

ФОРУМ МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ



ВЫПУСК 3(19)/1

ISSN 2500-4050

МЕЖДУНАРОДНОЕ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЕ
ПЕРИОДИЧЕСКОЕ СЕТЕВОЕ ИЗДАНИЕ
«Форум молодых ученых»
<http://forum-nauka.ru>

УДК 004.02:004.5:004.9

ББК 73+65.9+60.5

ISSN 2500-4050

Свидетельство о регистрации
средства массовой коммуникации

[ЭЛ № ФС 77 - 66302](#)

от 01.07.2016г.

Выпуск № 3(19)/1. (март, 2018).
Спецвыпуск по итогам конференции:
**МОЛОДЕЖЬ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО:
ПРОБЛЕМЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ**

Оргкомитет конференции:

*Горностаева Жанна Викторовна,
к.э.н., профессор кафедры «Управление и предпринимательство»
ИСОиП (филиала) ДГТУ, г. Шахты
Лазарева Наталья Вячеславовна,
д.э.н., профессор кафедры «Бухгалтерский учёт, анализ и аудит»,
Институт экономики и управления СКФУ в г. Ставрополе
Симченко Наталия Александровна,
д.э.н., профессор, заведующий кафедрой «Экономическая теория»,
Крымский Федеральный университет в г. Симферополь;
Бугаева Марина Вячеславовна,
к.э.н., доцент кафедры «Управление и предпринимательство»
ИСОиП (филиала) ДГТУ в г. Шахты;
Малинина Ольга Юрьевна,
к.э.н., доцент кафедры «Управление и предпринимательство»
ИСОиП (филиала) ДГТУ, г. Шахты
Сорокина Юлия Витальевна,
ассистент кафедры «Управление и предпринимательство»
ИСОиП (филиала) ДГТУ, г. Шахты*

Журнал включен в систему Российского индекс цитирования (РИНЦ)
электронной библиотеки на основании приложения к договору №1 к договору
№ 594-09/2013 от 26.09.2013

© Институт сферы обслуживания и предпринимательства
(филиал) ДГТУ в г. Шахты, 2018
© Институт управления и социально-экономического развития, 2018

*Анохина А.В.
студент магистрант
кафедра «Управление и предпринимательство»
Горностаева Ж.В., к.э.н.
профессор, зав.кафедрой «Управление и предпринимательство»
Институт сферы обслуживания и предпринимательства
ДГТУ
филиал в г. Шахты
Россия, г. Шахты*

**ПРИНЦИПЫ И ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ
РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕРСОНАЛА
НА ПРЕДПРИЯТИИ**

Аннотация: в работе автор оценивает важность формирования системы развития профессиональных компетенций персонала на предприятии, обосновывая это темпами развития научно-технического прогресса и необходимости соответствия кадров условиям прогресса и рынка труда. Также автор рассказывает о принципах формирования системы развития профессиональных компетенций персонала.

Ключевые слова: профессиональные компетенции, персонал, развитие компетенций, индивидуальные перспективные планы профессионального развития персонала.

*Anokhina A.V.
Master of Arts in Management and Entrepreneurship Department
Institute of Service and Entrepreneurship (Branch) of DSTU in Shakhty
Russia, Shakhty
Gornostaeva Zh.V.
Candidate of Economic Sciences, Professor, Head of the Department
"Management and Entrepreneurship", Institute of Service and
Entrepreneurship (Branch) of DSTU in Shakhty
Russia, Shakhty*

**PRINCIPLES AND PECULIARITIES OF FORMING THE SYSTEM
OF DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL COMPETENCIES OF
PERSONNEL ON ENTERPRISE**

Abstract: The author assesses the importance of forming a system for developing the professional competencies of personnel at the enterprise, justifying this by the pace of development of scientific and technological progress and the need for staff to meet the conditions of progress and the labor market. The author also talks about the principles of forming a system for developing the professional competencies of staff.

Keywords: professional competences, personnel, development of competencies, individual long-term plans for professional development of

personnel.

Профессиональное развитие персонала каждой успешной организации должно быть непрерывным. Это объясняется тем, что знания, которыми обладает персонал (особенно в высокотехнологичных и научных отраслях предпринимательской деятельности) могут устаревать от 3 до 7 лет. С целью актуализации знаний и компетенций персонала организации, в том числе самого управляющего этой организации, необходимо организовать систему непрерывного развития профессиональных компетенций.

Развитие научно-технического прогресса в стране и мире дают возможность предприятиям использовать для осуществления своей коммерческой деятельности современное, а иногда и инновационное оборудование, однако, зачастую возникает проблема отсутствия компетенций персонала для работы с таким оборудованием [4]. В случае неразвитости необходимого комплекса компетенций у персонала предприятия, работодатель рискует упустить часть выгоды, которую он бы мог получить, имея в штате высококомпетентный персонал.

В первую очередь, предприниматель должен оценить имеющийся уровень знаний и компетенций персонала и проводить такую оценку планомерно (обычно раз в 3-5 лет) [1]. После аттестации сотрудников, выявляются слабые места, которые должны быть ликвидированы обучающими мероприятиями. Обучающие мероприятия могут осуществляться как сторонней организацией, так и сотрудниками фирмы, имеющими более высокую квалификацию и набор компетенций. Принятие решение о выборе обучающих мероприятий, его характере и месте проведения, принимается управляющим организации в зависимости от размера фирмы, уровня потребности в образовательных ресурсах и степени материальной обеспеченности.

Важным моментом является то условие, что система развития профессиональных компетенций должна быть неразрывно связана с системой мотивации обучаемого персонала и должна подразумевать дальнейший карьерный рост [3].

Как правило, для реализации системы развития профессиональных компетенций сотрудников предприятия, разрабатываются индивидуальные перспективные планы профессионального развития персонала. Такие планы составляются от года до пяти лет. Такие планы включают в себя информацию о виде подготовки (она может быть теоретической, практической и т.д.), целях подготовки, форме подготовке (с/без отрывом от производства), продолжительность подготовки по каждому направлению подготовки сотрудника (непрерывно, или указывается определенный срок), информация об ответственном за выполнение такого плана.

Как правило, такие планы составляются в произвольной форме, но имеют схожие черты, указанные выше. Индивидуальные перспективные планы профессионального развития персонала корректируются раз в 1-5 лет,

в зависимости от указанных сроков выполнения планов и результатов проведенной аттестации, проведенной на предмет выявления уровня профессиональных компетенций персонала [2].

Разработкой таких планов на предприятии занимаются HR-менеджеры, которые также берут на себя ответственность о выполнении планов сотрудниками.

Для каждого предприятия является важным качество их кадрового состава, т.к. именно от него зависит эффективность работы организации, конкурентная позиция фирмы и уровень дохода в конечном итоге. Поэтому разработка системы развития профессиональных компетенций на предприятии является необходимым элементом управления персоналом каждой организации.

Использованные источники:

1. Анохина А. В., Горностаева Ж.В. Формирование модели профессиональных компетенций персонала как важный этап совершенствования системы управления персоналом // Форум молодых ученых. – 2017. – № 6 (10). – С. 36-41. – URL: http://forum-nauka.ru/domains_data/files/10/Anohina%20A.V,%20Gornostaeva%20Zh.V..pdf
2. Волков С.А., Малинина О.Ю. Принципы построения эффективной системы обучения персонала на предприятии // сб. Междунар. Науч.-практ. Конф. "Институциональные и инфраструктурные аспекты развития различных экономических систем". - 2017. - С. 13-15.
3. Кумаритова О. Н., Горностаева Ж.В. Современные способы совершенствования системы внутрикорпоративного обучения персонала // Форум молодых ученых. – 2017. – № 7 (11). – С. 464-466. – URL: http://forum-nauka.ru/domains_data/files/11/Kumaritova%20O.N.1.pdf
4. Zaitseva N.A., Somova T.G., Larionova A.A., Gornostaeva Z.V., Eliseeva O.V., Tepina J.V., Ryabokon N.A. Evaluation of the socio-economic benefits from the USE of outsourcing in the service and hospitality industry // Eurasian Journal of Analytical Chemistry. 2017. Т. 12. № 7b. С. 1183-1191.

*Арженовская Н. В.
студент магистрант
Володина Д.А.
студент магистрант
Институт сферы обслуживания
и предпринимательства
ДГТУ
филиал в г. Шахты
Россия, г. Шахты*

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ В БАНКОВСКОЙ СФЕРЕ

Аннотация: В работе рассматривается генезис термина «трудовые ресурсы» в отечественной научной литературе. Также автором приведена структура управления трудовыми ресурсами в банковской сфере и даны рекомендации по управлению данным видом ресурсов для повышения эффективности деятельности организации банковской сферы.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, человеческие ресурсы, управление персоналом, банковская сфера.

*Arzhenovskaya N.V.
graduate student
Institute of Service and Entrepreneurship (Branch) of DSTU in Shakhty
Russia, Shakhty
Volodina D.A.
Graduate student
Institute of Service and Entrepreneurship (Branch) of DSTU in Shakhty
Russia, Shakhty*

FEATURES OF MANAGING LABOR RESOURCES IN THE BANKING SPHERE

Annotation: The work considers the genesis of the term "labor resources" in the domestic scientific literature. The author also presents the structure of labor resources management in the banking sector and gives recommendations on the management of this type of resources to improve the efficiency of the organization of the banking sector.

Keywords: labor resources, human resources, personnel management, banking.

В последние годы довольно часто в научной литературе стали встречаться научные работы о человеческих ресурсах, о важности их определения и развития для конкретного рабочего места. Обратимся к терминологии. Впервые понятие «человеческие ресурсы» было введено в научный оборот академиком С.Г. Струмилиным в 1922 году. Под трудовыми ресурсами он понимал планово-учетную категорию, характеризующую часть

населения, которая находится в трудоспособном возрасте. Однако, такое определение не может быть точным в современных условиях. После трансформаций в экономике и науке, под трудовыми ресурсами стали понимать определенный набор качеств и характеристик человека, которые характеризуют его способность к профессиональной специфической деятельности [1].

