

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ЛНР
МИНИСТЕРСТВО ПРОМЫШЛЕННОСТИ И ТОРГОВЛИ ЛНР
ГОУ ВПО ЛНР «ЛУГАНСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»**

**ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ
КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТА И
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ**

МАТЕРИАЛЫ
**II РЕСПУБЛИКАНСКОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ
КОНФЕРЕНЦИИ**
**«ЭКОНОМИКА И МЕНЕДЖМЕНТ:
РЕАЛИИ СОВРЕМЕННОГО РАЗВИТИЯ»**



12 декабря 2018 г.

Луганск 2019

УДК 33
ББК 65
Э 40

Председатель организационного комитета

Рябичев В. Д. – и.о. ректора Луганского национального университета имени В. Даля, д.т.н., профессор.

Сопредседатель

Витренко В.А. – проректор по научной работе ЛНУ им. В. Даля, д.т.н., профессор.

Заместитель председателя

Тисунова В.Н. – зав. кафедрой «Менеджмент и экономическая безопасность» ЛНУ им. В. Даля, д.э.н., профессор.

Члены оргкомитета:

Папилин Д.М. – заместитель Министра промышленности и торговли Луганской Народной Республики.

Болдырев К.А. – декан факультета управления ЛНУ им. В. Даля, д.э.н., профессор.

Велигура А.В. – зав. кафедрой «Экономическая кибернетика и прикладная статистика» ЛНУ им. В. Даля, к.т.н., доцент.

Максимов В.В. – зав. кафедрой «Экономика предприятия» ЛНУ им. В. Даля, д.э.н., профессор.

Максимова Т.С. – зав. кафедрой «Маркетинг» ЛНУ им. В. Даля, д.э.н., профессор.

Свиридова Н.Д. – зав. кафедрой «Туризм и гостиничное хозяйство» ЛНУ им. В. Даля, д.э.н., профессор.

Чумаченко Г.В. – зав. кафедрой «Управление персоналом» ЛНУ им. В. Даля; к.э.н., доцент.

Бурдуцкая Г.М. – доцент кафедры «Менеджмент и экономическая безопасность», к.э.н., доц. – ответственный секретарь конференции.

Э 40 **«Экономика и менеджмент: реалии современного развития»:**
материалы II республиканской научно-практической конференции,
12 декабря 2018 г. / Отв. ред. В.Н. Тисунова / – Луганск: Изд-во ЛНУ
им. В. Даля, 2019. – 408 с.

УДК 33
ББК 65

Федорченко А.Г., Лахнова А.В., Гвоздь А.А. 343
ПОРТРЕТ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ

Черныш А. А. 346
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРОГРАММНЫХ ПРОДУКТОВ В
АДМИНИСТРИРОВАНИИ СИСТЕМЫ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА В
СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Шклярова Т.П., Истомина Л.Ф. 348
ВАРИАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ ПОТРЕБИТЕЛЯ ДЛЯ
ПРЕДПРИЯТИЯ В РЕГИОНЕ

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ В ЭКОНОМИКЕ И МЕНЕДЖМЕНТЕ

Борисов С.Ю., Вавулин Л.С. 352
ПРОБЛЕМЫ И СПОСОБЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА К
ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Возиянов Д.Э. 354
ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ КОНЦЕПТ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ
РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В СФЕРЕ ТОРГОВЛИ

Возиянова Н.Ю., Чугункина И.В. 359
СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ АНДРОГОГИЧЕСКОГО
ОБРАЗОВАНИЯ И ЕГО ВЛИЯНИЯ НА ЭКОНОМИКУ

Воронцов Д.Г. 363
ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ

Гузенко Ю.И., Тарханова Н.А. 366
ЭФФЕКТИВНАЯ ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ

Каркачева А.С. 370
РАЗРАБОТКА КОМПЛЕКСА ОРГАНИЗАЦИОННО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ОБУЧЕНИЯ ДЕТЕЙ С ОВЗ В
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Макаренко О.И. 373
БЕДНОСТЬ КАК ПРОБЛЕМА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО
РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ В ЭКОНОМИКЕ И МЕНЕДЖМЕНТЕ

Борисов С.Ю.,

студент кафедры «Экономика и управление персоналом»
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Т. Шевченко»,

Вавулин Л.С.,

ст. преп. кафедры «Экономика и управление персоналом»
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Т. Шевченко»

ПРОБЛЕМЫ И СПОСОБЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Умение управлять инновационной деятельностью требует высокого профессионализма, который предполагает поиск и привлечение сотрудников с необходимыми творческими, коммуникативными и предпринимательскими навыками. Имея таких работников, руководители предприятий стремятся с максимальной отдачей использовать свой потенциал, для чего они создают необходимый инновационный климат и организационные условия, они используют мотивационные механизмы для активизации инновационной деятельности.

Сегодня в системе инновационного управления человеческими ресурсами руководство подчеркивает, во-первых, создание благоприятного инновационного климата и условий для продвижения новых идей и предложений, а во-вторых, организацию подачи и отбора предложений и мотивацию сотрудников, занятых инновационной деятельностью.

