



Научное издание

ВЕСТНИК

Луганского национального университета
имени Тараса Шевченко

Серия 5

География
Экономика
Туризм

№ 1 (10)
2018



Министерство образования и науки
Луганской Народной Республики
Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
Луганской Народной Республики
«Луганский национальный университет имени Тараса Шевченко»

ВЕСТНИК



Луганского
национального
университета
имени Тараса Шевченко

Серия 5

География. Экономика. Туризм

№ 1(10) • 2018

Сборник научных трудов



Луганск
2018

УДК [330+338.48+91](06)
ББК 65.я5+26.8я5+65.43я5+75.8я5+95.4
В 38

Учредитель и издатель
ГОУ ВПО ЛНР «ЛНУ имени Тараса Шевченко» Основан в 2015 г.

Свидетельство о регистрации средства массовой информации
ПИ 000089 от 13 февраля 2017 г.

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

Главный редактор

Трегубенко Е.Н. – доктор педагогических наук, профессор

Заместитель главного редактора

Сорокина Г.А. – доктор педагогических наук, профессор

Выпускающий редактор

Вострякова Н.В. – заведующий редакционно-издательским отделом

Редактор серии

Пожидаев А.Е. – кандидат наук по государственному управлению, доцент

Состав редакционной коллегии серии:

Атаев З.А.	– доктор географических наук, доцент
Афанасьев О.Е.	– доктор географических наук, профессор
Барышникова Л.П.	– доктор экономических наук, профессор
Безрукова Т.Л.	– доктор экономических наук, профессор
Брылев В.А.	– доктор географических наук, профессор
Букреев А.М.	– доктор экономических наук, профессор
Викторов Д.В.	– доктор биологических наук, доцент
Воробьев Н.Е.	– доктор педагогических наук, профессор
Гончаров В.Н.	– доктор экономических наук, профессор
Дорофиев В.В.	– доктор экономических наук, профессор
Зайцев В.В.	– доктор педагогических наук, профессор
Каранашев А.Х.	– доктор экономических наук, профессор
Ободец Р.В.	– доктор экономических наук, профессор
Припотень В.Ю.	– доктор экономических наук, профессор
Тисунова В.Н.	– доктор экономических наук, профессор
Харченко Л.Н.	– доктор педагогических наук, профессор
Чермит К.Д.	– доктор педагогических наук, доктор биологических наук, профессор

Вестник Луганского национального университета имени Тараса Шевченко : сб. науч. тр. / гл. ред. Е.Н. Трегубенко; вып. ред. Н.В. Вострякова; ред. сер. А.Е. Пожидаев. – Луганск : Книта, 2018. – № 1(10) : Серия 5. География. Экономика. Туризм. – 148 с.

Настоящий сборник содержит оригинальные материалы ученых различных отраслей наук и групп специальностей, а также результаты исследований научных учреждений и учебных заведений, обладающие научной новизной, представляющие собой результаты проводимых или завершенных исследований теоретического или научно-практического характера.

В сборник включены материалы Международной научно-практической конференции «Наука, образование и производство: перспективы интеграции и инновационного развития» (29–30 ноября 2017 г., г. Луганск).

Адресуется ученым-исследователям, докторантам, аспирантам, соискателям, педагогическим работникам, студентам и всем, интересующимся проблемами географии, экономики и туризма.

Издание включено в РИНЦ.

Печатается по решению Ученого совета Луганского национального университета имени Тараса Шевченко (протокол № 9 от 30 марта 2018 г.)

УДК [330+338.48+91](06)
ББК 65.я5+26.8я5+65.43я5+75.8я5+95.4

© Коллектив авторов, 2018
© ГОУ ВПО ЛНР «ЛНУ имени Тараса Шевченко», 2018

СОДЕРЖАНИЕ

ГЕОГРАФИЯ

- Корецкий Р.А., Звонок Е.А.** О результатах ревизии ископаемых животных в коллекции музея кафедры географии Луганского национального университета имени Тараса Шевченко5
- Краснокутская Н.С.** Факторы формирования бедности населения: общественно-географический аспект11
- Слонёва Т.И.** Луганск: трансформации социально-экономического развития17