То есть сейчас под трудовыми ресурсами понимается не только совокупность трудоспособного населения, а в большей степени совокупность качеств трудоспособного населения для эффективного распределения ресурсов по рабочим местам. Таким образом, система управления персоналом выступает на данный момент базисом в управлении человеческими ресурсами. Говоря о структуре управления трудовыми ресурсами в банковской сфере, следует рассмотреть ее структуру (Рисунок 1).



Рисунок 1 - Структура управления трудовыми ресурсами в банковской сфере

В банковской сфере зачастую управление человеческими ресурсами отходит на второй план, так как первостепенной задачей является реализация услуг и банковских продуктов, продвижение организации и получение прибыли. Однако, именно от того, насколько качественно справляется сотрудник, находясь на том или ином рабочем месте, зависит в конечном итоге результат деятельности банковской организации [2].

Для правильной организации рабочего процесса и управления трудовыми ресурсами, необходимо первоначально оценить не только квалификацию принятого персонала, но и их личностные и психологические особенности. Это позволит эффективно расставить принятый персонал по имеющимся должностям.

Во-вторых, необходимо поддерживать мотивационную и стимулирующую составляющую процесса управления трудовыми ресурсами. При этом, стоит уделять внимания особенностям работника при выборе методов мотивации и стимулирования.

В-третьих, важнейшую роль в управлении трудовыми ресурсами и повышении их эффективности при использовании играет корпоративный дух в коллективе. Многие ученые, занятые в сфере управления персоналом, подчеркивают, что работники, ощущающие преимущество работы в конкретной организации перед остальными, гордость, работают эффективнее.

Эти простые принципы помогут правильно организовать работу с человеческими ресурсами как на любом предприятии, так и в организации банковской сферы. Персонал организации это прежде всего индивиды с набором своих целей в жизни, потребностей и особенностей, с чем обязательно нужно считаться при организации работы с кадрами

Использованные источники:

1. Горностаева Ж.В., Кушнарера И.В. Мотивация труда в предпринимательской деятельности // В книге: Экономика и менеджмент: современные детерминанты модернизации и трансформации / Айдинова А.Т., Алехина Е.С., Баклакова В.В., Горностаева Ж.В., Жидков В.Е., Куренная В.В., Кушнарера И.В., Лазарева Н.В., Липилина Е.Ю., Поваляев Е.В., Поваляева В.А., Пономарева Е.А., Семенова Л.В., Сенюгина И.А., Сорокина Ю.В., Суровицкая Г.В., Фурсов В.А., Чернецов М.В., Чернышева Ю.С., Чимонина И.В. и др./ Коллективная монография. Москва, 2017. С. 79-91.
2. Нахабина Я. А. Совершенствование системы управления человеческими ресурсами в банковской сфере // Молодой ученый. — 2016. — №11. — С. 871-873. — URL <https://moluch.ru/archive/115/31066/> (дата обращения: 12.03.2018).
3. Сорокина Ю.В., Горностаева Ж.В., Лазарева Н.В. Моббинг и боссинг в управлении персоналом: причины возникновения, типология участников // КАНТ. - 2017. - № 4 (25). - С. 262-266.

УДК 331.1

*Артемова А.Ю., магистр
кафедры «Управления и предпринимательства»
Малинина О.Ю., к.э.н.
доцент
кафедры «Управление и предпринимательство»
Институт сферы обслуживания и предпринимательства
ДГТУ
филиал в г. Шахты
Россия, г. Шахты*

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация:

В статье рассмотрены основные термины и определения, проанализированы элементы системы управления персоналом, выявлены методы управления и воздействия на персонал для эффективного достижения цели организации.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, система управления персоналом, элементы системы управления персоналом, методы управления персоналом, стратегии управления персоналом.

*Artyomova, A. Yu., master
Department "Management and entrepreneurship"
The Institute of service sector and entrepreneurship (branch) of DSTU
Russia, Shakhty
Malinina O. Y., candidate of economic Sciences,
associate Professor of the chair "Management and entrepreneurship"
The Institute of service sector and entrepreneurship (branch) of DSTU
Russia, Shakhty*

THE SYSTEM OF PERSONNEL MANAGEMENT IN MODERN ORGANIZATION

Annotation:

The article is devoted to the personnel and the system of its management. For the right improvement of the personnel management system, the main terms and definitions are examined. The elements of the personnel management system are analyzed. The methods of management and impact on personnel have been revealed to effectively achieve the goal of organization. And also shows the strategy of personnel management.

Keywords: personnel, personnel management, personnel management system, elements of the personnel management system, personnel management methods, personnel management strategies.

Наличие системы управления персоналом в современных организациях является необходимым фактором в условиях динамичной

экономики и постоянных изменений в законодательстве. Следует учитывать, что персонал подвержен воздействиям внешней среды, а также изменениями в содержании труда, вызванными применением новой техники, технологий и методов производственной деятельности. Необходимо осознание каждым сотрудником своей принадлежности к организации в целом.

Управление персоналом представляет собой совокупность принципов, методов и средств, направленных на персонал, обеспечивающих максимальное использование умений работников для выполнения трудовых функций.

Система управления – это множество взаимосвязанных элементов и факторов, влияющие на труд, как в целом так и в отдельности на каждого сотрудника.

Система управления персоналом в организации включает такие элементы, как определение целей и принципов управления персоналом, определение объекта и субъекта управления, реализацию общих функций управления и основных конкретных функций по управлению персоналом, определение методов и техники управления, а также подходов к определению эффективности управления персоналом.

Основные элементы системы управления персоналом рассмотрены в таблице 1.

Таблица 1 – Основные элементы системы управления персоналом

Наименование системы	элемента	Сущность элемента системы управления персоналом
1. кадровая политика предприятия	политика	Система теоретических взглядов, требований, принципов, определяющих основные направления работы с персоналом, а также методы этой работы, позволяющие создать высокопроизводительный сплоченный коллектив;
2. кадровое планирование работников	планирование	Решение задач, определения потребностей предприятия в персонале необходимой численности и качества;
3. подбор персонала	и отбор	Процесс подбора и отбора персонала, состоящий из нескольких этапов: - поиск кандидатов; - выявления требований к кандидату на свободные вакансии; - проведение отбора; - прием на работу;
4. адаптация работников	новых	Ознакомление нового работника с предприятием, его политикой, условиями труда, охраной труда, техникой безопасности и т.д.
5. профессиональная подготовка персонала	и развитие	Включает несколько видов профессиональной подготовки и развития персонала на предприятии: - без отрыва от производства в специализированных учреждениях; - с отрывом от производства в специализированных учреждениях; - на рабочем месте;

- | | |
|--|---|
| | - самообразование; |
| 6. оценка работников в форме традиционной аттестации | Целью аттестации является периодическая оценка и рассмотрение потенциальных возможностей персонала; |
| 7. управление поведением персонала | Поведение персонала — это форма взаимодействия отдельного человека с окружающей производственной средой. Важный элемент управления поведением работников — умение управлять конфликтами на предприятии; |
| 8. кадровое делопроизводство | Виде целого ряда работ, объединяемых понятием делопроизводство. |

Следует более детально рассмотреть методы воздействия на персонал, которые позволяют совершенствовать систему управления персоналом организации.

Методы управления персоналом — это способы воздействия на коллективы и отдельных работников с целью осуществления взаимосвязи их деятельности в процессе функционирования организации. Выделяют три группы методов управления персоналом которые представлены на рисунке 1.

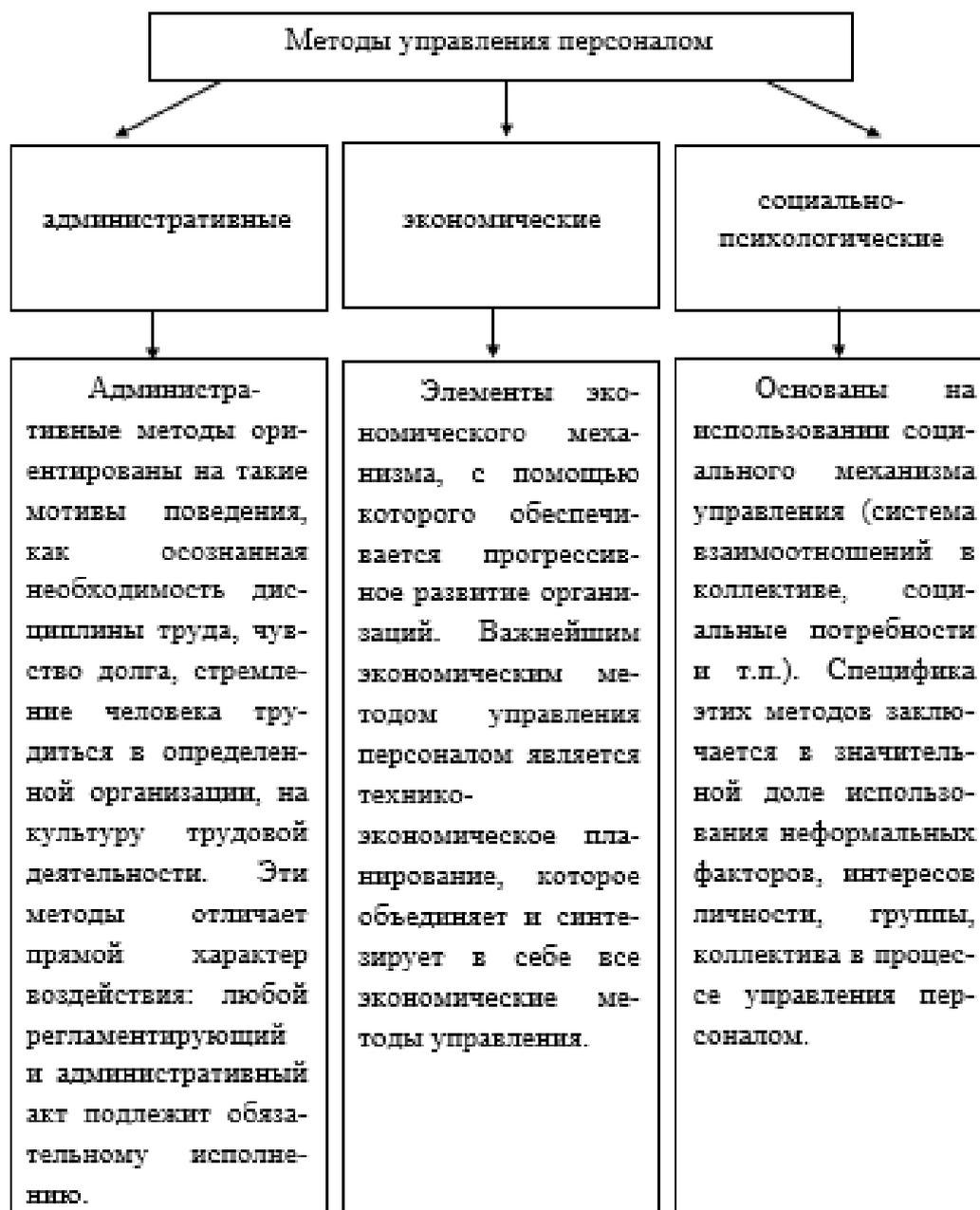


Рисунок 1 – Методы управления персоналом

Все методы управления персоналом позволяют выявить определенные ориентиры воздействия на коллектив и мотивировать его на эффективную работу для достижения общих целей предприятия. Для этого необходимо выявить стратегию для управления персоналом.

