

ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»
Институт экономики и бизнеса

Кафедра маркетинга и менеджмента
Кафедра экономической теории и прикладной статистики
Кафедра финансов, учёта и банковского дела
Кафедра государственного управления и таможенного дела



АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ И УПРАВЛЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКОЙ

**Материалы Университетской
научно-практической конференции**

Под редакцией канд. экон. наук, доцента И.А. Денисенко

(г. Луганск, 1 июня 2020 г.)

Луганск
2020

УДК [321.01:316.334.3:338.2](06)

ББК 66.033.1я43

М 67

Рецензенты:

Гончаров В.Н.

– заведующий кафедрой экономики предприятий и управления трудовыми ресурсами ГОУ ЛНР «Луганский национальный аграрный университет», доктор экономических наук, профессор;

Житная И.П.

– заведующая кафедрой бухгалтерского учёта, анализа и аудита, ГОУ ЛНР «Луганский национальный аграрный университет», доктор экономических наук, профессор;

Припотень В.Ю.

– профессор кафедры маркетинга и менеджмента ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет имени Тараса Шевченко», доктор экономических наук, доцент.

М 67 **Актуальные проблемы экономического развития и управления региональной экономикой** : материалы Университетской науч.-практ. конф. (г. Луганск, 1 июня 2020 г.) / Под ред. канд. экон. наук, доцента И.А. Денисенко. – Луганск : Институт экономики и бизнеса, 2020. – 176 с.

В сборнике материалов конференции представлены статьи, научно-практической конференции, приуроченной к Дням науки, в которых рассмотрены актуальные проблемы экономического развития и управления региональной экономикой.

Предназначается для научных работников, преподавателей, аспирантов, студентов экономических специальностей, специалистов экономической отрасли.

УДК [321.01:316.334.3:338.2](06)

ББК 66.033.1я43

*Рекомендовано Учёным советом Института экономики и бизнеса
Луганского национального университета имени Тараса Шевченко
в качестве научного издания
(протокол №13 от 17 июня 2020 года)*

© Коллектив авторов, 2020

© ЛНУ имени Тараса Шевченко, 2020

СОДЕРЖАНИЕ

ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО	8
---------------------------	---

РАЗДЕЛ 1

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ

<i>Горовенко Юлия Игоревна, Ретивцев Игорь Владимирович</i> УПРАВЛЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬЮ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ	9
<i>Григоренко Александра Олеговна, Вавулин Леонид Сергеевич</i> ОСОБЕННОСТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ	13
<i>Григоренко Александра Олеговна, Ретивцев Игорь Владимирович</i> ВЫБОР ОПТИМАЛЬНОЙ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ	15
<i>Спорняк Светлана Александровна, Слепухина Елена Сергеевна</i> ЭЛЕМЕНТЫ КОМПЛЕКСНОГО ПОДХОДА К ОРГАНИЗАЦИИ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ХОЗЯЙСТВУЮЩЕГО СУБЪЕКТА.....	17
<i>Спорняк Светлана Александровна, Толощук Татьяна Витальевна, Старикова Татьяна Олеговна</i> ИНВЕСТИЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ: СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ.....	21
<i>Якунина Екатерина Сергеевна, научный руководитель: Иванюк Ирина Викторовна</i> ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ФИНАНСОВОГО МЕХАНИЗМА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	24

РАЗДЕЛ 2

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

<i>Кошечкина Татьяна Сергеевна, Бессмертная Вита Викторовна</i> СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕССА ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПОТРЕБНОСТИ В ПЕРСОНАЛЕ.....	27
<i>Кузнецов Денис Владимирович, Ретивцев Игорь Владимирович</i> УКРЕПЛЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ОРГАНИЗАЦИИ ЧЕРЕЗ УЧАСТИЕ ПЕРСОНАЛА В ИННОВАЦИОННЫХ ПРОЦЕССАХ.....	29
<i>Макарова Анна Вячеславовна, Ретивцев Игорь Владимирович</i> ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ.....	32

<i>Матвиенко Виктория Сергеевна, Вавулин Леонид Сергеевич</i> ПРОБЛЕМЫ МАССОВОГО ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ.....	35
--	----

<i>Толощук Татьяна Витальевна, Вавулин Леонид Сергеевич</i> КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	38
--	----

<i>Черкасова Снежана Сергеевна, Ретивцев Игорь Владимирович</i> СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ	41
--	----

РАЗДЕЛ 3

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

<i>Боголюбова Маргарита Дмитриевна, Ретивцев Игорь Владимирович</i> СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ.....	44
---	----

<i>Зимовнова Екатерина Владимировна, Ретивцев Игорь Владимирович</i> ПРАКТИЧЕСКИЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА	48
--	----

<i>Кизима Оксана Александровна, Ретивцев Игорь Владимирович</i> ПОТРЕБНОСТИ КАК ОСНОВА МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ	52
---	----

<i>Слепухина Елена Сергеевна, Вавулин Леонид Сергеевич</i> ОСНОВНЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА И ОСОБЕННОСТИ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА	55
---	----