ЭКОНОМИКА

Становление и развитие экономической теории и экономической мысли

- Гиманова Н.Н., Филиппов В.Ю.** Экономическое содержание понятия «инновации»22
- Мортиков В.В., Скороход Н.Н.** Некоторые аспекты теории развития по кругу28
- Пожидаев А.Е.** Устойчивое развитие: теоретико-исторический аспект35
- Савкусан Т.П.** Медиация и ее применение в экономике: теоретический аспект41

Организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами

- Бессмертная В.В., Вавулин Л.С., Рябоконт М.В.** Кадровая политика и современные методы подбора персонала на предприятии46
- Гончаров В.Н., Колесникова В.В., Боярская О.В.** Сущность и задачи управления трудовыми отношениями персонала на предприятиях АПК52
- Медяник А.В., Тарабановская С.В.** Событийный маркетинг как инструмент сбытовой политики туристского предприятия58
- Потупало Н.В.** Swot-анализ как инструмент стратегического управления деятельностью предприятия65
- Ретивцев И.В., Рябоконт М.В.** Управление интеллектуальным капиталом организации76
- Степанова Ю.Л., Заиченко О.А.** Инновационные подходы к управлению персоналом современных предприятий81

Степанова Юлия Леонидовна,
канд. экон. наук, доцент,
доцент кафедры экономики и управления персоналом
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный
университет имени Тараса Шевченко»

Заиченко Оксана Анатольевна,
ассистент кафедры экономики и управления персоналом
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный
университет имени Тараса Шевченко»
batcukova@mail.ru

Инновационные подходы к управлению персоналом современных предприятий

В статье исследован современный опыт управления персоналом успешных организаций; выделены инновационные подходы к управлению персоналом; рассмотрено понятие и значение самообучающейся среды организации, преимущества использования онлайн-обсуждений для повышения производительности труда персонала; рассмотрены значение и преимущества внедрения элемента азарта при управлении персоналом.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, инновационные подходы к управлению персоналом, производительность труда, самообучающаяся среда, элемент азарта.

Жизнь современного общества тесно связана с компьютерами и интернет-технологиями. Коммуникационные связи развиваются быстрыми темпами, информация практически мгновенно передается посредством телефонной связи и сети Internet. Эти изменения привели к появлению новых потребностей общества и новых способов удовлетворения старых потребностей, а значит, появилась необходимость в новых инновационных подходах к управлению персоналом современных предприятий. Развитие науки – циклический процесс: теоретические разработки дают возможность осуществлять практические действия и, наоборот, исследование удачных практических действий современных предпринимателей позволяет разрабатывать теоретические положения и рекомендации по исследуемой проблеме. В связи с этим, для выделения инновационных подходов к управлению персоналом в современных условиях целесообразно исследовать успешный инновационный опыт в этом направлении. Полученные результаты дополняют теоретические основы управления персоналом в соответствии с требованиями информатизированной, динамично изменяющейся внешней среды, а также дадут руководителям предприятий и организаций практические методические рекомендации по внедрению инновационных подходов к управлению персоналом.

Проблемам, связанным с совершенствованием подходов к управлению персоналом, уделяли внимание отечественные и зарубежные ученые. Большой вклад в разработку новых концепций управления персоналом внесли ученые МГУ имени М.В. Ломоносова, Российской академии государственной службы при Президенте РФ, Государственного университета управления и Российской экономической академии

имени Г.В. Плеханова [5]. Российский ученый в области менеджмента Л.И. Евенко исследовал различные подходы к управлению персоналом (экономический, организационный и гуманистический), предложил четыре концепции управления персоналом в рамках данных подходов. Принципиальное различие между ними заключается в оценке роли человека на предприятии и в понимании природы организации [1]. Интересные современные методы управления персоналом рассмотрены в работах С.Ю. Мычка., М.А. Шаталова [4], А.В. Маркеевой [3], А.П. Карпович [2]. Проблематика управления персоналом охватывает вопросы управления человеческими отношениями, формирования основных принципов, подходов и методов управления персоналом. Однако теоретические выкладки ученых в области управления персоналом не успевают за сверхбыстрыми изменениями, происходящими во внешней среде. Глобальное развитие сети Internet стирает границы между странами и формирует новый мировой рынок, в котором могут участвовать работодатели и работники, продавцы и покупатели со всего мира. В таких условиях целесообразно исследовать передовой инновационный опыт управления персоналом успешных практиков-предпринимателей.