Стратегии управления персоналом – это главное направление формирования профессионального, конкурентоспособного, ответственного и сплоченного коллектива организации.

Для разработки максимально эффективной системы управления трудовыми ресурсами предприятия необходимо учитывать множество факторов о персонале и принципах воздействия на него. Для этого надо поставить цели предприятия и рассмотреть методы управления персонала для достижения этих целей. Совершенствование системы управления

персоналом является важной задачей, потому что правильно мотивированный коллектив способствует достижению поставленных целей фирмы.

Использованные источники:

1. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации: Учебник для бакалавров / А.В. Дейнека. - М.: Дашков и К, 2015. - 288 с.
2. Алавердов, А.Р. Управление персоналом: Учебное пособие / А.Р. Алавердов, Е.О. Куроедова, О.В. Нестерова. - М.: МФПУ Синергия, 2013. - 192 с.
3. Сорокина Ю.В., Горностаева Ж.В., Лазарева Н.В. Моббинг и боссинг в управлении персоналом: причины возникновения, типология участников // КАНТ. - 2017. - № 4 (25). - С. 262-266.

*Басов К.Ю.
студент магистрант
кафедра «Управление и предпринимательство»
Пономарева К.А.
студент магистрант
кафедра «Управление и предпринимательство»
Институт сферы обслуживания и предпринимательства
ДГТУ
филиал в г. Шахты
Россия, г. Шахты*

О НЕКОТОРЫХ МЕТОДАХ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕРСОНАЛА

Аннотация: В работе рассматривается один из наиболее достоверных и интересных для применения на практике метод оценки компетентности персонала и эффективности его профессиональной деятельности. Авторы выявили преимущества и недостатки подхода. В работе приведена подробная методика расчета показателя KPI.

Ключевые слова: персонал, оценка персонала, компетентность персонала, эффективность трудовых ресурсов, система KPI.

*Basov K.Yu.
Master of Science in Management and Entrepreneurship
Institute of Service and Entrepreneurship (Branch) of DSTU in Shakhty
Russia, Shakhty
Ponomareva K.A.
Master of Science in Management and Entrepreneurship
Institute of Service and Entrepreneurship (Branch) of DSTU in Shakhty
Russia, Shakhty*

ON SOME METHODS OF ESTIMATION OF PERSONNEL'S COMPETENCE

Annotation: The paper considers one of the most reliable and interesting for application in practice method for assessing the competence of personnel and the effectiveness of its professional activities. The author has revealed the advantages and disadvantages of the approach. The paper provides a detailed methodology for calculating the KPI indicator.

Keywords: personnel, personnel assessment, personnel competence, labor resource efficiency, KPI system.

Когда персонал на предприятии уже набран, организация функционирует с помощью привлечения трудовых ресурсов, может возникнуть вопрос, насколько эффективно справляются со своими должностными обязанностями сотрудники фирмы или насколько они компетентны.

Существуют различные подходы и группы методов для оценки работы персонала, однако, основным показателем эффективности работы персонала выступает оценка KPI (Key Performance Indicators) с английского языка переводится как «ключевые показатели эффективности». Эта система оценки позволяет узнать работодателю, насколько реальны для достижения цели фирмы при имеющимся наборе сотрудников и текущей расстановке кадров [3].

Этот метод основан на оценки эффективности трудовых ресурсов по реальным показателям их деятельности. Согласно данной методике, на предприятии, которое планирует ее применять на практике, должна быть разработана таблица для каждой категории работающих. Эта таблица содержит два столбца:

- группа критериев, по которым должен оцениваться сотрудник, а именно, количественные, качественные, групповые и индивидуальные свойства;
- перечень компетенций, необходимых для этой конкретной должности, для которой заполняется форма, а именно корпоративные, управленческие и экспертные.

Из каждой колонки экспертным путем выбирают до семи наиболее важных показателей для оценки эффективности использования трудового потенциала на фирме. Показатели берутся за определенный период (В зависимости от традиций проведения проверок на предприятии. Минимально – один год) и записываются в личной форме работника. Каждый выбранный показатель в зависимости от занимаемой сотрудником должности, имеет свое весовое значение, которое присваивает, как правило, руководитель организации (от 0 до 1) [2].

Для всех показателей первоначально фиксируются три уровня эффективности:

- базовый уровень (отсчет от начала работы);
- наихудшее значение (при котором сотрудник признается неэффективным для организации);
- нормальное значение — уровень показателя, который должен быть достигнут при выполнении рабочих функций каждым сотрудником фирмы [3];
- наилучшее значение — максимально возможное значение показателя, как правило, недостижимо потому как приравнивается к идеальному.

По завершении отчетного периода оцениваются все показатели KPI.

При этом качественные оцениваются по порядковой 100-бальной шкале, а количественные — по естественной метрической. После оценки фактического показателя рассчитывается частный результат сотрудника по формуле:

$$(\text{Факт минус база} / \text{Норма минус база}) \times 100 \% = \text{результат} (\%) \quad (1)$$

Результат отражает степень выполнения или перевыполнения нормы. После оценки каждого показателя оценивается рейтинг сотрудника, для этого частные результаты умножаются на вес соответствующих КРІ и складываются. В итоге получают средний коэффициент результативности сотрудника [1].

Если итоговое значение показателя больше 100% — это говорит о высокой результативности сотрудника фирмы, а если меньше — например, о том, что по некоторым показателям работником не достигнута даже норма, а общий результат его работы ниже, чем установленный уровень.

Главный плюс системы КРІ в том, что в компании имеется прозрачный для сотрудников механизм оценки их работы, а у руководства — инструмент корректировки работы подчиненных в том случае, если текущие результаты деятельности отстают от плановых.

Заключительным этапом проведения оценки является принятие управленческих решений по поводу тех сотрудников, которые проходили оценку. Однако не все методы оценки персонала одинаково эффективны. Их результативность и применимость напрямую зависит от поставленных целей, уровня зрелости компании, ее задач и типа корпоративной культуры.

Использованные источники:

1. Вороной С.Н., Горностаева Ж.В. Особенности системы управления персоналом в организации // В сборнике: Научное сообщество студентов. Междисциплинарные исследования. Предпринимательство и инновации: путь к синергии Электронный сборник статей по материалам XXXII студенческой международной научно-практической конференции. - Спецвыпуск. - 2017. - С. 36-39.
2. Горностаева Ж.В., Ершова С.И., Жидков В.Е., Баклакова В.В. К вопросу о современных подходах к обучению персонала организации с целью повышения уровня конкурентоспособности // Kant. - 2017. - № 2 (23). - С. 128-132.
3. Малинина О.Ю., Сизухин А.В. Современные методы развития персонала государственных служащих // Сб. междунар. науч.-практ. конф. "Проблемы и перспективы развития науки в россии и мире" , - 2017. - С. 116-118.

*Бурьянова Н. А.
студент 1 курса
кафедра «Управление и предпринимательство»
научный руководитель: Сорокина Ю.В.
ассистент
кафедра «Управление и предпринимательство»
Институт сферы обслуживания и предпринимательства
Донской государственной технической университет
филиал в г. Шахты
Россия, г. Шахты*

СТРАТЕГИРОВАНИЕ В ИННОВАЦИОННОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ

Аннотация.

Особенностью современной внутрифирменной организации многих компаний стала полная интеграция организационных форм управления инновационной деятельностью и организационные структуры в связи с чем актуальным становится применение методов стратегирования на предприятиях. В работе рассмотрены инновационные подходы к управленческому стратегированию. Также автором рассмотрены блоки стратегического управления и их сущность.

Ключевые слова: стратегическое управления, организационные формы, инновационная деятельность, блоки стратегического управления.

*Burianova N. A.
A student of the 1st year of the Department of Management and
Entrepreneurship, the Institute of Service and Entrepreneurship (branch) of the
Don State Technical University in Shakhty
Russia, Shahty
The scientific adviser is Sorokina Yu.V.
Assistant of the Department "Management and Entrepreneurship"
Institute of Service and Entrepreneurship (branch) of Don State Technical
University in Shakhty
Russia, Shahty*

STRATEGY IN INNOVATIVE MANAGEMENT

Annotation.

A feature of the modern intrafirm organization of many companies is the complete integration of organizational forms of innovation management and organizational structures in connection with which the application of methods of strategic planning on enterprises becomes urgent. The paper considers innovative approaches to management strategy. The author also examines the blocks of strategic management and their essence.

Key words: strategic management, organizational forms, innovative activity, strategic management units.

