.Я. Захаров [и др.]; под ред. В.Я. Захарова. -М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2010. - 319 с.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Романенко Д.М., бакалавр кафедры управления персоналом и экономики труда

Петенко А.В., канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

На сегодняшний день, исследуя текущее состояние большинства предприятий, необходимо отметить позитивную и негативную тенденции, которые характеризуют общее положение организаций.

Для позитивной тенденции характерна бесперебойная работа предприятий, способных обеспечивать более высокие объёмы производства товаров и предоставления услуг, повышать рентабельность, прибыль, улучшать финансовое положение. Негативная тенденция, наоборот, связана с предприятиями, которые находятся в кризисной ситуации, переживают спад производства, находятся на стадии банкротства [1, с.176].

Стоит отметить, что для предприятий, испытывающих серьёзные проблемы, характерно следующее:

- малоэффективная система управления;
- недостаточная компетентность руководителей;
- отсутствие информационной поддержки управленческих решений;
- устаревшая организационная структура управления [2, с. 327].

Каждая из проблем обусловлена рядом причин, которые нуждаются в скорейшем рассмотрении (табл.1). Совершенствование организационной структуры управления позволит повысить эффективность управления [3, с. 633].

Совершенствование систем управления на каждом предприятии необходимо проводить не только в тех случаях, когда самому предприятию грозит банкротство или серьёзный кризис, но и тогда, когда предприятия в полной мере достигают определенных результатов и успешно функционируют.

Причины проблем предприятий

Проблема	Причина
Малоэффективная система управления	Отсутствие стратегического подхода к решению проблем. Ориентация на получение быстрого результата без учёта стратегической перспективы. Неточная информация о состоянии рынков товаров и услуг. Отсутствие системы профессионального развития персонала. Недостаточная мотивация трудовой активности членов коллектива.
Недостаточная компетентность руководителей	Руководители не в полной мере осознают последствия принимаемых управленческих решений
Отсутствие информационной поддержки управленческих решений	Нехватка нужных сведений способна не только повлиять на принятие решений, но и поставить под угрозу выполнение поставленных задач, поскольку сомнительные данные не позволяют внести ясность о состоянии предприятия, эффективности действиях руководства
Устаревшая организационная структура управления	Наличие подразделений и должностей, не оказывающих заметного влияния на эффективность управления.

Постоянный анализ позволяет удерживать стабильный уровень работы предприятия, а также выявлять, какие факторы положительно влияют на деятельность предприятия, а какие снижают эффективность.

Список использованных источников

1. Чеботарь, Е. Ю. Проблемы управления персоналом в современных организациях / Е. Ю. Чеботарь // Молодой ученый. — 2021. — № 45 (387). — С. 174-177.

2. Тебекин, А. В. Менеджмент организации: учебник для высших учебных заведений по экономическим специальностям / А. В. Тебекин, Б. С. Касаев. – Москва: КноРус, – 2017. – 407 с.

3. Настинова, Ц. С. Управление персоналом в современных условиях / Ц. С. Настинова // Молодой ученый. – 2016. – № 8. – С. 632 – 634.

ОТБОР КАНДИДАТОВ НА ВАКАНТНЫЕ РАБОЧИЕ МЕСТА

Смирнов С.Н., канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

Отбор соискателей на вакантные позиции следует проводить в несколько стадий. Не обязательно сразу рассматривать все поданные заявки. Например, следует заняться несколькими резюме в количестве десяти или пятнадцати.

Не нужно торопиться назначать соискателю личную встречу. Первое общение можно осуществить по телефону. До этого нужно внимательно рассмотреть представленное резюме. Но по одному резюме невозможно точно оценить профессиональные и личностные качества кандидата, его реальный (а не формальный опыт), готовность приступить к выполнению возложенных обязанностей. Резюме не даёт полной характеристики человека как будущего работника организации. Люди склонны приукрашивать свои достижения и способности.

Исходя из этого большое внимание уделяется телефонному интервью.

Телефонное интервью представляет собой форму собеседования с соискателем по телефону. Точно так же могут использоваться и другие технические средства коммуникаций: видеоконференции, телемосты и пр. Телефонное интервью позволяет более точно составить впечатление о профессиональном потенциале кандидата, его компетенциях, заслугах.

По ходу проведения интервью менеджер по персоналу оценивает, насколько претендент соответствует требованиям конкретной должности. По результатам беседы принимается решение о приглашении на новую встречу или же о прекращении дальнейшего общения.

Основные аспекты телефонного интервью с соискателем на вакантную позицию:

- уточнение сведений о соискателе, которые первоначально были указаны в резюме;
- составить мнение об общем уровне развития претендента, его способности излагать мысли, культуре общения;
- привлечь внимание соискателя, вызвать интерес к общению в дальнейшем;
- в случае совпадения интересов сторон назначить встречу с указанием адреса организации, даты и времени.