Целью данной работы является выделение инновационных подходов к управлению персоналом путем исследования современного опыта управления персоналом успешных организаций.

Эксперты в сфере управления, например, помощник руководителей по всему миру Джон Хэгел [6], начали замечать, что для достижения устойчивого успеха компаний необходима система постоянного масштабного обучения персонала в рамках предприятия и его инфраструктуры.

Если наблюдать за людьми, играющим в компьютерные игры, можно увидеть, с каким желанием, упорством и тщательностью они пытаются достигнуть поставленных в игре задач, завоевать призы, которые материально они осудить не могут. Т.е. нет никакой материальной мотивации, но люди проводят много часов за компьютером. Наградой для них является вкус победы, удовлетворенная «страсть исследователя», видимый на экране результат реализации возможностей человека.

Если бы руководители предприятий хотя бы наполовину могли заинтересовать работой свой персонал так, как его увлекают компьютерные игры, то результаты работы предприятия были бы ошеломляющие.

Возникает вопрос: каким образом перевести модель компьютерных игр в рабочую обстановку предприятия? Как заставить персонал чувствовать тот же азарт при выполнении рабочих заданий, какой чувствуют люди при прохождении компьютерных игр? Для этого необходимо переосмысление всей системы управления современными предприятиями. На данный момент нет предприятия, которое смогло бы внедрить в свою деятельность методы управления, вызывающие у персонала такую потребность работать, как компьютерные игры вызывают потребность играть. Однако, есть ряд предприятий, которые пытаются внедрить в свою систему управления отдельные элементы, очень похожие на компьютерную игру.

Джон Хэгел в своем интервью «Масштабное изучение – ключевое отличие предприятий будущего» приводит несколько примеров успешного выживания компаний в современной, быстро изменяющейся, информационной интернет-зависимой среде [6]. Например, компания под названием «LiveOps», которая занимается предоставлением облачных решений для контакт-центров. Руководство компании черпало вдохновение из онлайн-игры «Warcraft». Каждому из своих сотрудников создали приборную панель, которая в режиме реального времени дает сотруднику информацию о показателях производительности его труда. Как в компьютерной игре

игрок на экране видит основные показатели жизнедеятельности своего героя, так и сотрудники «LiveOps» на приборной панели видят основные показатели своей производительности, и их изменение в режиме реального времени. Такое нововведение подстегивает персонал работать лучше, чтобы наблюдать повышение значений показателей своей производительности, т.е. появляется азарт при выполнении задания. Но «LiveOps» на этом не остановились, они призывают своих работников обращаться за помощью, если у них возникли проблемы с производительностью. При этом создается онлайн-обсуждение для всех сотрудников отдела или даже организации в целом, в котором работник может разместить свою проблему. Сотрудник, который смог решить возникшие проблемы с производительностью, отмечается и вознаграждается компанией. По сути, в компании «LiveOps» создали мощную среду обучения, которая помогла им значительно ускорить повышение производительности и улучшить процесс обучения.

Пример компании «LiveOps», позволяет выделить элементы, которые в современной практике могут использовать и отечественные предприятия:

- элемент азарта – необходимо, чтобы персонал мог наблюдать в режиме реального времени изменение своей производительности, а для этого очень важным является вопрос определения ключевых показателей производительности и способов их постоянного измерения;

- формирование самообучающейся среды – необходимо обеспечить возможность обсуждения проблемы снижения производительности труда в онлайн-режиме, доступном всем задействованным сотрудникам. Работников, которые предлагают правильные решения поставленной задачи, необходимо отмечать среди коллектива и материально вознаграждать.

Еще одной частью масштабного самообучения персонала предприятия является использование не только внутреннего потенциала своих сотрудников, но и привлечение третьих лиц, находящихся за стенами компании. Примером компании, которая использует третьих лиц из своего внешнего окружения для улучшения процесса масштабного обучения персонала, является китайская компания «Li&Fung», которая занимается продажей одежды. Она имеет глобальную сеть в размере около 15000 деловых партнеров, которые координируют и организуют мероприятия для дизайнеров одежды. В результате опроса партнеров данной компании, почему они являются частью «Li&Fung», был получен обобщающий ответ – что партнеры, являясь частью сети «Li&Fung», учатся и развиваются быстрее, чем если бы они работали самостоятельно [3]. Т.е. от привлечения третьих лиц (профессионалов) выигрывает не только предприятие, привлекающее их, но и сами профессионалы, т.к. таким образом у них больше шансов оттачивать свое мастерство.