Инновационный климат понимается как совокупность условий, которые вносят вклад в поисковые усилия сотрудников по продвижению и внедрению новых идей. Он может содержать такие параметры, как: «видение» персоналом фирмы основных направлений и будущих направлений развития науки, техники и рынка; целенаправленные усилия по продвижению новых идей и преодолению организационных барьеров; развитие творческих способностей персонала; расширение возможностей работников, занимающихся инновационной деятельностью; повышенное внимание всех сотрудников к необходимости инноваций; понимание каждым сотрудником своей роли в общих усилиях по внедрению инновационной стратегии развития; восприятие изменений на всех уровнях управления предприятием [1].

Простои являются рядом проблем, которые препятствуют развитию инновационного климата на предприятии и, как следствие, привлечению персонала к инновационной деятельности. Среди них сложность восприятия проблем (трудности в определении задачи, сужение границ предмета исследования, невозможность взглянуть на проблему с разных точек зрения); консервативная культура мышления (склонность отдавать предпочтение действительным аргументам, логике, практичности в ущерб интуиции и качественным оценкам, приверженность к сопротивлению изменениям); внешние условия (отсутствие сотрудничества и доверия среди коллег, деспотическое лидерство, отвлечение внимания на посторонние обстоятельства, отсутствие физической, материальной и организационной поддержки для реализации идей); эмоциональные факторы (страх перед ошибками, неудачи, риск, обсуждение идей вместо их генерации, недостаточное развитие фантазии, воображения, подсознательного мышления); особенности каждого отдельного работника (различная терминология, неспособность выразить и сформулировать идеи, негибкость или неадекватность использования аналитических методов). Для достижения успеха в инновациях предприятию необходимо приложить большие усилия для преодоления этих проблем [1].

Сама природа поисковых инноваций включает в себя расширение полномочий и автономии работников на рабочем месте и в группе, расширение доступа к информации и свободу установления связи. Поэтому сегодня повышение «степени свободы» (предоставление гибких условий труда, полномочий в распоряжении материальными и финансовыми ресурсами) рассматривается в ведущих фирмах как в качестве необходимого условия для творческой работы, так и в качестве подтверждения доверия к работникам, занимающимся инновационной деятельностью, признанию их вклада в деятельность предприятия.

Сегодня менеджмент стремится вооружить персонал навыкам нешаблонного мышления, суть которых заключается в смелом поиске нетривиальных решений, неожиданных аналогий и освобождении от стереотипов. Целью нешаблонного мышления является разработка новых идей. С этой целью разрабатываются специальные программы, эксперты приглашаются для проведения специальной подготовки, а также используются специальные методы создания групп. Эффективные методы поддержки и признания включают в себя: «мотивирующее видение» работниками перспектив их роста и развития; расширение возможностей для дополнительного обучения и повышения квалификации; признание лучших сотрудников, привлеченных к инновационной деятельности, «лучшими сотрудниками месяца (года)» и публикация результатов их работы; право представлять предприятие на внутренних и зарубежных конференциях; участие в целевых группах; гибкие системы служебного

роста. Предприятие вносит свой вклад в накопление творческих идей и предложений следующим образом: инновационная деятельность постоянно контролируется и поддерживается руководством; есть скорость и гласность рассмотрения заявок; процедуры четко и ясно определены; поощряется подача как индивидуальных, так и групповых предложений; постоянно приводится мотивация в пользу выдвижения предложений и др.

Предприятия, которые пытаются решать проблемы, препятствующие развитию инновационного климата и предпринимают меры по привлечению кадров этой деятельности, будут добиваться большего успеха и, следовательно, в получении результатов инновационной деятельности, которые состоят в увеличении прибыли, обеспечивая конкурентоспособность, способствующую дальнейшему развитию.

Литература

1. Кулаковский Е. Исследование и управление исследованиями / Е. Кулаковский, Л. Хронистер. - Jones & Bartlett Learning, 2011. - 916
2. Сапиенца А. Управляющие ученые: стратегии лидерства в научных исследованиях / А. Сапиенца. - Wiley-Liss, 2004. – 260

Возиянов Д.Э.,

к.э.н., ст. преподаватель кафедры маркетинга и коммерческого дела
ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли
имени Михаила Туган-Барановского»

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ КОНЦЕПТ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В СФЕРЕ ТОРГОВЛИ

Развитие специализации, казалось бы, должно было устранить дефицит времени на освоение новых взглядов и подходов, технологий, но ментальные установки современных бизнесменов и руководителей отечественных компаний (в том числе малого и среднего бизнеса, функционирующие в сфере торговли) на ненужность специального профессионального образования и самообразования в выбранной сфере приводят к результатам, которые прослеживаются особенно четко в сфере торговли – неумение позиционировать свой бизнес/магазин, невысокое качество обслуживания и др. Следовательно, ментальные модели и установки, сформировавшиеся ранее, можно оценить как институциональные ловушки.

Сложившаяся норма о том, что в вузах учат «...не тому и не так, как это на практике...», что бизнес-тренинги и семинары – способ отдохнуть за