Общая последовательность проведения телефонного интервью с кандидатом:

- приветствие, предмет разговора;
- доброжелательная интонация;
- вежливость, деликатность;
- обращение по имени (имени-отчеству);
- предоставление сведений от имени организации, которые представляют интерес для соискателя.

Менеджер в начале разговора полностью представляется, указывает организацию и цель собеседования. В начале беседы нужно спросить, не отвлекает ли в данный момент времени этот звонок собеседника от других дел. Если последовал утвердительный ответ, беседу можно продолжать.

Вместе с тем, возможны случаи, когда соискатель находится на своём рабочем месте в присутствии непосредственного руководителя. В этот момент он будет чувствовать себя неловко и продолжать беседу ему будет затруднительно.

Если же проводится массовый набор персонала и, соответственно, требования к профессиональным кандидатам не очень высокие, беседа строится несколько по-иному. Менеджер в начале разговора кратко

сообщает об имеющейся вакантной позиции, и если соискатель высказал заинтересованность, ведёт дальнейшую беседу.

Не нужно спешить назначать личную встречу, не успев всё обговорить заранее. Если же претендент настаивает, ему нужно дипломатично объяснить, что все имеющиеся сведения сначала нужно обсудить с руководством организации. И при первой же необходимости такая встреча будет назначена.

Затем менеджер приводит данные о вакантном рабочем месте. При этом не следует вдаваться в детали, полностью перечислять права, обязанности и ответственность, предусмотренные должностной инструкцией. Следует кратко рассказать об организации, основных направлениях её деятельности, адресе, уровне оплаты труда. Нужно обозначить, каких результатов ожидают от нового работника, какие перед ним будут стоять задачи.

В ходе беседы нужно выяснить мотивацию соискателя. Следует иметь в виду, что большинство претендентов более всего ориентируются на размер заработной платы, премии, бонусы. Вместе с тем, есть и такие кандидаты, которых более всего интересуют содержанием труда: насколько работа творческая, какие обязанности будут возложены, насколько труд автоматизирован и механизирован (если речь идёт о работе на производственном участке).

Обсудить также нужно, связана ли данная работа с командировками, выездами в другие города и регионы. И есть ли в связи с этим материальная компенсация.

Кого-то интересует имидж компании, её репутация среди деловых кругов и потребителей. Тогда менеджер может более подробно рассказать о достижениях организации, её успехах и дальнейших перспективах.

Если менеджер видит положительную реакцию со стороны соискателя, то можно договориться о личной встрече.

К личной встрече менеджеру по персоналу нужно подготовиться. Во-первых, следует уточнить те данные, которые приведены в резюме. Особенно это относится к полученному образованию, приобретённой квалификации.

Некоторые менеджеры не стесняются звонить на предыдущее место работы и интересоваться у бывших коллег и руководства мнением о

данном соискателе. По результатам личной встречи руководство принимает решение о приёме на работу нового сотрудника.

ПРОБЛЕМЫ МИГРАЦИИ НАСЕЛЕНИЯ

Стадник М.А., бакалавр кафедры управления персоналом и экономики труда

Петенко А.В., канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

С каждым годом миллионы людей пересекают границы государств, чтобы найти новое место жительства и работу, учебу или различную стажировку, отдых или лечение, защищаясь от политического, национального или экологического бедствия. Эти, и прочие виды миграции населения объединены в понятие «международная миграция». Международные миграции являются интенсивным пространственным массовым передвижением людей через государственные границы.

Миграция порождает большие изменения в распределении людей внутри страны, а также отдельных регионов. В современном обществе роль миграции значительно увеличилась [1, с. 5].

Прежде всего, учет процессов миграции является очень важным для развития социальной и экономической сферы любого государства, поскольку они сильно влияют на структуру населения, на все социальные и хозяйственные сферы общества [2, с. 13]. Во-вторых, миграция в международных экономических отношениях является важным элементом международного экономического сотрудничества.

В-третьих, в международной трудовой миграции обеспечиваются преимущества стран, принимающих и поставщиков рабочей силы, поскольку обеспечивают стабильность на трудовом рынке, сдерживая растущую безработицу. Миллионы людей в поисках лучшей жизни, новых рабочих мест и подходящего учебного заведения каждый год меняют свою страну. Масштаб международного миграционного

процесса постоянно растет, включая в процессы миграции население почти всех государств мира. По оценкам Организации Объединенных Наций, более 175 миллионов человек (3% населения планеты) живут вне государств, где они рождаются.

Международные миграции влияют на страны, принимающие трудовую силу, а также отдающих. Для государств, которые дают работу, можно выделять следующие положительные и негативные стороны. К положительным признакам относится:

- повышение квалификации работников, развитие человеческого капитала, повышение конкурентоспособности работников;
- пополнение доходной части платежной системы страны;
- снижение напряжения на внутреннем рынке труда, снижение общего уровня безработицы;
- экономия средств, направляемых службами занятости для создания дополнительных рабочих мест и выплаты пособий по безработице;
- рост сбережений населения, создание инвестиционных фондов в стране.