В начале тысяча девятьсот семидесятого года формируется концепция стратегического менеджмента, её теоретические и методические основы развиваются и в настоящее время. Одним из ключевых положений является выработка долгосрочных принципов в области принятия и обоснования решений, определяющих степень стратегической эффективности функционирования организации. Множество вероятных управленческих решений дает возможность выбора и принятия к реализации лишь тех решений, которые в наибольшей степени соответствуют принципам стратегической эффективности функционирования организации. Основное внимание в концепции стратегического менеджмента уделяется разработке стратегии и новых инновационных проектов.

На данный момент выделяют следующие блоки стратегического управления:

- ресурсный. (человеческие, материальные, организационные ресурсы);
- функциональный. (Потребление ресурсов для осуществления деловых процессов);
- продуктовый бизнес. (Функциональный комплекс по созданию и продвижению конечных продуктов).

В экономической науке под инновационной деятельностью чаще всего понимают порядок создания нового товара от формирования его идеи до производства, реализации и получения прибыли.

При этом любая инновационная деятельность по своей сути является предпринимательской. Это включает в себя:

- поиск новых идей и их оценку;
- поиск необходимых ресурсов;
- создание и управление предприятием;
- получение ожидаемого результата.

В общем смысле под стратегированием понимается: планирование, прогнозирование и воплощение идей – это включает в себя задействование всех блоков стратегического управления.

Сложившиеся подходы, определяющие систему стратегического управления, позволяют выделить ключевые составляющие организационно-экономического механизма инновационного стратегирования и структуру этих составляющих.

Рассмотрим более подробно составляющие организационно-экономического механизма инновационного стратегирования и их структура:

- элементы. (институциональные, экономические, информационные);
- методы (организация, планирование, регулирование);
- принципы (системность, целеположение, эффективность.);
- функции (организационная, координационная, мотивационная);

– потоки (материальные, финансовые, кадровые, коммуникативные).

Инновационная деятельность на предприятии, имеет свои особенности. На инновативности основана конкурентоспособность предприятия. Современной особенностью организации внутри фирм стала полная организация форм управления. Существует три формы организации инновационной деятельности:

– Последовательная. Эта форма организации более востребована на малых и средних предприятиях, здесь инновации не являются основой конкурентоспособности.

– Параллельная. В данном случае работа проводится во всех отделах предприятия, и для устранения недочета инновационный проект отправляется в любой из отделов на доработку.

– Матричная. Здесь вся ответственность в организации инновационной деятельности возлагается на всех членов целевых групп и решается на основе совместного решения.

Существует несколько подходов классификаций инноваций:

– по объектам инновации (Объектами являются все виды нововведений могут быть представлены в виде товаров и услуг);

– по сферам предложения;

– в зависимости от уровня их общественного использования. Для общества инновации приносят большой плюс, так как инновации-это усовершенствование старого или изобретение чего-то нового;

– в зависимости от использования на том или ином иерархическом уровне;

С развитием инноваций появляются все более новые проблемы и типы их решений с этим связан инновационный менеджмент. В условиях современного рынка научно-технический прогресс мотивирует к корпорации и разработке и внедрению новых технологий и инноваций. Эффективность инновационной деятельности зависит от возможности компании своевременно обеспечить непрерывный комплекс осуществления этого процесса. Благодаря стратегическому планированию все эти условия становятся реальными к осуществлению, превращают инновационный процесс в корпоративную норму.

Использованные источники:

1. Горностаева Ж.В., Сорокина Ю.В., Мнацакян В.Д., Голдина И.П., Андреева У.С. Развитие современных кадровых технологий в органах местного самоуправления: – Монография – Новосибирск: Изд. АНС «СибАК», 2018. – 66 с.
2. Малинина О. Ю., Кушнарёва И. В., Федоркова А. В., Горностаева Ж.В., Буряков С. А., Сорокина Ю. В. Предпринимательская деятельность (учебное пособие). - Новочеркасск: ЛИК, 2017. – 142 с.

УДК 159.923(078)

*Бухвалова Т.С.
студент магистрант
кафедра «Управление и предпринимательство»
Институт сферы обслуживания и предпринимательства
ДГТУ
филиал в г. Шахты
Россия, г. Шахты*

ВЛИЯНИЕ ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ НА СОЦИАЛЬНУЮ НАПРЯЖЕННОСТЬ В КОЛЛЕКТИВЕ

Аннотация: В работе рассматривается влияние деловых и личностных качеств руководителя на социальную напряженность в трудовом коллективе. Изучаются типы руководителей и взаимосвязь типа руководства с психологическим климатом в коллективе.

Ключевые слова: персонал, психологический климат, стиль руководства, социальная напряженность в коллективе.

*Buhvalova T.S.
Master of Science in Management and Entrepreneurship
Institute of Service and Entrepreneurship (branch) of DSTU in Shakhty
Russia, Shakhty*

INFLUENCE OF THE PERSONALITY OF THE HEAD OF THE ORGANIZATION ON SOCIAL TENSION IN THE COLLECTIVE

Abstract: The paper considers the influence of the manager's business and personal qualities on social tension in the work collective. They study the types of leaders and the relationship between the type of leadership and the psychological climate in the team.

Keywords: personnel, psychological climate, leadership style, social tension in the team.

От руководителя организации, его стилей и методов управления персоналом, зависит вся работа организации, т.к. социально-психологический климат, сформировавшийся в организации напрямую влияет на стимулы и мотивы деятельности персонала.

В экономике выделяют три стиля руководства: демократический, авторитарный, либеральный, смешанный. При авторитарном стиле руководитель решает все вопросы самостоятельно, не считая необходимым учитывать мнение и рекомендации коллектива. Соответственно, психологический климат при таком руководителе будет неблагоприятным, возможно даже будет иметь негативный характер.

Руководитель, выбирающий демократический стиль управления информирует сотрудников о состоянии дел в коллективе, также ему свойственно адекватно воспринимать критику подчиненных в свой адрес. Такой руководитель не проявляет своего превосходства над подчиненными -

он воспринимается сотрудниками не как начальник, а как равноправный член коллектива. Эти качества способствуют поддержанию положительного психологического климата в коллективе [3].

Либеральный стиль управления характеризуется принятием важных управленческих решений руководителем ориентируясь на цели и интересы отдельных групп коллектива занимая при этом различные позиции сторон.

Смешанный стиль предусматривает сочетание либерального, авторитарного и демократического стилей и могут преобладать в той или иной степени у руководителя[2].

С целью изучения влияния стиля руководства на психологический климат в коллективе проведено исследование влияния стиля руководства на психологический климат в коллективе, на примере Компании «Водный мир» в городе Шахты.

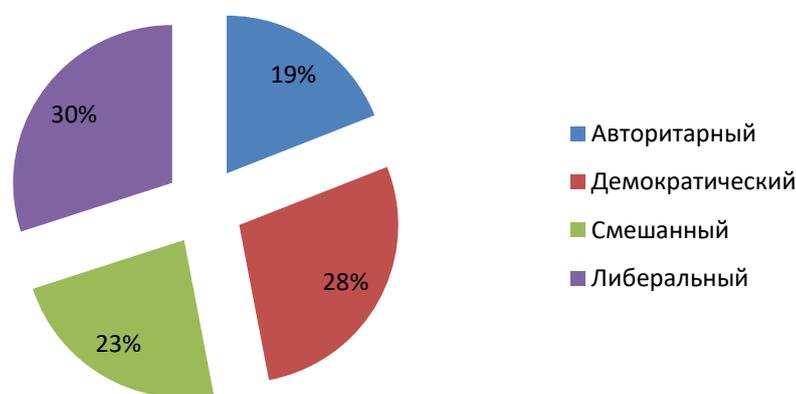


Рисунок 1 – Исследование стиля руководства в Компании «Водный мир»

Как видно из рисунка 1, по мнению сотрудников организации, на предприятии у руководства преобладает либеральный стиль. Либеральный стиль заключается в коллективном принятии управленческих решений, при этом сам руководитель не имеет сильной воли, цели. Этот стиль руководства достаточно неустойчив.

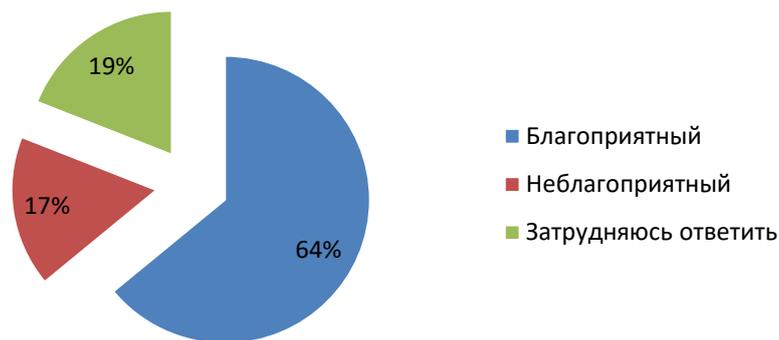


Рисунок 2 – Анализ социально-психологического климата в Компании «Водный мир» по результатам опроса

По результатам проведенного исследования, выяснилось, что коллектив исследуемой организации оценивает психологический климат в организации как благоприятный при либеральном стиле руководства организации [1].

От того, какой стиль руководства был применен на предприятии, зависит конечный эффект деятельности фирмы. Однако, не стоит ограничивать свою деятельность исключительно одним стилем. Стили желательно комбинировать в зависимости от ситуации, т.к. иногда авторитарный стиль руководства может быть намного эффективнее других стилей, свойственных для монотонной деятельности.

Использованные источники:

1. Горностаева Ж.В., Забазнова Т.А. Изучение личности современного предпринимателя с использованием метода SWOT-анализа // Экономические науки. – 2009. – № 8. – С. 67-73.
2. Сорокина Ю.В., Горностаева Ж.В., Лазарева Н.В. Моббинг и боссинг в управлении персоналом: причины возникновения, типология участников // KANT. - 2017. - № 4 (25). - С. 262-266.
3. Шмакова И. А. Влияние стиля руководства на психологический климат в коллективе // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 10. – С. 131–135. – URL: <http://e-koncept.ru/2015/95070.htm>.