РАЗДЕЛ 4

УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИЯТИЙ: МАРКЕТИНГОВЫЙ АСПЕКТ

<i>Журавлёва Елена Адольфовна</i> ИСТОРИЯ И ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ КОМПАНИЙ ИНДУСТРИИ КРАСОТЫ	59
--	----

<i>Куделя Лариса Владимировна</i> СУЩНОСТЬ, ПРИМЕНЕНИЕ И ИНСТРУМЕНТЫ B2B МАРКЕТИНГА ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ.....	63
--	----

<i>Куделя Лариса Владимировна, Бондаренко Виктория Владиславовна, научный руководитель: Коршик Людмила Васильевна</i> РЕКЛАМНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ИНТЕРНЕТ РЕСУРСОВ.....	67
--	----

<i>Куделя Лариса Владимировна, Петрук Алина Игоревна, научный руководитель: Коршик Людмила Васильевна</i> ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ЦЕНОВУЮ ПОЛИТИКУ ПРЕДПРИЯТИЙ.....	72
---	----

Список использованной литературы

1. Фатхутдинов Р.А. Управление конкурентоспособностью организации: учебник / Р.А. Фатхутдинов, Г.В. Осовская. – К. : Кондор, 2009. – 470 с.
2. Павлова В.А. Конкурентоспособность предприятия: управление, оценка, стратегия: монограф. / В.А. Павлов, О.В. Кузьменко, В.М. Орлова, Г.А. Рыжкова. – Днепропетровск: Днепропетровский университет имени Альфреда Нобеля, 2011. – 352 с.
3. Горбаль Н.И. Система управления конкурентоспособностью предприятия / Н.И. Горбаль, С.Б. Романишин // Научный вестник Национального лесотехнического университета Украины: Экономика, планирование и управление отраслей. – Вып. 20.12-Львов : НЛТУ, 2016. – С. 112–117.

УДК 338.2

Григоренко Александра Олеговна,
студент,

Вавулин Леонид Сергеевич,

старший преподаватель кафедры маркетинга и менеджмента,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет имени Тараса Шевченко»

ОСОБЕННОСТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

***Аннотация:** в статье рассмотрена важность совершенствования стратегического управления на промышленном предприятии в условиях современной рыночной экономики. Рассмотрена важность внедрения инноваций в деятельность промышленных предприятий для завоевания новых конкурентных преимуществ. Предложены выводы об особенностях совершенствования стратегического управления и результатах внедрения инноваций.*

***Ключевые слова:** стратегическое управление, промышленное предприятие, конкурентоспособность, конкурентные преимущества.*

***Annotation:** the article considers the importance of improving strategic management at an industrial enterprise in a modern market economy. The importance of introducing innovations into the activities of industrial enterprises to gain new competitive advantages is also considered. The conclusions about the features of improving strategic management and the results of the introduction of innovations are proposed.*

***Key words:** strategic management, industrial enterprise, competitiveness, competitive advantages.*

В настоящее время важность стратегического управления в практике промышленных предприятий возросла. Это обусловлено тем, что их полномочия были расширены, а степень ответственности за их экономическое положение возросла. Качество стратегического управления определяет производительность промышленных предприятий. Основной причиной низкой эффективности промышленных предприятий является тот факт, что сложившиеся стереотипы управления и применяемые методы управления не соответствуют требованиям современной рыночной экономики [2].

Внедрение процесса стратегического управления в деятельность промышленных предприятий позволяет на основе диагностики состояния промышленного предприятия и структуризации существующих проблем определить и разработать решения для достижения поставленных целей; при этом в качестве главной цели должно выступать постоянное обеспечение устойчивости развития промышленного предприятия.

Стратегическое развитие организации возможно только за счёт систематического внедрения инноваций. М. Портер следующим образом определил роль инноваций

в достижении конкурентного преимущества компании. «Каждая успешная компания применяет свою стратегию, но характер и эволюция всех успешных компаний в основном одинаковы. Компания ищет конкурентные преимущества за счёт инноваций и нововведений. Они подходят к инновациям очень ответственно, используя как новые технологии, так и новые методы работы ... После того, как компания достигает конкурентных преимуществ благодаря нововведениям, она может удержать их только с помощью постоянных улучшений... Если компания прекратит совершенствование и внедрение инноваций, то конкуренты без промедлений обойдут её» [4].

Изучая опыт ведущих международных предприятий, основой такого успеха является реализация стратегии развития. Но стратегии управления ведущих промышленных предприятий во всех отношениях разные. Несмотря на то, что каждое успешное предприятие использует свою собственную стратегию, основные принципы работы – эволюция и характер всех успешных предприятий одинаковы. Их успех основан на компетентной конкуренции с использованием инноваций и преимуществ окружающей среды [2].

Инновационной деятельностью считается процесс, который связан с разработкой новых продуктов или с усовершенствованием уже имеющихся видов продукции в результате научно-технической деятельности человека.