К отрицательным чертам этого процесса могут быть отнесены:

- повышение дисбаланса рынка труда между предложением и спросом на самые востребованные профессии;
- «утечка умов». Под этим термином понимают потерю лучших профессионалов, которые ищут возможности для научной деятельности, научных исследований и разработок.

Международная миграция является глобальным мировым процессом, который входит в современную глобализацию, поскольку он включает в себя огромные массы народа. При этом вид этнографической карты мира значительно меняется. Особенностью глобальной миграции является непрерывное увеличение масштабов ее процесса. В этот процесс все больше и больше вовлекается население почти всего мира.

Международная миграция способствует повышению конкурентоспособности товаров, уменьшая издержки производства, связанные с низкой стоимостью иностранной рабочей силы. Иностранцы также способствуют росту спроса на товары и услуги и стимулируют дополнительную занятость в стране.

Таким образом, можно сказать, что миграция населения влечет за собой множество последствий для людей, как положительных, так и отрицательных. Сами мигранты остаются в выигрыше от международных миграций, поскольку их доходы значительно возрастают.

Список использованных источников

1. Авдокушин, Е.Ф. Международные экономические отношения: учебное пособие / Е.Ф Авдокушин – М.:ИВЦ «Маркетинг», 2013. - 281 с.
2. Методология и методы изучения миграционных процессов/ Под ред. Ж. Зайончковской, И. Молодиковой, В. Мукомеля. – М.: Центр миграционных исследований. - 2015. - С. 10-21.

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Стадник А.М., канд. гос. упр., заведующий кафедрой управления персоналом и экономики труда

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

По прогнозам специалистов именно управление человеческими ресурсами приобретет в ближайшие десятилетия первостепенное значение. В начале прошлого века высшие управленческие посты и лидирующее положение в разработке вопросов управления занимали инженеры, которые стремились к максимальной рационализации и механизации производства (персонал представлялся им как приложение к технике и технологии). Их сменили экономисты и финансисты, свою главную задачу видевшие в получении максимально возможной прибыли за счет эффективного управления маркетингом и финансовыми ресурсами. Для них роль персонала сводилась к средству обеспечения окупаемости и рентабельности. Затем высшее звено управления стали представлять юристы, считавшие, что главное в бизнесе и менеджменте - соблюдать установленные законом «правила

игры»: предписания, инструкции, нормативные акты. Все эти разновидности традиционного подхода к управлению персоналом имели ряд общих недостатков.

1. Наличие различий в национальных, институциональных и организационных особенностях управления. В итоге общая профессиональная идеология управления персоналом так и не сложились, о чем ярко свидетельствует практика управления персоналом в отечественных организациях.

2. Кадровая работа традиционно находилась на «обочине» интересов руководителей корпораций. Специалистов по управлению персоналом ограничивали функциями советников при руководстве, они не несли непосредственной ответственности за разработку и реализацию стратегии организации, финансовые и производственные соображения всегда брали верх над кадровыми. В результате инициативы кадровиков шли вразрез с общей стратегией корпорации (ради прибыли можно сэкономить на улучшении условий труда).

3. Специалисты по управлению персоналом изначально рассматривались как защитники интересов рядовых работников. Менеджеры-функционалы считали, что подобная позиция препятствует достижению целей, стоящих перед организацией из-за противоречий между интересами работников и работодателей.

4. Управление персоналом определялось, как деятельность, не требующая специальной подготовки. Для ее осуществления достаточно было довольствоваться соображениями здравого смысла, в отличие от других управленческих специальностей. К тому же существовало (и существует в настоящее время) широко распространенное мнение, что любой опытный руководитель вполне может справиться с функциями менеджера по персоналу.

5. Слабый авторитет кадровых работников в глазах начальства, линейных руководителей и специалистов из-за отсутствия специализированной профессиональной подготовки и соответствующей профессиональной квалификации.

Это – прошлое кадрового менеджмента. Уже сегодня управляющими высшего ранга и разработчиками глобальных проектов управления все чаще становятся выходцы из структур кадрового менеджмента, которые в центр современной концепции управления

ставят Человека. В результате каждый управляющий становится управляющим человеческими ресурсами. Это означает, что меняется подход к управлению персоналом: от традиционного - к гуманистическому, согласно которому объектом управления в организации являются человеческие ресурсы.

ХАРАКТЕР И ОСОБЕННОСТИ СОВРЕМЕННОЙ МИГРАЦИИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Суховорина А.Д., бакалавр кафедры управления персоналом и экономики труда

Ляхова Л.С., канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

На протяжении всей истории человечества на Земле были различные волны миграции. Эти волны миграции развились по таким причинам, как стихийные бедствия, гражданские войны, дискриминация, насилие, экономические факторы. В зависимости от этих причин миграция сегодня рассматривается под разным углом.