На примере компании «Li&Fung» можно выделить третий элемент, который должен быть присущ современным методам управления: привлечение внешних специалистов-профессионалов для осуществления отдельных аспектов деятельности предприятия на принципах взаимовыгодного сотрудничества.

Возбудив элемент азарта в своем персонале, руководитель получит следующие преимущества:

- долгосрочную приверженность персонала предприятию;
- растущий профессионализм и производительность персонала, т.к. элемент азарта будет побуждать персонал решать все более сложные задачи, причем более профессионально и быстро. Отсутствие азарта при выполнении работы приводит к тому, что работа для персонала становится привычной, нудной и неинтересной;

– большее взаимодействие в коллективе при решении общих задач, что повышает уровень самообучения в коллективе.

Таким образом, можно сделать вывод, что производительность и профессионализм персонала, а также способность самообучаться будут расти в тех организациях, которые усиливают азарт сотрудников при выполнении рабочих заданий.

Ярким примером, который характеризует пользу азарта в работе, может быть ситуация на фирме «Toyota». Менеджеры компании объявили работникам фабрик на сборочных линиях, что при выполнении рутинных задач их основной целью должно быть выявление возможных проблем в производственном процессе. При этом необходимо было не просто определить проблему и предоставить отчет после того, как смена закончится, а решить проблему сразу, как только она будет идентифицирована. Для случаев, если работник не может сразу решить проблему, рядом с рабочим местом оборудуется кнопка, после нажатия на которую сборочная линия останавливается, и группа специалистов вместе с рабочим будут стараться решить проблему. При этом работник, нашедший проблему, считается героем в глазах руководства и остального персонала [3]. Таким образом, компания сделала нудную однообразную работу более творческой, дала возможность людям повышать свой профессионализм, развивать талант в профессиональной сфере, соревноваться друг с другом. В результате процесс обучения в компании пошел гораздо быстрее и продуктивнее, ошибки и неполадки в производственном процессе определялись и исправлялись практически моментально, текучесть кадров снизилась, что в итоге привело к росту производительности и выручки компании. Т.е. можно выделить еще одно преимущество элемента азарта в работе: однообразная и монотонная работа становится более творческой и интересной, что приводит к снижению текучести кадров на предприятии и повышению производительности.

Таким образом, на примере компании «Toyota» можно выделить четвертый элемент, который должен быть присущ современным методам управления: устранение чувства монотонности и однообразия работы у персонала посредством внедрения элемента азарта.

Преимуществами внедрения элемента азарта при управлении персоналом являются:

- растущий профессионализм и производительность персонала, т.к. элемент азарта будет побуждать персонал решать все более сложные задачи профессионально и быстро;
- большее взаимодействие в коллективе при решении общих задач, что повышает уровень самообучения на предприятии;
- долгосрочная приверженность персонала к предприятию;
- устранение чувства монотонности и однообразности работы, что приводит к снижению текучести кадров и повышению производительности.

Таким образом, проанализировав деятельность современных успешных организаций, можно выделить следующие инновационные подходы, которые могут усовершенствовать методы управления персоналом (Рис. 1).