В мировой экономической литературе «инновация» интерпретируется как потенциальный научно-технический прогресс, фактически вплетённый в новые продукты и технологии. Инновацией называют улучшение деятельности предприятия, которая даёт положительный экономический, социальный или экологический результат. Инновация – это использование научных достижений в коммерческих целях. Стоит обратить внимание на тот факт, что научно-техническое развитие и инновации являются косвенным результатом научно-производственного цикла и могут быть реализованы на практике в научно-технических инновациях. Изобретения и научно-техническое развитие являются приложением новых знаний с целью их практического применения, научно-технические инновации (НТИ) – это материализация новых идей и знаний, открытий, изобретений и научно-технических достижений в процессе производства с целью их коммерческого применения, соответствовать определённым требованиям потребителей.

Результаты внедрения инноваций позволяют предприятиям получить значимые конкурентные преимущества, что является серьёзным стимулом для организаций [5].

По мнению большинства современных исследователей, инновационные преобразования, которые мы видим сейчас, это не только изменение производительных сил общества, но и центральное звено в системе социально-экономических процессов. Характерной чертой современного общественного развития является усиление взаимосвязи науки, техники и производственных процессов, что сделало науку непосредственной производительной силой общества.

Различают следующие современные отличия в развитии науки [1]:

– наука существенно обгоняет развитие техники, и она стала ведущей силой в развитии материального производства;

– в настоящее время наука уже не развивается как изолированный социальный институт, а находится в тесном взаимодействии со всеми сферами общества;

– нынешнее развитие науки больше не сосредоточено на технологиях, а сосредоточено на бесконечном развитии человеческого интеллекта, также на формировании духовных и материальных предпосылок саморазвития человека.

На основании проведенного научного исследования можно сделать вывод о том, что в настоящее время в целях обеспечения конкурентоспособности промышленные организации вынуждены постоянно обновлять или совершенствовать производимую продукцию и разрабатывать новые технические решения, обусловленные научным

прогрессом. Сегодня возможность предприятия выжить на рынке определяется его способностью быстро реагировать на изменения в стратегии развития и постоянной инновационной деятельности, определяемой её инновационным потенциалом.

Список использованной литературы

1. Андрейчиков А.В. Стратегический менеджмент в инновационных организациях: системный анализ и принятие решений; вуз. учебник / А.В. Андрейчиков, О.Н. Андрейчикова. – М. : ИНФРА-М, 2013. – 394 с.
2. Введенский И.А. Стратегическое управление и процессный подход / И.А. Введенский // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена, 2009. – №117. – С. 105–110.
3. Науменко М.А. Совершенствование стратегического управления организацией / М.А. Науменко // Менеджмент и маркетинг, 2015. – №2. – С. 377.
4. Науменко М.А. Разработка методического обеспечения стратегического управления предприятием / Н.А. Науменко, К.Д. Луханина // Вестник экономики транспорта и промышленности, 2014. – №45. – С. 188.
5. Портер М. Конкуренция: учебн. пособ. / М. Портер. – М. : Вильямс, 2000. – 495 с.

УДК 338.2

Григоренко Александра Олеговна,
студент,

Ретивцев Игорь Владимирович,
старший преподаватель кафедры маркетинга и менеджмента,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет имени Тараса Шевченко»

ВЫБОР ОПТИМАЛЬНОЙ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

***Аннотация:** в статье рассмотрены основные типы стратегий развития предприятий, дана их краткая характеристика и рекомендации для их реализации. Предложены выводы о целесообразном использовании основных типов стратегий развития предприятия.*

***Ключевые слова:** предприятие, стратегии развития, товар, рынок, потребитель.*

***Annotation:** the article considers the main types of enterprise development strategies, gives a brief description of them and recommendations for their implementation. The conclusions about the appropriate use of the main types of enterprise development strategies are proposed.*

***Key words:** enterprise, development strategies, product, market, consumer.*

В условиях современной рыночной экономики предприятия всё чаще сталкиваются с насущной задачей по удержанию имеющихся у них конкурентных преимуществ и занимаемого на рынке места. Чтобы хорошо закрепиться на рынке предприятие должно выбрать для себя оптимальную стратегию развития, но при этом, учитывая все основные особенности и тенденции развития экономической ситуации.

Стратегия представляет собой заранее спланированный интегрированный план, необходимый для достижения целей предприятия и выполнения миссии. Как правило, стратегия предприятия разрабатывается высшим его руководством. Типы стратегий очень разнообразны. Каждый тип стратегии преследует определённые цели, поэтому он используется только тогда, когда это действительно необходимо. Рассмотрим основные типы стратегий, которые чаще всего используются предприятиями для достижения своих целей [2].

2. Херцберг Ф. Мотивация к работе / Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б.Б. Снيدرман [и др.]. – М. : Вершина, 2007. – 238 с.

3. Попов С.А. Стратегическое управление: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 4. М. : ИНФРА-М, 1999. – 344 с.

4. Николаева А.Д. Стратегический подход к управлению образованием / А.Д. Николаева // Фундаментальные исследования, 2014. – №7–8. С. 1667–1671.