Среди видов миграции международная трудовая миграция наиболее распространена в XX и XXI веках. Международная трудовая миграция определяется как миграция людей из одной страны в другую с целью найти работу или работать с большей заработной платой.

Трудовая миграция по-прежнему является наиболее распространенным типом миграции в настоящее время. Согласно последнему Докладу о трудящихся-мигрантах, подготовленным Международной организацией труда (МОТ), из 258 миллионов иммигрантов 163,8 миллиона являются трудящимися-мигрантами. Почти во всех частях мира, особенно в арабских странах, доля трудящихся-мигрантов в общей занятости выше, чем среди

неиммигрантского трудоспособного населения. Это дает подсказку о том, почему трудовые мигранты и международная трудовая миграция важны.

В целом женщин-мигрантов меньше, чем мужчин [2, с. 91]. Основной причиной этого является сохранение мужского доминирования в различных секторах, отсутствие справедливого распределения заработной платы между полами, насилие и домогательства в отношении женщин. Не только среди иммигрантов, но и во всем мире женщины по-прежнему сталкиваются с теми же проблемами в сфере занятости. Хотя экономические факторы являются основой международной миграции рабочей силы, на самом деле существует много образовательных, политических, социальных и климатических факторов. Хотя есть возможности трудоустройства в стране, где живут люди, они предпочитают мигрировать из-за многих факторов, возникающих в результате гражданских войн, террористических инцидентов, стихийных бедствий, давления политической власти на общество и образование. К сожалению, проблема миграции не в полной мере отражена в экономической литературе. До определенного периода миграция рассматривалась как социологическое явление, а не как экономическая проблема. По этим причинам миграция смогла занять место в экономической литературе в очень поздний период.

В результате миграция в прошлые века и сегодня является важным вопросом, который необходимо решать экономически [2, с. 31-33].

Важнейшим элементом процесса экономического развития является человеческий капитал. [1, с. 80] Миграция квалифицированных специалистов, которые являются наиболее образованной и динамичной частью страны, приводит к замедлению темпов развития, особенно в слаборазвитых странах. Однако, с другой стороны, если мигрирующая рабочая сила состоит из неквалифицированных работников, это создает преимущество для стран с избыточным предложением рабочей силы.

Остаются проблемы, с которыми сталкиваются мигранты в странах, куда они прибыли. Хотя права мигрантов определяются международными конвенциями, к сожалению, многие страны проводят негуманную политику в отношении мигрантов несмотря на то, что они входят в число экономически развитых стран. Чтобы страны могли

воспользоваться преимуществами, создаваемыми международной трудовой миграцией, они должны сначала устранить эти проблемы.

Список использованных источников

1. Малкова, И. В. *Мировая экономика* / И.В. Малкова - М.: Проспект, 2005. – 272 с.
2. *Мировая экономика. Экономика стран и регионов : учебник для вузов* / В. П. Колесов [и др.]; под редакцией В. П. Колесова, М. Н. Осьмой. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 519 с.

РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ ЛИЧНОГО ПРИМЕРА РУКОВОДИТЕЛЯ

Титова О.Д., бакалавр кафедры управления персоналом и экономики труда

Баранник Ю.Г., канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

Наблюдения за стилем работы рядовых сотрудников организации показывают, что некоторые из них усваивают манеры и приёмы работы руководителя. Это неудивительно, ведь желание подражать есть у многих людей. Даже дети подражают взрослым, более опытным.

Также и часть сотрудников осваивают манеры своего руководителя, как человека авторитетного, занимающего более высокую должность.

Руководителю нужно помнить, что на него многие равняются, он служит своеобразным «эталонном», носителем определённых правил (официальных и неформальных), норм и ценностей. Желание подражать наиболее выражено у молодых сотрудников, находящихся ещё только в начале трудового пути, и пока не обладающих в полной мере многими необходимыми личностными и деловыми качествами. Многие руководители высшего и среднего звена, особенно в сфере производства, придерживаются автократического стиля управления. Соответственно

руководители нижнего уровня управления этот же стиль берут себе на вооружение. Но подчинённые не просто копируют стиль управления руководителя. Они оценивают, насколько их начальник нацелен на профессиональное и личностное развитие, тратит ли он свои силы на приобретение новых знаний. Если он растёт как специалист, предъявляет высокие требования как к себе, так и к другим, то может выглядеть в глазах подчинённых лидером [1, с. 30].

Можно выделить наиболее важные черты, присущие эффективным руководителям. В первую очередь, руководитель должен проявлять принципиальность. Если руководителю присуще чувство справедливости, это будет отмечено его коллегами и подчинёнными, и в дальнейшем существенно повысит авторитет. Наоборот, необъективность, даже в мелочах, становится сразу заметной, и может подорвать доверие коллектива.