УДК 331.522

*Вишина Е.В.
студент магистрант
кафедра «Управление и предпринимательство»
Институт сферы обслуживания и предпринимательства
ДГТУ
филиал в г. Шахты
Россия, г. Шахты*

ОБЗОР ДИНАМИКИ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ НА РАБОЧИЙ ПЕРСОНАЛ ПО РЕГИОНАМ СТРАНЫ

Аннотация: в работе авторы рассматривают проблему дисбаланса спроса и предложения на рабочий персонал. Проведен статистический анализ данных о трудоустройстве по регионам России рабочего персонала и выявлены тенденции развития рынка труда в Ростовской области.

Ключевые слова: рынок труда, занятость населения, рабочий персонал.

*Vishina E.V.
Master of Arts in Management and Entrepreneurship Department
Institute of Service and Entrepreneurship (Branch) of DSTU in Shakhty
Russia, Shakhty*

REVIEW OF DYNAMICS OF DEMAND AND PROPOSAL FOR WORKING PERSONNEL ON REGIONS OF THE COUNTRY

Annotation: in the work the authors consider the problem of imbalance of supply and demand for working personnel. The statistical analysis of data on the employment of labor personnel by regions of Russia is conducted and the tendencies of development of the labor market in the Rostov region are revealed.

Keywords: labor market, employment of the population, working personnel.

Главным индикатором востребованности профессиональной области на рынке труда является устойчивый рост спроса на ее специалистов. Проще всего его оценить по динамике количества вакансий - для этого обратим внимание на соответствующие графики для рабочих направлений подготовки за последние два года, подготовленные специалистами Head Hunter (рисунок 1).



Рисунок 1 – Динамика вакансий по регионам

АПо данным рисунка 1 очевидно, что в стране сохраняется традиция сезонного заработка. Пик спроса на рабочий персонал как правило приходится на август и сентябрь, а в феврале и марте спрос наоборот падает до минимальных за год значений [1]. При этом наиболее заметна сезонность на региональном рынке. В Москве и Санкт-Петербурге кривая сезонности имеет более ровный вид.

Фактор сезонности прослеживается и в графиках динамики hh.индекса, который отражает уровень конкуренции в профессиональной области. hh.индекс рассчитывается как отношение числа активных резюме к открытым вакансиям в базе hh.ru [4]. Пиковые значения индекса для профессиональной области «Рабочие специальности» приходятся на февраль и март [2].

В целом уровень конкуренции для рабочего персонала гораздо ниже общерыночного. Кроме того, конкуренция среди рабочего персонала по всей России отличается не сильно. Так, в конце первого квартала 2017 года региональный уровень конкуренции приблизился к уровню конкуренции, свойственному для Москвы Санкт-Петербургу [3]. Сравнимую с Санкт-Петербургом динамику демонстрируют такие города как Омск, Ростов-на-Дону и Уфа, где прирост количества вакансий для рабочего персонала также превышает общий для рынка. А вот в Красноярске, Самаре, Нижнем Новгороде и Екатеринбурге наблюдается наименьший прирост показателя за 2016 год.

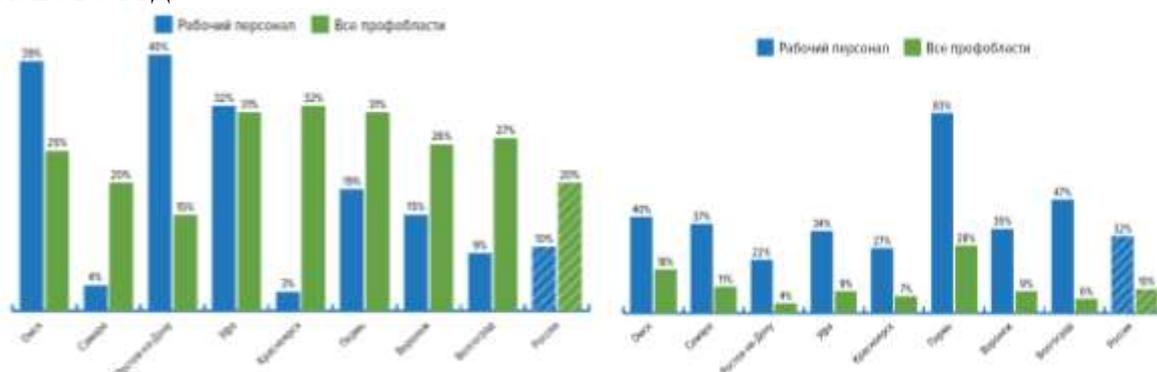


Рисунок 2 – Изменение количества вакансий (Рис.2а) и резюме (Рис.2б) в 2017 году по сравнению с 2016 г.

Аналогичная ситуация наблюдается и в Ростове-на-Дону - уровень конкуренции среди рабочих специалистов здесь самый низкий по стране. Сравнимые показатели имеют Пермь и Челябинск. Стоит заметить, что как в Перми, так и в Челябинске темп роста числа резюме заметно превысил темп роста числа вакансий в 2017 году - это значит, что за год до этого уровень конкуренции там был еще ниже [5].

Самая высокая в России конкуренция среди рабочего персонала наблюдается в Москве, а также Новосибирске. Количество резюме рабочего персонала в 2017 году в Москве увеличивалось быстрее, чем число вакансий, поэтому уровень конкуренции ожидаемо вырос.

Самый большой отрицательный разрыв между местным hh.индексом для рабочих специальностей и общим по стране наблюдается в Ростове-на-Дону (6,2), а также Самаре и Санкт-Петербурге (по 5,6). Во всех трех городах общий для всех профессий hh.индекс выше среднего по России [3].

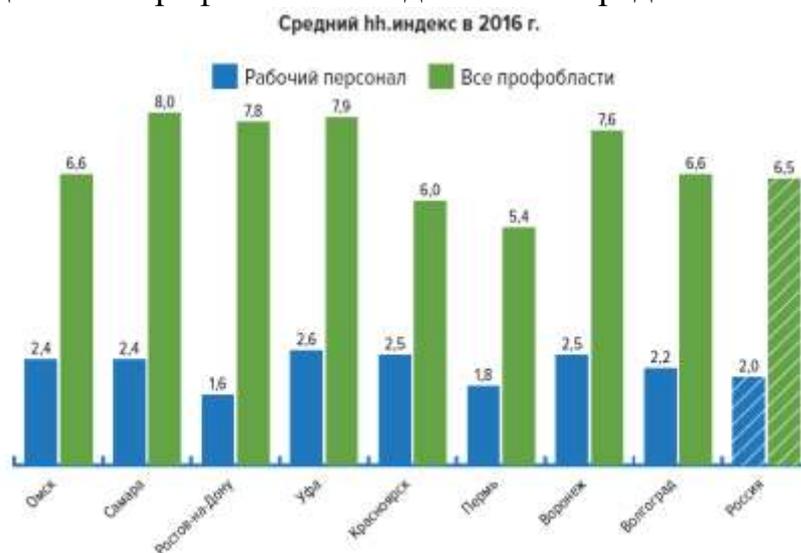


Рисунок 3 – Средний hh.индекс в 2017 году

В целом спрос на рабочий персонал в России растет ровно в два раза медленнее чем общий спрос на рынке труда — в 2017 году прирост составил 10%. Среди профессий, на которые спрос в 2017 году увеличился, неблагоприятнее дела обстоят только у юристов и бухгалтеров. С другой стороны, у специалистов в сферах туризма и добывающей промышленности, которые функционально пересекаются с рабочим персоналом, дела обстоят еще хуже. Предполагается, что уровень занятости рабочего персонала будет расти, однако темпы его роста в ближайшие три года не превысят 17%.

Использованные источники:

1. Алехина Е.С., Горностаева Ж.В., Сорокина Ю.В. и др. Экономика и менеджмент: современные детерминанты модернизации и трансформации / Экономика и менеджмент: современные детерминанты модернизации и трансформации : коллектив. моногр. / Айдинова, А. Т. [и др.]. -М. : Миракль, 2017. - С. 41-59
2. Вишина Е.В., Горностаева Ж.В. Анализ состояния и перспектив развития

рынка труда ростовской ОБЛАСТИ // В сборнике: Научное сообщество студентов. Междисциплинарные исследования. Предпринимательство и инновации: путь к синергии Электронный сборник статей по материалам XXXII студенческой международной научно-практической конференции. Спецвыпуск. - 2017. - С. 32-35.

3. Рынок труда: рабочие специальности. – Компания HeadHunter. – М.:2017. – 58с.

4. Федеральная служба государственной статистик Ростовской области / [Электронный ресурс] // <http://rostov.gks.ru/> (дата обращения 10.10.2017)

УДК 331.108.6

*Вороной С.Н.
студент магистрант 1 курса
факультет «Экономика, сервис и предпринимательство»
Горностаева Ж.В., к.э.н.
профессор, зав.кафедрой «Управление и предпринимательство»
Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)
ДГТУ
Россия, г. Шахты*

КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ И ТРУДОВОЕ ПРАВО: ВЗАИМОСВЯЗЬ И ОСОБЕННОСТИ

Аннотация:

В данной статье автор рассматривает взаимосвязь трудового права и кадрового менеджмента. А именно влияние современных тенденций развития экономики государства на трудовое законодательство и его интеграцию и обновление. Т.е. обновление законодательства в соответствии с инновациями кадрового менеджмента.

Ключевые слова: кадровый менеджмент, трудовое право, современная организация, управление персоналом, эффективность.

*Voronoy S.N.
master's student
Department "Management and Entrepreneurship" Institute of Service
and Entrepreneurship (Branch) DSTU
Russia, Shakhty
Gornostaeva Zh.V.
Candidate of Economic Sciences, Professor, Head of the Department
"Management and Entrepreneurship" Institute of Service and
Entrepreneurship (Branch) DSTU
Russia, Shakhty*

PERSONNEL MANAGEMENT AND LABOR LAW: THE RELATIONSHIP AND CHARACTERISTICS

Annotation:

In this article the author considers interrelation of labor law and personnel management. Namely, the impact of modern trends in the state economy on labor legislation and its integration and updating. It update legislation in line with the innovations of human resource management.