УДК 331.108.3

Матвиенко Виктория Сергеевна,
магистрант,

Вавулин Леонид Сергеевич,

старший преподаватель кафедры маркетинга и менеджмента,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет имени Тараса Шевченко»

ПРОБЛЕМЫ МАССОВОГО ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

***Аннотация:** данная статья посвящена основным проблемам массового подбора персонала и их решению. Целью данной статьи является исследование теоретических и практических аспектов процесса массового подбора на основе современных технологий. Были использованы методы анализа и синтеза, проблемного метода и статистического. Подтверждено, что существуют достаточно эффективные методы и технологии массового подбора персонала, однако для решения проблемы наиболее продуктивно, имеет смысл обратиться в специализированное рекрутинговое агентство.*

***Ключевые слова:** хедхантинг; рекрутинг; HR-агентство; массовый подбор; прелиминаринг.*

***Annotation:** this article is devoted to the main problems of mass recruitment and their solution. The purpose of this article is to study the theoretical and practical aspects of the mass selection process based on modern technologies. Methods of analysis and synthesis, problem method and statistical method were used. It is confirmed that there are quite effective methods and technologies for mass recruitment, but to solve the problem most productively, it makes sense to contact a specialized recruitment Agency.*

***Key words:** headhunting; recruiting; HR-Agency; mass recruitment; preliminiring.*

Максимально эффективное использование персонала является одним из важнейших факторов успеха деятельности предприятия. Персонал – это тот ключевой ресурс, от которого зависит производительность функционирования предприятия в целом. Так возникает необходимость внедрения управления кадрами, способного сформировать среду, в которой будет вполне реализован трудовой потенциал, будут развиваться способности работников, расти уровень удовлетворённости своим трудом.

Однако уровень работы с кадрами сегодня не отвечает задачам кардинальной перестройки управления экономикой, внедрения в жизнь активной социальной и кадровой политики. В практику кадровых служб слабо внедряются научные методы оценки, расстановки и подготовки кадров с использованием результатов научных исследований.

Эффективный процесс подбора персонала особенно важен для каждого предприятия, ведь именно от рациональной укомплектованности предприятия кадрами зависит его производительность, конкурентоспособность и, конечно, прибыльность.

Поэтому актуальной является разработка и использование современных технологий подбора персонала на отечественных предприятиях.

Исследованием управления персоналом на предприятии в целом, и вопросами подбора кадров занималось большое количество отечественных и зарубежных учёных, среди которых: В. Назарова, И.Ю. Жилиева, Н.Л. Гавкалова, А.П. Егоршин, А.П. Третьяк, Л.В. Бондарева, И.П. Лопушинский, Т.Д. Хохлова, К.М. Горняк, А.Н. Яцюк, М.Б. Масхма, Г. Десслер, Р.Дж. Эренберг и др.

Например, В. Назарова считает, что управление персоналом – это постоянный процесс решения проблем комплектования организации персоналом соответствующего качества и количества, что требует выполнения определённых задач: набор, подбор, управление карьерой, адаптация работников, оценка персонала и др. [5, с. 163].

Можно согласиться с мнением И.Ю. Жилиевой, которая определяет подбор персонала как, процесс изучения психологических и профессиональных качеств работника. Цель установление его соответствия с требованиями рабочего места и подбора из имеющихся претендентов того, кто больше подходит на это рабочее место, с учётом его квалификации, специальности, личных качеств, способностей, характера и интересов предприятия [3].

По мнению Шипулиной, подбор кадров – это процесс изучения профессиональных и психологических качеств работника, вызванный необходимостью установить его способность выполнять конкретные обязанности на определённом рабочем месте, и выбора из совокупности потенциальных работников тех, кто способен удовлетворить потребности предприятия [6, с. 112].

Н.Л. Гавкалова говорит, что отбор – это принятие решения о зачислении кандидатов, которые по результатам испытаний имеют больше шансов для пригодности к будущей деятельности [1, с. 7].

Проведенный анализ основных научных достижений по рассматриваемой тематике свидетельствует о наличии значимого количества теоретических основ. Однако разработка и внедрение современных технологий подбора кадров на отечественных предприятиях, вследствие сложности и многоаспектности этой проблематики требует углублённого исследования.

Главной целью данной работы является исследование теоретических и практических аспектов процесса массового подбора кадров на отечественных предприятиях на основе современных технологий.

Кадровый менеджмент на любом предприятии функционирует благодаря внедрению эффективных технологий. Стоит отметить, что технологии кадрового менеджмента – система целей, средств и способов осуществления управленческого воздействия на персонал.

Остановимся более подробно на технологиях подбора персонала, ведь именно формирование персонала является основной задачей кадрового менеджмента не только на старте развития организации, но и в течение всей её деятельности. В зависимости от того, насколько активно служба персонала внедряется в процесс формирования состава сотрудников организации, структуры персонала и определения преимущественных качеств работников, во многом зависит эффективности предприятия в целом.

Массовый набор персонала осуществляется, как правило, в двух случаях: расширение производства или создание нового предприятия. Массовый набор требует применения особых методов рекрутинга кадров, как правило, путём нетворкинга.