Профессиональная компетентность также важна. При обсуждении деловых вопросов выглядеть дилетантом крайне невыгодно. Можно часть обязанностей делегировать опытным специалистам, рассчитывая на их ответственность. Здесь нужно ещё одно важное качество – уметь подбирать персонал.

Умение мыслить логически, убеждать собеседников в споре, продуктивно проводить совещания также необходимо. И от подчинённых нужно требовать докладывать быстро и по существу. Совещание не должно превращаться в дискуссию ни о чём. Нужно уметь дать высказаться каждому, но после обсуждения принять оптимальное решение [2, с. 70].

Руководителю нужно уметь быстро ориентироваться в меняющихся ситуациях [3, с. 139].

Список использованных источников

1. Арестова, О.Е. Теоретические основы управления персоналом / О.Е. Арестова, С.Н. Смирнов // Управление персоналом: новые задачи: материалы VII Республиканской студ. науч. конф. (Донецк, 21 апреля 2021 г.) / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2021. – С. 29-31.
2. Никольская, А.С. Лидерство как форма управленческой власти / А.С. Никольская // Управление персоналом: новые задачи: материалы VIII Респ. студ. науч. конф. (Донецк, 21 апреля 2022 года) / Минобрнауки

ДНР, ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», Кафедра управления персоналом и экономики труда. – Донецк: ДОНАУИГС, 2022. – С. 70-72.

3. Киселева А.А. Лидерство как форма управленческого воздействия / А.А. Киселева // Управление персоналом: новые задачи: материалы VIII Респ. студ. науч. конф. (Донецк, 21 апреля 2022 года) / Минобрнауки ДНР, ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», Кафедра управления персоналом и экономики труда. – Донецк: ДОНАУИГС, 2022. – С. 138 – 140.

ПРОФИЛАКТИКА КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

Титова О.Д., бакалавр кафедры управления персоналом и экономики труда

Петенко А.В., канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

Конфликты – это те процессы, которые одобряют немногие, но в них участвуют почти все. В ряде случаев это может быть попыткой получить вознаграждение путем подчинения, навязывания своей воли, устранения или даже уничтожения оппонента, который стремится получить то же самое.

Современная точка зрения на конфликты такова, что некоторые из них не только приемлемы, но и желательны, поскольку предоставляют информацию о проблемах организации, позволяют выявить скрытые процессы, противоречия и т.д. Современные конфликты выполняют определенную функцию анализа сложившейся в организации ситуации. Отсюда следует, что конфликты приводят к перестройке существующих управленческих механизмов, способствуют формированию новых, более эффективных.

В результате конфликтов могут появиться новые идеи, способствующие рациональной организации труда, более высокой трудовой отдаче [1, с. 235].

Можно выделить несколько причин, по которым возникают конфликты:

1. Разделение благ и ресурсов. Одному работнику предоставят лучшие условия труда, другому – более высокий оклад. Один руководитель имеет в подчинении имеет отдел, от которого зависят итоговые показатели деятельности всей организации. А другой руководитель при одинаковой зарплате возглавляет подразделение, у которого нет чётко поставленных задач, и, соответственно, нет особых достижений.

2. Взаимозависимость функций. Результаты работы отдела может зависеть от итога работы другого отдела.

3. Различия в целях. Вероятность конфликта возрастает по мере того, как организации специализируются и делятся на подразделы. Это связано с тем, что специализированные подразделения сами определяют свои новые задачи, которые могут не соответствовать с задачами всей организации.

4. Несовпадение норм и ценностей организации и отдельных работников [2, с. 151]. Особенно проявляется при вхождении в организацию новых работников.

5. Неэффективные внутрифирменные коммуникации. Если в организации произошло какое-либо значимое событие, администрация должна поставить в известность коллектив. В противном случае среди работников распространяются различные домыслы и слухи. В результате авторитет руководства ставится под сомнение.

Полностью исключить конфликты из жизни организации, даже преуспевающей, практически невозможно [3, с. 72]. Всегда чьи-то действия, решения, а также события в жизни коллектива будут кем-то оцениваться критически.

В целях предотвращения конфликтов могут быть использоваться следующие подходы:

1. Установление уважительных отношений между руководством и рядовыми сотрудниками.

2. Организация отдыха для сотрудников и членов их семей.

3. Проведение спортивных соревнований между подразделениями с вручением призов.

Список использованных источников

1. Короходкина, К. Г. Конфликтные ситуации внутри рабочего коллектива и пути выхода из них / К. Г. Короходкина // Молодой ученый. – 2018. – № 20 (206). – С. 234-236.

2. Стадник, А.М. Корпоративная культура в системе управления персоналом на предприятии / А.М. Стадник // Сборник научных работ. Серия «Государственное управление». Вып. 22: Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДОНАУИГС». – Донецк: ДОНАУИГС, 2021. – С. 149 – 157.