Keywords: personnel management, labor law, modern organization, personnel management, efficiency.

Развитие экономики современной России, все ее процессы трансформации затронули одну достаточно важную сферу, а именно сферу труда. Поэтому именно сейчас от руководителей требуется использовать и находить новые приемы, методы, формы управления деятельностью

предприятия. Именно эффективное управление главной производственной силой – сотрудниками, позволяет вывести предприятия на новый уровень развития, так как эффективная экономика в нынешних сложных рыночных реалиях практически невозможна без высокоэффективного управления.

Под термином «управление» понимается определенный организующий фактор процесса деятельности сотрудников, данный фактор систематизирует применение живого труда, выстраивая такие отношения работодателя и работника, в которых работник представляется объектом, а работодатель субъектом.

Сейчас владельцы и менеджеры компаний налаживают управленческие взаимоотношения с сотрудниками, исходя по большей степени из личного представления о способах управления коллективом, о власти внутри компании[1].

Проблемы, которые несет в себе субъективное отношение к построению взаимоотношений между руководством и коллективом, состоят в двух тесно переплетенных процессах. Во-первых, проблема в игнорировании интересов сотрудников компании. Во-вторых, проблема игнорирования правовых норм государства, которые по своей сути призваны регулировать вопросы защиты прав сотрудников.

Поэтому нынешняя ситуация, которая чаще всего складывается в системе управления персоналом, стала отправной точкой в развитие новых методов и идей кадрового менеджмента. Можно с уверенностью сказать, что это с одной стороны является показателем общественного прогресса, а с другой стороны предполагает необходимость адаптации всех инноваций с российскими реалиями и трудовым правом. При этом необходимо учитывать, что трудовое право не в полной мере учитывает все запросы кадрового менеджмента, а сам кадровый менеджмент не учитывает возможности трудового права и свои требования, делает внутри компании актуальным вопрос об их интеграции [3].

Современные реалии развития экономики государства ставят проблему интеграции трудового права и менеджмента довольно актуальной. Именно теоретическая разработка проблемы дает возможность объединить и выделить главные практические аспекты взаимодействия права и менеджмента, а также позволяет выделить на теоретическом уровне недостатки, которые реально существуют в действующем трудовом законодательстве и определяют его развитие.

Фактически эффективность управления персоналом внутри компании достигается в результате взаимного и уравновешивающего влияния кадрового менеджмента и трудового законодательства, но при этом никак не подавлением одного компонента эффективности другим.

По сути, трудовое законодательство России должно в себе объединять стабильность и сохранение всех тех наработок, которые были лучшими в предшествующие периоды и при этом эти наработки должны приспособливаться к новым рыночным условиям и инновациям в сфере

труда.

На данный момент управленческие процессы в компании должны строиться на юридическом оформлении обязанностей и прав всех сторон трудовых взаимоотношений, а также учитывать личностные достоинства соискателей и сотрудников. Так как идеи справедливого и личностного ориентира в отношениях руководства и работника, соблюдения его прав позволяют построить внутри компании эффективные формы и методы управления персоналом..

Под локальными нормативными актами понимаются юридически обязательные правила поведения, в которых прописаны делегированные государствам права на установление правопорядка в организации наемного труда, т.е. прописана автономия сторон трудовых отношений. Так, например, можно предложить перечень обязательных для каждой компании локальных нормативных актов, которые будут соответствовать или подходить под статью 8 ТК РФ «Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем» [2]. Рассмотрим обязательные для любого юридического лица локальные нормативные акты, которые представлены на рисунке 1.



Рисунок 1 - Обязательные для любого юридического лица локальные нормативные акты

Многообразие локальных нормативных актов является, прежде всего, правовым отображением разнообразия форм и методов современного процесса управления персоналом.

Таким образом, изучение различных вопросов взаимодействия трудового права и кадрового менеджмента имеет огромное практическое и теоретическое значение. Все это позволит увеличить эффективность кадрового управления, послужит укреплению системы социального контроля, правового воспитания сотрудников, а также профилактики правонарушений внутри трудового процесса – укреплению дисциплины и законности в каждой организации. А это все означает, что идеи и новшества

в кадровом управлении нуждаются в правовом обеспечении их практической реализации, т.е. трудовое право должно учитывать объективные реалии современной кадровой политики организаций.

Использованные источники:

1. Алехина Е.С., Горностаева Ж.В., Сорокина Ю.В. и др. Экономика и менеджмент: современные детерминанты модернизации и трансформации / Экономика и менеджмент: современные детерминанты модернизации и трансформации : коллектив. моногр. / Айдинова, А. Т. [и др.]. -М. : Миракль, 2017. - С. 41-59
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ в редакции от 05.02.2018 // Некоммерческая интернет-версия КонсультантПлюс. 2018. URL : http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/; (дата обращения 12.03.2018).
3. Gornostaeva Z.V., Sorokina Y.V. Increase of customer-oriented approach by means of evaluating the loyalty of services' consumers // Contributions to Economics. - 2017. - № 9783319606958. - С. 31-37.

*Гапонова А.Ю.
студент 4 курса
кафедра «Управление и предпринимательство»
Ибадов С.Р.
аспирант 2 курса
направление «Техника и технологии наземного транспорта»
ИСОуП (ф) ДГТУ
Россия, г. Шахты*

ЭРГОНОМИКА РАБОЧИХ МЕСТ И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

Аннотация:

Обустройство рабочего места играет немаловажную роль в эффективности работы сотрудников. Статья раскрывает важность и необходимость применения знаний в области науки эргономики для безопасности и охраны труда, а также для достижения высокой производительности труда рабочих на предприятиях.

Ключевые слова: эргономика, эргономика рабочих мест, производительность труда, управление персоналом.

*Gaponova A.Yu.
student
4 year, Department "Management and Entrepreneurship"
ИСОуП (ф) ДГТУ Shakhty
Ibadov S.R.
graduate student
2 course, directions "Engineering and technologies of land transport"
ИСОуП (ф) ДГТУ Shakhty*

ERGONOMICS OF WORKPLACES AND ITS INFLUENCE ON PRODUCTIVITY OF LABOR

Annotation:

The arrangement of the workplace plays an important role in the effectiveness of the work of employees. The article reveals the importance and necessity of applying knowledge in the field of ergonomics science for safety and labor protection, and also for achieving high labor productivity of workers in enterprises.

Keywords: ergonomics, ergonomics of workplaces, labor productivity, personnel management.

В условиях современного производства для реализации своей профессиональной деятельности каждый рабочий на предприятии вынужден испытывать значительные напряжения физиологических функций. Вместе с тем длительная активность психических процессов вызывает у него быстрое утомление, склонность к стрессовым ситуациям, а также снижение

работоспособности и производительности труда. Эффективность работы на предприятии и формирование творческого потенциала рабочих прежде всего зависят от организации эргономики рабочих мест.

Эргономика – это общий термин, который обеспечивает средства для настройки рабочей среды и методов работы для предотвращения производственных травм. Это важно, поскольку на финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний в России за период с 2001 по 2015 годы было направлено около 62,5 млрд рублей [1].

Эргономика основана на концепции проектирования предметов, которые должны соответствовать тем, кто их использует. На рабочем месте это может охватывать различные задачи сотрудников и их рабочую среду в целом. Так, в некоторых рабочих профессиях, которые связаны с поднятием тяжелых предметов или оборудования, несоответствие между нормальным выполнением обязанностей работы и физическими возможностями человека может привести к различным видам скелетно-мышечных расстройств. Важность правильной организации эргономики очевидна, поскольку она оказывает огромное влияние на производительность труда рабочих, что является важным экономическим показателем для каждого предприятия.

Большинство профессионалов в области управления персоналом понимают, что если вы хотите получить лучшее из работающих на вас людей, хорошего отношения будет мало. Так, организация рабочих мест оказывает непосредственное влияние и на самомотивацию персонала [2]. Современные методы видения бизнеса предполагают создание устойчивого механизма мотивации труда, что сложно достичь без изучения и профессионального применения знаний эргономики рабочих мест.

Не важно каким будет рабочее место человека, будь то фабричный цех или офис, так как существует множество различных способов сделать рабочую среду более комфортной для ваших сотрудников в любых условиях работы. Далее в таблице 1 рассмотрим некоторые из ключевых преимуществ внедрения более эргономичной рабочей среды.

Таблица 1 – преимущества организации эргономики рабочих мест

Преимущество	Описание
Повышение производительности труда сотрудников	Достигается путем разработки условий, обеспечивающих хорошую осанку, меньшую нагрузку и сокращение количества движений
Улучшение качества работы	Означает повышение качества аксессуаров и оборудования для работы, что позволит устранить потерю концентрации внимания
Усиление взаимодействия с сотрудниками	Направлено на повышение морального духа сотрудников, увеличение вовлеченности в инициативы компании и в свою очередь удержание сотрудников
Создание лучшей культуры здоровья и безопасности	Это позитивный способ продемонстрировать приверженность

вашей компании здоровью и безопасности
как «основную ценность»

Хороший управленец всегда будет стараться организовывать работу своей фирмы таким образом, чтобы достигать все вышеперечисленные преимущества или некоторую часть из них. Этого будет достаточно для поддержания социально-психологического климата организации и улучшения условий труда и эргономики рабочих мест, а соответственно повышения работоспособности и лояльности сотрудников.

Таким образом, грамотное использование знаний в области эргономики и внедрение данных результатов обеспечит ощутимый положительный эффект. На примере отечественных и зарубежных производств можно наблюдать, что соблюдение правил организации эргономики рабочих мест обеспечивает повышение производительности труда, а также сводит различные производственные травмы к минимуму [3]. Профессиональный подход руководителей к данному вопросу дает шанс их сотрудникам повышать свой резерв потенциальных возможностей.