Знание HR-менеджером эффективных технологий подбора персонала позволяет создать сильную сплочённую команду сотрудников, общая деятельность которых проходит в рамках корпоративной культуры и направлена на продуктивную работу с целью достижения поставленных руководством предприятия целей.

Процесс подбора работников на каждом предприятии имеет свою специфику, однако это не мешает выделить основные его этапы, которые работники службы персонала или отдельные должностные лица должны соблюдать:

1 этап. Определение потребности в работниках (основная, дополнительная потребность).

2 этап. Определение требований к кандидату (профессиональные, личностные качества).

3 этап. Поиск и привлечение кандидатов на вакантную должность.

4 этап. Сбор информации о кандидатах: анализ резюме, анкеты, интервью.

5 этап. Оценка кандидатов на вакантную должность с помощью традиционных и нетрадиционных методов подбора персонала.

6 этап. Принятие решения о закрытии вакансии.

При невозможности закрытия вакансии с помощью внутренних источников предприятие обращается к таким источникам, которые позволяют привлекать новых сотрудников извне. Привлечение рекрутингового агентства снимает указанные недостатки, но имеет собственные: растёт цена найма сотрудников, увеличивается период адаптации работника и т.д.

Для каждого предприятия наиболее предпочтительны именно те методы подбора персонала, которые благоприятны в его условиях. Решение остаётся за специалистами HR-службы, но, чтобы оно было верным и обоснованным, необходимо обладать всем набором приёмов и инструментов, позволяющих подобрать квалифицированных сотрудников. Особую роль подобные методы играют при массовом наборе персонала, когда личностные и персональные качества работников будут проверяться, не так скрупулёзно, как при точечном методе рекрутинга.

В настоящее время не существует универсального метода массового подбора персонала. Поэтому при выборе метода поиска необходимо исходить из позиции и должности, из положения дел предприятия, срочности закрытия вакансии и ситуации на рынке труда. Более распространёнными становятся нестандартные методы подбора персонала, предусматривающие проведение не обычного собеседования с претендентом. Эти методы имеют свои особенности и условия применения.

Во всех традиционных и нетрадиционных методах отбора претендентов нет ни одного, который бы давал стопроцентную гарантию правильного выбора. Поэтому необходимо применить на желающих получить вакантную позицию, все то, что человек смог придумать для отбора.

Можно сделать следующие выводы. Выбор путей привлечения и отбора персонала зависит от многих факторов: состояния рынка труда, профиля вакансии, корпоративной культуры предприятия, его финансовых возможностей. Нужно отметить, что использование одного определённого метода не даёт точного результата. Нет методов плохих и хороших – есть соответствующие и не соответствующие для конкретного предприятия, должности и ситуации. Поэтому для формирования более качественной и гибкой системы кадрового состава, каждая HR-служба может выбрать средства и методы, которые отвечают целям предприятия. Обычно процесс массового подбора включает в себя комплекс методов, зависящих от вакансии и ситуации на рынке труда. От того, как качественно проведена процедура массового подбора, зависит функционирование предприятия, его доходность и развитие.

Список использованной литературы

1. Гавкалова Н.В. Кадровый потенциал как основа развития кадрового менеджмента / Н.В. Гавкалова // Экономика и управление предприятием машиностроительной отрасли: проблемы теории и практики, 2014. – №3. – С. 7–15.

2. Горняк К.М. Инновационные технологии в управлении кадровым потенциалом предприятия [Электронный ресурс] / С.А. Горняк. – Режим доступа: <http://www.global-national.in.ua/archive/4-2015/28.pdf>.

3. Жилиева И.Ю. Предпосылки возникновения рекрутинга как инструмента по подбору персонала [Электронный ресурс] / И.Ю. Жилиева. – Режим доступа: http://www.kpi.kharkov.ua/archive/NTU_XPI_59_2015_15.pdf

4. Зеленков А.В. Организация набора и отбора персонала / А.В. Зеленков // Экономика и управление предприятиями машиностроительной отрасли: проблемы теории и практики, 2016. – №3. – С. 125–135.

5. Назарова В. Технологии подбора персонала на базе современных программных продуктов / Г.В. Назарова // Вестник Донбасской государственной машиностроительной академии, 2015. – №1. – С. 162–165.

6. Шипулина В.А. Новые подходы к привлечению кадровых ресурсов / В.А. Шипулина, А.В. Каспрук // Вестник Хмельницкого национального университета, 2017. – №3. – Т. 2. – С. 111–117.

УДК 35.081

Толощук Татьяна Витальевна,
магистрант,

Вавулин Леонид Сергеевич,

старший преподаватель кафедры маркетинга и менеджмента,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет имени Тараса Шевченко»

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

***Аннотация:** в статье рассматриваются проблемы формирования кадрового потенциала в системе государственной службы. Определено понятие кадрового потенциала с учётом специфики государственной службы, место кадрового потенциала в системе управления персоналом, предложены подходы к формированию кадрового потенциала.*

***Ключевые слова:** кадровый потенциал, государственная служба, управление персоналом, кадровая политика.*

***Annotation:** the article deals with problems of formation of human resources capacity in the public service. The concept of human resources taking into account the specifics of public service, the place of human resources in the personnel management system, the approaches to the formation of human resources are proposed.*

***Key words:** human resources, public service, personnel management, personnel policy.*

Кадровый потенциал государственной службы является основным фактором, определяющим успех проводимых административных реформ. Необходимость развития кадрового потенциала государственной службы в настоящее время является общепризнанным фактом.