3. Захарова, Н.А. Управление конфликтами в организации / Н.А. Захарова, С.Н. Смирнов // Управление персоналом: новые задачи: материалы VII Республиканской студ. науч.-практ. конф. (г. Донецк, 21 апреля 2021 г.) / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2021. – С. 72 – 73.

СЕГМЕНТИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА

Титова О.Д., бакалавр кафедры управления персоналом и экономики труда

Петенко А.В., канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

Сегментация рынка труда представляет собой структурирование, при котором под влиянием политических, экономических и социальных факторов развития общества происходит естественное разделение труда и образуются отдельные сегменты, отличающиеся рядом показателей, в зависимости от того, как они функционируют, особенностями каждой категории работников.

Каждая организация, занимающаяся маркетинговой деятельностью, заинтересована в том, чтобы сделать ее эффективной. Чтобы достичь этого, необходимо уметь анализировать рыночные возможности, выбирать подходящий целевой рынок, разрабатывать маркетинговый пакет и внедрять его. Чтобы разработать соответствующую стратегию, участники рынка должны иметь необходимые сведения о рынке. С точки зрения маркетинга такой потенциальный рынок создается на основе сегментации. Задачей сегментации является выявление целевых групп сегментов. В конечном счёте нужно остановить свой выбор на том сегменте, который принесёт наилучший результат. Сегментация предполагает использование следующих методологических подходов:

- каждый из выбранных сегментов должен быть четко определен;
- сегмент можно охарактеризовать определёнными количественными показателями;
- необходимо оценить критерий относительной важности сегмента, то есть определить, можно ли рассматривать группу предприятий как сегменты рынка и является ли она устойчивой в силу своих характеристик;
- выделенный сегмент должен быть доступен работодателям и работникам, которые используют информационные каналы (в том числе государственную службу занятости);
- сегменту должна быть присущи неудовлетворённые потребности (подача предложения о работе, выражение желания нанять или сменить работу и т. д.);
- совместимость сегмента и рынка конкурентов. Целесообразно определить, сколько действий в выбранном сегменте повлияет на планы других работодателей и работников, и для оценки последствий совпадения интересов разных конкурирующих сторон;
- выбранный сегмент должен быть защищён от конкурентов.

Единого метода сегментации рынка не существует. Участники рынка должны опробовать варианты таргетинга на основе разных переменных, по одной или нескольким за раз, чтобы найти наиболее полезный подход к изучению структуры рынка.

Наиболее эффективными методами сегментирования рынка являются:

1. Метод группировки. Объекты разделяются по наиболее характерным признакам.
2. Методы многомерной классификации, когда деление происходит в комплексе одновременно анализируемых признаков.

ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ И ТРУДОУСТРОЙСТВО В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Чукина А.Н., бакалавр кафедры управления персоналом и экономики труда

Ляхова Л.С., канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

Под трудовыми ресурсами региона подразумевают определённое количество населения, в физических и умственных возможностях которого занятие общественно-полезной деятельностью. Несмотря на то, что на первый взгляд имеется очевидное сходство между трудовыми ресурсами и трудоспособным населением, на деле оказывается, что трудоспособное население – лишь часть трудовых ресурсов.

То есть в категорию «трудовых ресурсов» дополнительно входят не только трудоспособные граждане, но и часть нетрудоспособного населения (инвалиды и льготные пенсионеры), а также население старше или наоборот младше общепринятого трудоспособного возраста (для мужчин – 16-65 лет, для женщин – 16-60 лет). Сложившаяся в настоящее время ситуация на республиканском рынке труда оставляет желать лучшего. Непрерывающиеся военные действия начиная с 2014 года, пандемия коронавирусной инфекции, осложнение военной обстановки в регионе и мобилизация мужской части населения наложили свои отпечатки на темпы экономического развития Донецкой Народной Республики. И даже несмотря на все вышеизложенные факторы,

большинство предприятий всеми силами стараются не выходить из строя, обеспечивая рабочими местами население Республики.

Тем не менее, проблема безработицы остро стоит в ряду самых насущных вопросов в Республике, и ей способствует большое количество факторов, о которых упоминалось выше. В это время лишь определённая часть населения обращается за содействием по трудоустройству и получением пособия по безработице. По данным территориальных органов, на период январь-сентябрь 2022 года, на учёте в Республиканском центре занятости состояло на учете 48,6 тыс. граждан в поисках работы. В числе которых 11,9 тыс. или 24,5% – граждане возрастом до 35 лет, а также 318 человек – инвалиды [1].

Стоит отметить, что благодаря содействию центров занятости нашли работу 38,9 тыс. человек, а это целых 80%. Из них 14 тыс. или 28,8% на постоянные рабочие места и 24,9 тыс. или 51,2% – на работы временного характера.

За отчётный период 199 человек получило профессиональное обучение, а именно: 28 человек по программе профессиональной подготовки, 160 – переподготовки, 11 – повышения квалификации.