Использованные источники:

1. Фонд социального страхования Российской Федерации. URL: <http://fss.ru/> (дата обращения: 10.03.2018)
2. Гапонова А.Ю., Грибова О.В. Самомотивация персонала и ее роль в успешной деятельности компании // Сборник статей международной научно-практической конференции. – 2016. – С. 46-49.
3. Рабцевич А.А., Радкевич М.С. Эргономика и ее значение для оптимизации трудовой деятельности человека // Молодой ученый. – 2014. – С. 306-307.

*Гарифуллина К.Р.
студент 4 курса
факультет «Экономика, сервис и предпринимательство»
научный руководитель: Грибова О.В., к.э.н.
старший преподаватель
кафедра «Управление и предпринимательство»
Институт сферы обслуживания и предпринимательства
ДГТУ
филиал в г. Шахты
Россия, г. Шахты*

**ПРОБЛЕМЫ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО СЕКТОРА
ЭКОНОМИКИ**

Аннотация: В данной статье представлен анализ развития жилищно-коммунального хозяйства. Рассмотрены основные показатели, характеризующие данную отрасль, выявлены ключевые проблемы.

Ключевые слова: жилищно-коммунальное хозяйство, социально-экономическое развитие, проблемы жилищно-коммунального сектора.

*Garifullina K.R.
student
4 year, Faculty of Economics, Service and Entrepreneurship
Service Institute
and business (branch) of DSTU
Russia, Shakhty
Supervisor: Gribova O.V.
Candidate of Economic Sciences, Senior Lecturer
"Management and Entrepreneurship"
Service Institute
and business (branch) of DSTU in Shakhty*

**PROBLEMS AND WAYS OF DEVELOPMENT
OF THE HOUSING AND COMMUNAL SECTOR OF ECONOMICS**

Annotation: This article presents an analysis of the development of housing and communal services. The main indicators characterizing the given branch are considered.

Key words: housing and communal services, social and economic development, problems of housing and communal sector.

Жилищно-коммунальное хозяйство (далее ЖКХ) – это одна из базовых отраслей экономики Российской Федерации.

Согласно экспертным оценкам, оборот рынка ЖКХ в стране порядка 4,2 трлн. рублей в год, что составляет около 7 % ВВП России. В сфере ЖКХ работает 37 тыс. организаций, в ней занято более 2 млн. человек [1, с.12].

На сегодняшний день, отрасль находится в сложном положении [2, С.

89]. По оценке экспертов, наблюдается большой износ коммунальных сетей (тепловых – 72%, водопроводных – 68,6%, электросетей – 58), рост аварийности, огромные потери коммунальных ресурсов (до 40% воды и 50% тепла). В 2017 году долг жителей и управляющих компаний перед коммунальщиками составляет 1,34 трлн рублей [1, с.12].

Существующая в сфере ЖКХ кадровая проблема, с каждым годом усугубляется все сильнее и сильнее. Происходит значительный отток профессиональных работников, в топливно-энергетический комплекс, где они были востребованы и должным образом оценены. В итоге, образовался недостаток квалифицированных рабочих, инженеров и менеджеров, который покрывается за счет привлечения неквалифицированной рабочей силы (незаконных эмигрантов).

Последние десятилетия в ЖКХ сформировался дефицит инвестиций из-за отсутствия стимула у предпринимателей вкладывать в данную отрасль [3].

Государство не перестает уделять внимание данной отрасли и проводит ряд федеральных и региональных программ для ее урегулирования. На сегодняшний день удалось достигнуть следующих результатов: система ЖКХ стало наиболее прозрачной, за счет создания государственной информационной системы ЖКХ «Дом.госуслуги.ру», удалось снизить стоимость ремонта 1 кв.м. с 3,7 тыс. рублей, до 2,8 тыс. рублей [4].

Увеличилась инвестиционная активность в жилищно-коммунальной отрасли (рисунок 1,2).

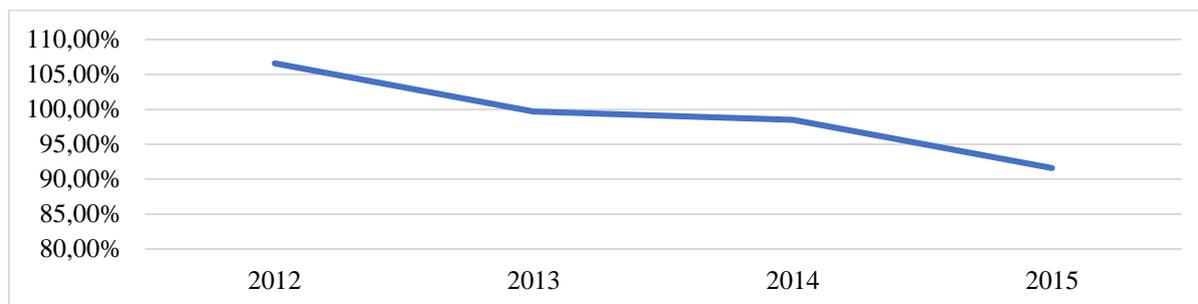


Рисунок 1- Темпы изменения инвестиционной активности в ЖКХ [4]

Приказами Министерства труда и социальной защиты РФ утверждены 49 профессиональных стандартов в сфере ЖКХ. В Постановлении Правительства РФ № 584 от 27.06.2016 г. прописано, что хозяйствующие субъекты, более 50% акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности, до 1 января 2020 года должны провести анализ того, работники каких профессий им нужны в соответствии с действующими профстандартами, определить людей, которые должны попасть под оценку квалификации, принять решение об их дообучении и о прохождении оценки квалификации [5].

Однако несмотря на все преобразования, которые проходят в данной отрасли десятилетиями, по-прежнему цифры износа жилого фонда, остаются

высокими, хаос в управлении, является причиной скандалов и недоверия граждан, недостаточная доля инвестиций не позволяет перекрыть все существующие проблемы.

Таким образом жилищно-коммунальное хозяйство все еще остается одним из малоэффективных секторов экономики страны и нуждается в дальнейшем реформировании.

Использованные источники:

1. Концессиям нужна воля // Эксперт Северо-Запад. – 2015. – №. 12 – с. 12-13.
2. Официальный портал правительства Ростовской области. –Электронный ресурс. – [Режим доступа]. – <http://www.donland.ru> (дата обращения 18.10.2017 г.).
3. Лукинов В.А. Проблемы привлечения инвестиций в жилищно-коммунальное хозяйство и пути их решения / В.А. Лукинов, Д.К. Вишняков // Международное научное издание «Стратегические проблемы развития недвижимости». – 2015. – с.71-76.
4. Официальный сайт МИНСТРОЙ РОССИИ Электронный ресурс. – [Режим доступа]. –<http://www.minstroyrf.ru> (дата обращения 20.10.2017).
5. Общественная палата Российской Федерации. – Электронный ресурс. – [Режим доступа]. <https://www.oprf.ru/ru5> (дата обращения 14.03.2018).

*Горностаев А.С.
студент магистрант
кафедра «Управление и предпринимательство»
Блатман Г.М., к.техн.н.*

*доцент
Институт сферы обслуживания и предпринимательства
ДГТУ
филиал в г. Шахты
Россия, г. Шахты*

КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИЙ КАК ПОКАЗАТЕЛЬ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. Статья посвящена вопросу изучения понятия «кадровая безопасность». Приведены риски кадровой безопасности и её угрозы. Авторами рассмотрены этапы формирования кадровой безопасности организации и сформулирован вывод о том, что от успешной системы кадровой безопасности организации зависит успех ее деятельности.

Ключевые слова: персонал, кадровая безопасность, система кадровой безопасности.

*Gornostaev A.S.
Master of Arts in Management and Entrepreneurship Department
Institute of Service and Entrepreneurship (Branch) of DSTU in Shakhty
Russia, Shakhty
Blatman G.M.*

*candidate of technical sciences, associate professor
Institute of Service and Entrepreneurship (Branch) of DSTU in Shakhty
Russia, Shakhty*

HUMAN SECURITY OF ORGANIZATIONS AS AN INDICATOR OF EFFECTIVENESS OF THE WORK OF THE ORGANIZATION

Annotation. The article is devoted to the study of the concept of "personnel safety". Risks of personnel safety and its threats are given. The authors consider the stages of the organization's personnel security formation and formulate the conclusion that the success of its activities is successful due to the successful security system of the organization's personnel.

Key words: personnel, personnel safety, personnel security system.

Важную роль в вопросах экономической безопасности предприятия играет кадровая безопасность, под которой понимают процесс снижения или ликвидации различных негативных воздействий на экономическую безопасность предприятия, возникающих из-за неэффективной работы персонала или его найма.

Для обеспечения кадровой безопасности на предприятиях формируют систему кадровой безопасности. Такая система представляет собой комплекс

мер в области управления персоналом, направленных на минимизацию рисков нанесения ущерба организации со стороны персонала и непосредственно самому персоналу.

Независимо от типа организации, характера ее деятельности, каждый сотрудник проходит три этапа передвижения: устройство на работу в организацию, работа организации и увольнение из организации. Риски кадровой безопасности разделяются и классифицируются по этим трем этапам. Систематизируем риски кадровой безопасности в зависимости от этапов взаимодействия сотрудника с организацией (Таблица 1) [3].

Таблица 1 - Риски кадровой безопасности

Группа рисков	Состав
Риски кадровой безопасности при поступлении на вакантное рабочее место	<ul style="list-style-type: none"> • риск неправильного выбора источника поиска кандидатов; • риск отсутствия формализованных компетенций должности или нечеткого формирования требований к кандидату на должность; • риск неправильной оценки кандидата на этапе подбора; • риск принятия кандидата с прямыми угрозами кадровой и экономической безопасности предприятия
Риски кадровой безопасности при осуществлении трудового процесса персоналом	<ul style="list-style-type: none"> • риск неудачной адаптации работника в коллективе или невосприятие коллективом; • риск снижения и потери работником мотивации и стимулов к эффективной работе; • риск оттока профессионалов к конкурентам через предложение лучших условий работы; • риск снижения темпов развития и потеря кадрового потенциала работниками предприятия; • риск возникновения неконструктивных внутренних конфликтов между работниками предприятия; • риск прямых злоупотреблений работника, наносящий экономический ущерб предприятию; • риск создания отрицательного имиджа предприятия на рынке;
Риски при работе с персоналом при его выбытии	<ul style="list-style-type: none"> • риск финансовых претензий работника к предприятию; • риск формирования отрицательного имиджа предприятия как работодателя через распространение отрицательной информации о нем; • риск распространения работником информации, являющейся коммерческой тайной, среди его конкурентов

На кадровую безопасность организации влияют факторы как внутренней, так и внешней среды и угроз[2]. Классификация внешних и внутренних угроз представлена на рис. 2.