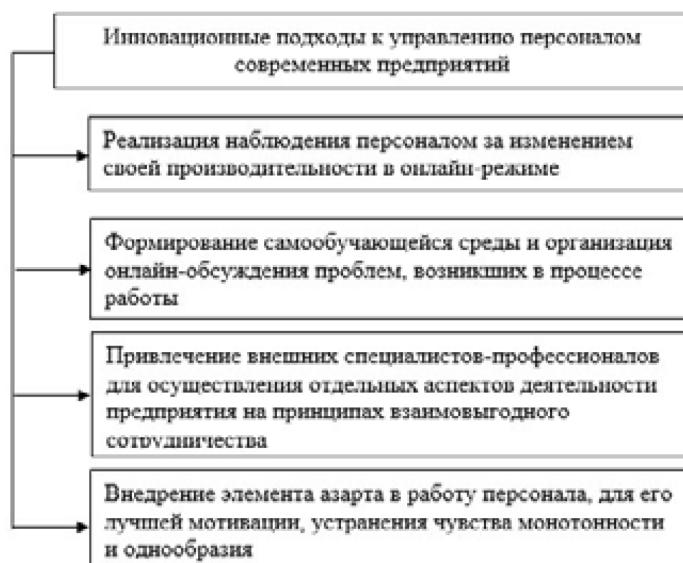


Рис. 1. Инновационные подходы к управлению персоналом современных предприятий

1) персонал должен иметь возможность наблюдать в режиме реального времени изменение своей производительности, а для этого очень важным является вопрос определения ключевых показателей производительности и способов их постоянного измерения для предприятий различных сфер деятельности;

2) формирование самообучающейся среды – необходимо обеспечить возможность онлайн-обсуждения проблемы снижения производительности труда, доступное всем задействованным сотрудникам. Работников, которые предлагают правильные решения поставленной задачи, необходимо отмечать среди коллектива и материально вознаграждать;

3) привлечение внешних специалистов-профессионалов для осуществления отдельных аспектов деятельности предприятия на принципах взаимовыгодного сотрудничества;

4) устранение чувства монотонности и однообразности работы у персонала посредством внедрения элемента азарта.

В перспективах дальнейшего исследования рассмотренной проблемы стоит разработка механизма реализации онлайн-наблюдения персоналом за изменением собственной производительности, а также разработка методики практической реализации онлайн-обсуждения производственных проблем на современных отечественных предприятиях.

Список литературы

1. **Евенко Л.И.** Совершенствование бизнес-образования под влиянием потребностей бизнеса и предпринимательства /Л.И. Евенко // Креативная экономика. – 2012. – Т. 6. – № 9. – С. 78–83.
2. **Карпович А.П.** Мотивационный потенциал как объект управления в организациях / А.П. Карпович // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2015. – № 10 (295). – С. 11–17.
3. **Маркеева А.В.** Геймификация как инструмент управления персоналом современной организации / А.В. Маркеева // Российское предпринимательство. – 2015. – Т. 16. – № 12. – С. 1923–1936.
4. **Мычка С.Ю.** Современные методы управления персоналом в условиях нестабильности внешней среды / С.Ю. Мычка, М.А. Шаталов // Территория науки. – 2014. – № 5. – С. 138–141.
5. **Одегов Ю.Г.** Управление человеческими ресурсами : учебник / под ред. Ю.Г. Одегова, В.В. Лукашевича. — М. : КНОРУС, 2015. — 222 с.
6. **Хэгел Джон.** Масштабное изучение – ключевое отличие предприятий будущего [Электронный ресурс] // Forbes: информац. портал. 2016. URL:<http://www.forbes.com/sites/peterhigh/2016/07/25/john-hagel-scalable-learning-is-the-key-differentiator-for-enterprises-of-the-future> (дата обращения: 25 июля 2016 г.)

**Степанова Ю.Л.,
Заиченко О.А.**

Інноваційні підходи до управління персоналом сучасних підприємств

У статті досліджено сучасний досвід управління персоналом успішних організацій, виділено інноваційні підходи до управління персоналом, розглянуто поняття та значення середовища організації, яке самостійно навчається, переваги використання онлайн-обговорень для підвищення продуктивності праці персоналу; розглянуті значення та переваги впровадження елемента азарту при управлінні персоналом.

Ключові слова: персонал, управління персоналом, інноваційні підходи до управління персоналом, продуктивність праці, середовище, яке самостійно навчається, елемент азарту.

**Stepanova J.L.,
Zaichenko O.A.**

Innovative approaches to personnel management of modern enterprises

The article explores the modern experience of personnel management of successful organizations; innovative approaches to personnel management are issues; the concept and importance of the self-learning environment of the organization, the advantages of using online discussions to improve the productivity of staff; the importance and advantages of introducing the element of excitement in personnel management are considered.

Key words: personnel, personnel management, innovative approaches to personnel management, labor productivity, self-learning environment of the organization, element of excitement.