Государственная служба представляет собой особую область трудовой деятельности, которая определяет отличительные свойства, присущие кадровому потенциалу государственной службы.

Эффективность и результативность функционирования управленческого аппарата государства зависит от качества кадрового потенциала государственной службы, что в конечном итоге определяет эффективность функционирования всех отраслей экономики [1].

Кадровый потенциал государственной службы можно рассматривать с двух точек зрения:

1) нераскрытые возможности и не востребуемые способности работников государственного аппарата;

2) возможность карьерного роста сотрудников государственной службы, использование их профессиональных знаний и навыков.

Данный подход в полной мере раскрывают сущность рассматриваемого явления и показывают его разные стороны.

Для определения роли кадрового потенциала в формировании кадровой политики органов государственной власти необходимо определить его место во внешней и внутренней среде.

Во внешней среде кадровый потенциал – это совокупность людей, которые могут попасть на государственную службу благодаря своему образованию или навыкам. С одной стороны, кадровый потенциал государственной службы состоит из выпускников вузов, имеющих соответствующую квалификацию, специалистов из других организаций или специалистов, которые временно не имеют работы, но имеют достаточный опыт и навыки для осуществления профессиональной деятельности в конкретном органе власти.

Кадровый потенциал во внутренней среде можно рассматривать как о трудовые ресурсы, обладающие профессиональными способностями и знаниями для достижения целей конкретного органа, также наличие определённых внутренних ресурсов для участия в деятельности данного органа на более высоком статусном уровне (кадровый резерв).

Чтобы оценить управление развитием человеческих ресурсов, необходимо провести комплексную оценку каждого сотрудника государственной службы, которая будет включать: оценку профессиональной квалификации, потенциала карьерного роста, деловых, личных и других качеств персонала.

Компания предъявляет довольно высокие требования к работникам государственной службы. В настоящее время в государственных органах создаются новые системы территориального управления.

В достижении своих стратегических целей государственной службой развитие персонала играет все более важную роль и становится необходимым по мере изменения деятельности и структуры организации, постоянных изменений в моделях поведения сотрудников. И организация, и персонал должны быть заинтересованы в развитии кадрового потенциала [2].

Чтобы соответствовать уровню профессиональной компетентности работников государственной службы с учётом требований изменяющейся внешней среды, пристальное внимание следует уделять таким аспектам, как:

– чёткое понимание целей организации в системе государственной службы и ясное программирование сотрудников на всех уровнях управления;

– постоянное развитие профессиональных навыков и стимулирование к приобретению новых знаний;

– постоянная обратная связь, оценка эффективности работы государственных служащих;

– формирование эффективной системы мотивации для работников государственной службы.

В практике управления персоналом в системе государственной службы наиболее часто применяют следующие подходы.

Первый подход – это количественное развитие персонала.

В условиях абсолютной безработицы, когда можно выбирать из большого числа претендентов, новые формы найма рабочей силы все чаще заменяют традиционную систему.

Второй подход – это обучение и повышение квалификации.

Организация, которая осознает тот факт, что обучение оказывает существенное положительное влияние на процесс предоставления государственных услуг, принимает решение о необходимости тратить средства на повышение квалификации персонала.

Третий подход – развитие карьеры.

Во время службы сотрудники проходят ряд должностей, постоянно развивая свои способности и удовлетворяя потребности в социальном статусе, власти и более высоких доходах. Организация удовлетворяет потребность в эффективных управленцах.

Четвёртый подход – развитие совместной деятельности.

Возникающая тенденция перехода от линейных и линейно-функциональных структур управления к дивизионным структурам, сосредоточенная на получении готового решения проблемы, расширяет возможности развития персонала посредством совместной деятельности, формирования команды. Организация командной работы – это синтез преимуществ частного сектора посредством программно-целевого управления на государственной службе.

Пятый подход – саморазвитие, или постоянное самосовершенствование профессиональных навыков работника государственных органов. Оно основано на анализе его нужд в контексте самооценки на фоне структуры основных способностей [3].

Важно понять то, что процессы работы персонала в системе государственного управления должны основываться на сложности, целостности и систематическом характере влияния руководства. Разработка прогрессивной, перспективной системы, своеобразной модели систематической организации работы персонала и управления им, является задачей первостепенной важности. Требуется создать механизм управления формированием кадрового потенциала системы социального управления на долгосрочной основе с учётом перспектив развития организации.

Таким образом, формирование и развитие кадрового потенциала государственной службы является системным процессом. Каждая программа развития человеческих ресурсов государственных и муниципальных служб должна быть ориентирована на ощутимое улучшение конкретных показателей деятельности органов государственного и муниципального управления.