Обучение проходило по следующим направлениям: «кровельщик», «штукатур», «каменщик», «электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования», «плотник», «повар» и др.

Нельзя не затронуть тему трудоустройство инвалидов. Как отмечалось ранее, в отчётном периоде в центре занятости зарегистрировано 318 человек с ограниченными возможностями. Благодаря содействию Республиканских органов, работу нашли 192 человека или 60,4%, включая постоянный и временный характер работ.

К тому же, за 9 месяцев 2022 года центрами занятости Республики зарегистрировано более 7 тыс. трудовых договоров, заключенных между физическими лицами, физическими лицами-предпринимателями и наемными сотрудниками.

Свою работу отделения центров занятости по Республике проводят ежедневно, и в число их задач входит работа с молодежью. В сферу деятельности сотрудников Центра занятости входят посещения учебных заведений, ознакомление студентов с информацией о текущем состоянии рынка труда, наиболее востребованных профессиях, а также образовательных учреждений, где можно получить соответствующее

образование [2]. Во время таких мероприятий проводятся семинары, тренинги и ролевые игры, в ходе которых учащиеся знакомятся с разными профессиями, задают интересующие вопросы, дискутируют на различные темы. Такие встречи проводятся на регулярной основе в течение учебного года, в том числе и в самом центре занятости.

В заключение хотелось бы отметить, что несмотря на сложную ситуацию в регионе, Республика располагает достаточно мощным трудовым потенциалом. Главное сегодня – это помощь населению в раскрытии потенциала и рациональное использование трудовых ресурсов.

Список использованных источников

1. Информация о ситуации на рынке труда Донецкой Народной Республики за январь-сентябрь 2022 года [Электронный ресурс] // Республиканский Центр Занятости Донецкой Народной Республики. – Режим доступа: <https://rcz-dnr.ru/informacziya-o-situaczii-na-rynke-truda.html>.

2. Ситуация на рынке труда в Республике [Электронный ресурс] // Всё о ДНР: интернет-справочник. – Режим доступа: <https://vsednr.ru/situaciya-na-rynke-truda-v-respublike/>.

ПОЗИТИВНЫЕ И НЕГАТИВНЫЕ СТОРОНЫ КОНФЛИКТОВ

Шевчук Е.А., бакалавр кафедры управления персоналом и экономики труда

Горун В.В., ассистент кафедры управления персоналом и экономики труда

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

В древности философы еще не употребляли термин «конфликт», чаще всего они употребляли наименование «насилие», но уже было видно, что конфликт охватывает не всю жизнь, а только её часть.

Конфликт - столкновение, противоборство. Если это определение употреблять в широком смысле, то конфликтуют вода и пламя, овцы с волками, кошки с собаками, и даже программные средства, бывает, конфликтуют. Между людьми конфликты могут происходить в семье, в коллективе, среди друзей.

Обычно слово «конфликт» имеет негативный окрас, потому что это не просто противоборство, а противоборство, связанное с выплеском негативных эмоций. Понятие конфликта отличается от понятия «ссора». Ссора – это когда люди поругались, а после помирились, негативные эмоции есть, но продолжительного противостояния не возникло. Конфликт также отличается от «противоборства», как например в спорте или в деловых переговорах, там есть противостояние, но нет негативных эмоций. Не смотря на однозначный окрас этого понятия, конфликт двойственен, в нем есть как и плюсы, так и минусы, и люди, которые это понимают, могут управлять конфликтами, конфликтными ситуациями, выбирать стратегию поведения в конфликтных ситуациях, или по возможности игнорировать конфликт.

Минусы конфликта:

- 1) нарушение отношений между людьми;
- 2) потеря времени на конфликтные переживания;
- 3) снижение авторитета участников конфликта;
- 4) постконфликтное представление об участниках конфликта как о врагах.

Плюсы конфликта:

- 1) импульс к изменению своих взглядов;
- 2) показывает немощее звено в отношениях;
- 3) дает замечать скрытые отношения;
- 4) конфликт с внешним неприятелем может поспособствовать сплочению.

Конфликт можно преодолеть, им можно управлять, если на него взглянуть как на задачу, которую нужно решить, определяя причины возникновения, способы преодоления, или варианты предотвращения конфликта в будущем.

Временами конфликт – это возможность увидеть себя со стороны другого человека.

Конфликт- является неким противоборством, переживания в котором будут отрицательными. Но чтобы конфликт развился, что-то должно этому предшествовать.

Предпосылки конфликта - одно из значимых факторов развития конфликтов. Последствием конфликта является напряжение или стресс. Каждый человек испытывал стресс как минимум один раз в своей жизни, главными гормонами стресса являются: кортизол и адреналин, оба гормона производят надпочечники. Возникает конфликт в зависимости от того, что вокруг человека (группы) происходит. Не важно один ли человек в конфликтной ситуации, или это конфликт группы.