Список использованной литературы

1. Махов Е.Н. Система оценки кадров и кадрового потенциала организации, учреждения: учебн.-методич. пособ. / Е.Н. Махов. – М. : РАГС, 2008. – 33 с.
2. Турчинов А.И. Кадровый потенциал государственной гражданской службы: духовно-нравственные проблемы: монография. / А.И. Турчинов, К.О. Магомедов. – М. : Изд-во РАГС, 2010. – 122 с.
3. Сулемов В.А. Государственная кадровая политика в современной России: теория, история, новые реалии: монография. / В.А. Сулемов. – М. : Изд-во РАГС, 2008. – 390 с.

4. Нубарян Г.Д. Мотивационные модели инновационного развития персонала на предприятиях индустрии туризма и гостеприимства / Г.Д. Нубарян // Экономика и предпринимательство, 2013. – №3. – С. 224–227.

УДК 331.101.3

Слепухина Елена Сергеевна,
магистрант,
Вавулин Леонид Сергеевич,
старший преподаватель кафедры маркетинга и менеджмента,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет имени Тараса Шевченко»

ОСНОВНЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА И ОСОБЕННОСТИ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

***Аннотация:** в данной статье рассмотрены методы стимулирования и мотивации труда персонала в современных условиях. В условиях экономической нестабильности и высокого уровня конкуренции, проблемы стимулирования труда персонала и мотивационная политика предприятия в целом актуальны для большинства предприятий, так как разработка и внедрение эффективной системы стимулирования работников предприятий позволит совершенствовать внутрифирменную среду, способствует созданию благоприятных условий для саморазвития работников и достижению стратегических целей предприятия.*

***Ключевые слова:** мотивация, стимулирование, нематериальные стимулы, экономическое стимулирование, эффективность персонала.*

***Annotation:** in conditions of economic instability and high level of competition, the problems of stimulating staff work and the company's motivational policy are generally relevant for most enterprises, since the development and implementation of an effective incentive system for employees will improve the internal corporate environment, create favorable conditions for employees' self-development and achieve the company's strategic goals. Therefore, this article discusses methods of stimulating and motivating staff in modern conditions.*

***Key words:** motivation, incentives, non-material incentives, economic incentives, staff effectiveness.*

В современных условиях основной целью мотивационного процесса является максимизация отдачи от использования существующих человеческих ресурсов, что позволяет повысить общую эффективность и прибыльность предприятия. Отечественные предприятия сегодня осознают, что развитие и успех рыночных отношений невозможны без поиска и применения новых современных форм мотивации и стимулирования труда.

На данном этапе экономического развития особенностью управления персоналом является растущая роль личности работника. Соответственно, соотношение стимулов и потребностей, на которое может опираться система стимулов, меняется. Для мотивации работников современные предприятия используют как финансовые, так и нематериальные методы оплаты труда. Между тем, к сожалению, ни теория управления, ни практика управления персоналом не дают определённой картины о взаимосвязи между некоторыми аспектами мотивационной сферы работников и наиболее эффективными методами управления. Актуальность данной темы определяется сложностью создания рациональной системы мотивации и стимулирования кадровой работы на практике, слабым знанием мотивационных аспектов работников, занятых в определённых отраслях экономики и видах производства.

Существующие теории мотивации можно разделить на две группы [1]:

1) Содержательные теории мотивации, которые в первую очередь стараются определить потребности, побуждающие людей к действию, особенно при определении объёма и содержания работы (теории Маслоу, Альдерфера, МакГрегора, МакКлелланда, Герцберга).

2) Процессуальные теории мотивации, которые основываются в первую очередь на том, как ведут себя люди с учётом их восприятия и познания, то есть, как человек распределяет свои трудовые усилия в зависимости от различных факторов (теория ожидания, теория справедливости, модель мотивации Портера-Лоулера).

Системы мотивации сотрудников, используемые в промышленных предприятиях, позволяют им продвигаться и учитывать личные качества и опыт работы. Одной из форм мотивации стало использование гибких графиков работы. На передовых предприятиях Российской Федерации была создана новая форма организации труда, дающая служащим значительную степень свободы – возможность трудиться как на рабочем месте, так и дома, в зависимости от конкретных обязанностей сотрудника и договорённости между ним и его руководителем.

Одним из эффективных методов мотивации является создание самоуправляющихся групп. Группы самостоятельно решают вопросы планирования работы, найма новых сотрудников, проведения встреч, согласования с другими отделами. Члены группы поочерёдно участвуют в совещаниях руководителей компаний [2].

Таким образом, в современном управлении мотивационные аспекты становятся все более важными. Система мотивации приносит компании большие дивиденды в виде высокой эффективности сотрудников, роста отдачи от них и, как следствие, увеличения прибыли всей компании.

Для мотивации работников предприятия используют как финансовые, так и нефинансовые методы стимулирования. Методы финансового стимулирования основаны на установлении зависимости заработной платы работников от определённых критериев.

Существует много типов гибких схем оплаты [3]:

- комиссия. Эти сотрудники получают определённый процент от суммы, которую клиенты платят ему при покупке товара у него;
- платежи наличными, оплата за достижение поставленных целей. Такие платежи производятся в соответствии с заранее установленными критериями;
- особые индивидуальные вознаграждения как признанные ценности того или иного работника;
- распределение прибыли. Сотрудники получают определённый процент прибыли.

Для эффективного применения таких методов предприятие должно соблюдать некоторые правила:

1. Оценка организационной культуры использования методов материального стимулирования.
2. Анализ рыночной ситуации. Помимо обязательного поддержания средней рыночной зарплаты специалистов, предприятие должно отдельно наградить сотрудников, обладающих, необходимыми сейчас, навыками.
3. Эффективность действий и отсутствие задержек в платежах.
4. Долгосрочная реализация программ. Сотрудники должны чувствовать, что материальные стимулы – это не разовый способ повысить мотивацию, а долгосрочные инвестиции в человеческие ресурсы.

Нефинансовое вознаграждение означает все те методы, которые не имеют прямого отношения к вознаграждению, которое предприятия используют для

вознаграждения своих сотрудников за хорошую работу и повышения их мотивации и приверженности предприятию.

Наиболее распространёнными являются следующие нефинансовые системы мотивации [4]:

- льготы, связанные с графиком работы – это меры, связанные с оплатой нерабочего времени работника (праздники и каникулы, период временной нетрудоспособности, перерывы на обед и отдых). Кроме того, это обеспечивает работнику гибкий график работы;

- нефинансовые вознаграждения. Прежде всего, это различные подарки, которые компания делает своим сотрудникам. Кроме того, оплачивается медицинская страховка, а также кредиты по льготной программе и скидки на приобретение продуктов компании;

- различные корпоративные мероприятия, не связанные напрямую с работой. Это внутренние праздники, загородные и экскурсионные поездки, платные централизованные обеды;

- «вознаграждения-признательности». Прежде всего, это комплименты сотрудникам за их работу, фотографии на видных местах;

- вознаграждение, связанное с изменением статуса работника. Это продвижение по службе, обучение работника за счёт предприятия, приглашение работника в качестве докладчика или лектора, предложение участвовать в более интересном проекте, а также возможность использовать оборудование предприятия для реализации собственного проекта.

- вознаграждение, связанное с изменением на рабочем месте.

Расширение использования системы нефинансовых вознаграждений обусловлено объективной необходимостью удержания квалифицированных работников при более низких финансовых затратах. На самом деле, по мнению экспертов, с точки зрения мотивирования подчинённых наихудшей является ситуация, когда работники не получают ни положительного, ни отрицательного подкрепления, так как это свидетельствует о полном безразличии к ним руководства.

На основании проведенного исследования, основанного на анализе теорий, можно сделать вывод, что сегодня определяющими при мотивации труда являются потребности высшего уровня. Задачей руководителя является определение степени той или иной потребности у каждого из своих подчинённых и соответственно этому созданы системы мотивации.

Целесообразно использовать следующие принципы в качестве основы системы стимулирования и мотивации работников:

- вознаграждение не должно носить регулярный характер, только в этом случае возникает эффект новизны и неожиданности;

- переменная часть дохода должна быть гибкой в реагировании на результаты деловой активности и качество управления;

- вознаграждение должно быть конкретным и оплачиваться за стимулированные, а не приемлемые уровни производительности;

- вознаграждение и эффективность должны быть связаны во времени;

- заработная плата работников предприятия должна быть соотнесена с заработной платой персонала конкурирующих предприятий;

- система вознаграждения должна быть связана с оценкой эффективности;

- система оценки должна быть простой и понятной, а критерии оценки хорошо продуманы, обоснованы и доведены до сведения сотрудников;

- все работники одного уровня должны иметь одинаковые льготы;

- потребности работников должны удовлетворяться с учётом их возраста и семейного положения;

– при использовании стандартов необходим контроль за их уровнем и механизм их пересмотра.

Показатели премирования должны основываться на количественных и качественных характеристиках, на финансовых результатах производственной деятельности.

Использование нематериальных методов мотивации должно основываться на мотивирующих факторах в организации труда, которые должны удовлетворять потребности более высоких уровней. Каждый сотрудник стремится к успеху. Успех без признания ведёт к разочарованию, убивает инициативу. Признание за достигнутые результаты, благодарность руководства за достигнутые результаты – есть ещё один фактор мотивации работников. Продвижение, профессиональный рост также являются факторами мотивации.

Список использованной литературы

1. Друкер П. Эффективное управление: Экономические задачи и оптимальные решения / П. Друкер; пер с англ. – М. : Фаир-Пресс, 2015. – 528 с.

2. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: учебн. пособ. / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. – М. : ИНФРА-М, 2011. – 301 с.

3. Кузнецов И.Н. Эффективный руководитель: учебн.-практич. пособ. / И.Н. Кузнецов. – М. : Дашков и Ко, 2015. – 596 с.

4. Владимирова И.Г. Международный менеджмент: учебник / И.Г. Владимирова. – М. : Кнорус, 2011. – 448 с.