Определённую роль в преодолении конфликтов может сыграть посредничество с участием авторитетных и опытных работников. Если в рабочей ситуации произошёл конфликт, и производственный процесс остановился, целесообразно привлечь ветеранов организации. Они выслушают обе противоборствующие стороны и вынесут своё мнение, которое может устроить всех.

НЕСТАНДАРТНЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ КАК ФАКТОР ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ

Яровая Д.Р., бакалавр кафедры управления персоналом и экономики труда

Ляхова Л.С., канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

Структурные преобразования, вызванные пятой технической революцией и, следовательно, технологическим усовершенствованием, вызвали изменения в трудовых отношениях.

В последнее время распространенность нестандартных форм труда уже превысила 43% в общей структуре занятости в Российской Федерации, её рост продолжается.

В то же время распространение нетипичного труда подрывает социальную защищённость работников, снижает масштабы социального партнерства, что ослабляет механизм коллективной работы по защите работников. В связи с этим возрастает потребность в государственном регулировании трудовых отношений. Необходимо более точно рассмотреть понятие «атипичная форма труда» с четкими юридическими признаками тех форм работы, которые можно отнести к нетипичным формам работы на законодательном уровне. Эти тема актуальна для значительной части субъектов трудовых отношений.

На практике уже имеется ряд примеров, когда предпринимаются попытки законодательного регулирования нетипичных форм занятости,

Основной целью современной государственной политики является сохранение занятости и препятствование осложнению положения работников, занятых на нестандартных работах.

Под термином «Стандарт» обычно понимается полная занятость по трудовому договору на неопределенный срок.

Вместе с тем, все формы занятости, отклоняющиеся от описываемого стандарта, в том числе и самозанятость, могут считаться «нестандартными». В структуре правоотношений отсутствуют такие признаки трудовых отношений, как работодатель и трудовой договор на неопределенный срок. Субъекты этого вида труда не остаются в трудовых отношениях. Недостаточно определены социальные и трудовые права, а также социальные и экономические интересы.

Влияние нетипичных форм работы будет предполагать пересмотр основной характеристики трудовых отношений. В трудовых отношениях уже не будет иметь решающего значения трудовой договор.

Список использованных источников

1. Гимпельсон, В. Нестандартная занятость и российский рынок труда / В. Гимпельсон, Р. Капелюшников. – М.: ГУ ВШЭ, 2005. – 36 с.
2. Мусаев, Б.А. Нестандартные формы в современной структуре / Б.А. Мусаев // Экономика труда. - 2017. - Том 4. - № 4. - С. 413 - 422.
3. Решетов, М.А. Проблема правового регулирования самозанятости / М.А. Решетов // Тенденции развития науки и образования. – 2019. – № 49-7. – С. 13-16.

АНТИКРИЗИСНОЕ УПРАВЛЕНИЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

Яцун Л.Д., бакалавр кафедры управления персоналом и экономики труда

Баранник Ю.Г., канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ

Понятие «антикризисное управление» стало использоваться учёными и специалистами сравнительно недавно. Антикризисное управление может рассматриваться как целостная система подходов по выявлению и нейтрализации кризисных явлений, несущих угрозу деятельности организации. Антикризисное управление включает разработку и проведение мероприятий по недопущению негативного влияния внутренних и внешних факторов.

Антикризисное управление включает определение несостоятельности организации как субъекта хозяйственной деятельности.

Антикризисное управление имеет особенности, связанные со стадией жизненного цикла организации.

Кризисные периоды могут иметь место в деятельности любой организации. Здесь важно своевременно выявить риск и провести соответствующие мероприятия.

Внутренними источниками риска могут стать недостаточная компетентность лиц, обладающих правом принятия управленческих решений, устаревшая техническая база производства, неумелое использование ресурсов предприятия, равнодушное отношение к вопросам профессионального и личностного развития членов трудового коллектива, запущенная социальная сфера предприятия.

Внешними источниками риска могут быть усиление конкуренции на рынке товаров (услуг), падение потребительского спроса, изменения в законодательстве.

Вместе с тем, кризисы способные не только ухудшать показатели деятельности организации и снижать эффективность управления. Возможны ситуации, когда кризис становится импульсом к новому росту,

пересмотру прежнего опыта деятельности и появлению новых идей и инициатив.

Весьма важно вовремя распознать предкризисную ситуацию. Если всё же кризис наступил, нужно определиться в выборе инструментов устранения кризиса.

Список использованных источников

1. Антикризисное управление: механизмы государства, технологии бизнеса: учебник и практикум для академического бакалавриата: для студентов высших учебных заведений, обучающихся по экономическим направлениям и специальностям / под общ. ред. А. З. Бобылиной. - Москва: Юрайт, 2015. - 639 с.

2. Антикризисное управление. Теория и практика: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по экономическим специальностям / А. О. Блинов [и др.]; под ред. В. Я. Захарова. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва: ЮНИТИ, 2018. - 319 с.