Рисунок 2 - Внешние и внутренние угрозы кадровой безопасности

Таким образом, для обеспечения кадровой безопасности на предприятии, необходимо, в первую очередь, быть уверенным в персонале своей организации и обеспечивать защиту непосредственно персоналу[1]. Также необходимо заботиться о трудовых условиях персонала для повышения их приверженности и лояльности к организации.

Использованные источники:

1. Болотова В.Д., Сорокина Ю.В. Способы стимулирования персонала в различных организациях // В сборнике: Прогнозирование инновационного развития национальной экономики в рамках рационального природопользования Материалы V Международной научно-практической конференции: в 3-х частях. - 2016. - С. 24-33.
2. Горностаева Ж.В., Ершова С.И., Жидков В.Е., Баклакова В.В. К вопросу о современных подходах к обучению персонала организации с целью повышения уровня конкурентоспособности // Kant. - 2017. - № 2 (23). - С. 128-132.
3. Горностаева Ж.В., Сорокина Ю.В., Мнацаканян В.Д., Голдина И.П., Андреева У.С. Р17 «Развитие современных кадровых технологий в органах местного самоуправления»: – Монография – Новосибирск: Изд. АНС «СибАК», 2018. – 66 с.

*Гуторова М.Л.
студент 1 курса
факультет «Экономика, сервис и предпринимательство»
Институт сферы обслуживания и предпринимательства
ДГТУ
филиал в г. Шахты
Россия, г. Шахты*

ОФИС-КОНТРОЛЬ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ИНДУСТРИИ ТУРИЗМА И ГОСТЕПРИИМСТВА

Аннотация: В статье раскрыт сущностный аспект офис-контроля, описаны автоматизированные системы контроля на предприятиях, представлен фэйс-контроль как социокультурная практика на предприятиях индустрии туризма, даны теоретические аспекты имиджа предприятия, делового общения, кадрового обеспечения в индустрии туризма.

Ключевые слова: индустрия туризма, офис-контроль, имидж предприятия, безопасность.

*Gutorova M.L.
Student
1 year, Faculty of Economics, Service and Entrepreneurship
Institute of Service and Entrepreneurship (branch) DGTU in Shakhty
Shakhty*

OFFICE CONTROL IN THE ENTERPRISES OF THE INDUSTRY OF TOURISM AND HOSPITALITY

Abstract: The article reveals the essential aspect of office control, describes automated control systems at enterprises, presents face-control as a socio-cultural practice at the tourism industry enterprises, gives theoretical aspects of the company's image, business communication, personnel support in the tourism industry.

Key words: tourism industry, office control, company image, security.

В настоящее время индустрия туризма и гостеприимства стремительно развивается. Следовательно, конкуренция среди предприятий возрастает с каждым днем. Потребитель хочет даже за небольшие деньги получить качественное обслуживание и индивидуальный подход.

Этому процессу способствует организация офис-контроля на предприятиях индустрии туризма. Офис-контроль – это критически важная и сложная функция управления. Одна из важнейших особенностей контроля состоит в том, что он должен быть всеобъемлющим.

Офис-контроль есть фундаментальный элемент процесса управления. Ни планирование, ни создание организационных структур, ни мотивацию нельзя рассматривать полностью в отрыве от контроля. Действительно,

фактически все они являются неотъемлемыми частями общей системы контроля предприятия [3].

Офис-контроль включает в себя: имидж предприятия; деловое общение; автоматизированные системы контроля; фэйс-контроль; бизнес-стратегию предприятия; работу HR-службы по подбору кадров.

Формирование имиджа предприятия является одним из главных элементов существования предприятия. Это образ фирмы в представлении целевых аудиторий. Именно имидж выступает важным средством для достижения намеченных предприятием стратегических целей, способствует конкурентоспособности и эффективности деятельности, снижает уровень риска потери репутации. Однако, создание позитивного имиджа – это одна из наиболее сложных задач, потому что он включает много составляющих. Позитивный имидж повышает конкурентоспособность организации на рынке, привлекает потребителей и партнеров, ускоряет и увеличивает объем продаж, облегчает доступ к ресурсам (финансовым, информационным, людским, материальным) и ведение операций. Если небрежно относиться к формированию имиджа, то он сложится стихийно, что будет неблагоприятным для предприятия.

Имидж на предприятиях индустрии туризма и гостеприимства состоит из нескольких частей: имидж руководителя, имидж персонала, деловой имидж как характеристика деловой активности организации, имидж товара, социальный имидж, визуальный имидж. Также, узнаваемость предприятию приносит фирменный стиль. Он состоит из логотипа; фирменного цвета; фирменного шрифта; слогана; рекламного символа. Реклама является одним из главных элементов по формированию имиджа компании. Предприятия индустрии туризма часто обращаются за помощью к рекламным агентствам с целью создания красочных и запоминающихся рекламных щитов. В настоящее время наибольшую популярность набирает реклама в сети интернет [1].

Деловое общение – процесс установления и развития контактов между людьми, порождаемый потребностями совместной деятельности, включающий в себя обмен информацией, обладающий взаимным восприятием и попытками влияния друг на друга. Общее впечатление о человеке при первом знакомстве с ним складывается всего за несколько минут, причем в основном от невербальных сигналов, т.е. от внешнего вида, манеры одеваться, походки, мимики, запахов и т.п. При деловом общении следует пользоваться следующими приемами: привлечение и поддержание внимания слушателей; поддержание контакта с собеседниками; привести себя в норму, отвлечься от мрачных мыслей; снять чужое негативное влияние; снять раздражение собеседника, привести его в норму; умело вести разговор [3]. Деловое общение выполняет многообразные функции, главные из которых: организация совместной деятельности; формирование и развитие межличностных отношений; познание людьми друг друга. В практике деловых отношений есть масса стандартных ситуаций, для которых

формируются формы и правила поведения. Этот набор правил составляет этикет делового общения [3].

Автоматизированные системы контроля как система доступа на предприятиях индустрии туризма и гостеприимства несут положительный результат как для самого предприятия и его сотрудников, так и для посетителей. Основной функцией является безопасность на предприятии, система учета прихода сотрудников на работу и, конечно же, управление системой охраны. Современные гостиницы начали переходить на электронные запирающие системы [4].

Фэйс-контроль является практическим инструментом по формированию имиджа заведения. Он необходим в работе офисных сотрудников при общении с постоянными и потенциальными посетителями. К фэйс-контролю относится внешний вид, умение держаться в обществе, правильная речь. Функцию фэйс-контроля, как правило, выполняют начальник службы охраны и менеджер по приему гостей, знающий всех постоянных посетителей в лицо. Профессиональные фэйс-контроллеры хорошо разбираются в людях, обладая знаниями психологии и навыками визуальной диагностики. Высокий уровень фэйс-контроля положительно работает на имидж предприятия [2].

HR-службы занимаются подбором и подготовкой персонала. Функции HR-служб во многом схожи с отделами кадров на предприятиях, но в, то, же время несколько шире. Эти отделы проводят также обучение персонала, различные тренинги [4].

Целями организации офис-контроля на предприятиях индустрии туризма являются: осуществление упорядоченной и эффективной деятельности предприятия; обеспечение соблюдения политики руководства каждым работником предприятия; обеспечение сохранности имущества предприятия.

Офис-контроль является неотъемлемой частью работы предприятий индустрии туризма. Это главный помощник в достижении целей предприятия. Для формирования контроля на предприятии, обнаружения и решения возникающих проблем в настоящее время необходимо оборудовать офисы новыми автоматизированными системами контроля и доступа. Ведь, в первую очередь, система контроля и доступа обеспечивает безопасность, порядок и контроль, как самих сотрудников, так и их посетителей.

Использованные источники:

1. Ивушкина Е.Б., Кузнецов А.Е. Социальная реклама в коммуникативных и информационных технологиях [Текст] // Казанская наука. 2011. № 2. С. 267-270.
2. Ивушкина Е.Б., Дашкова Е.В., Щербакова В.М. Межкультурная коммуникативная компетентность в подготовке специалистов индустрии туризма [Текст] // Гуманитарные и социально-экономические науки. 2016. № 1 (86). С. 25-28.
3. Фахрутдинова А.З. Разработка управленческого решения [Текст]: учебное

пособие. – Новосибирск: СибАГС, 2012.

4. HR-JOURNAL [Электронный ресурс] – URL: <http://www.hr-journal.ru/about/> (дата обращения: 19.03.2018).

УДК 640.4.04

*Давыдов Д. Н.
студент 3 курса
факультет «Экономика и управления»
Северо-Кавказский федеральный университет
научный руководитель: Лазарева Н.В.
профессор
Россия, г. Ставрополь*

ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СФЕРЕ МЕЖДУНАРОДНОГО ТУРИЗМА

Аннотация: В данной статье рассмотрены особенности, проблемы развития и осуществления предпринимательской деятельности в сфере международного туризма. Выявлены направления предпринимательства, благодаря которым, удаётся достичь наибольшей эффективности. Автором рассмотрены факторы, влияющие на успех и прибыль предпринимательства в сфере международного туризма.

Ключевые слова: туризм, классическое предпринимательство, инновационное предпринимательство, субъекты предпринимательства, особенности предпринимательства в сфере международного туризма, направления предпринимательской деятельности в сфере международного туризма.

*Davydov D. N.
student
3 course, faculty "Economy and managements"
North Caucasus federal university
Russia, Stavropol
Research supervisor: Lazareva N.V.
Professor*

BUSINESS ACTIVITY IN THE SPHERE OF THE INTERNATIONAL TOURISM

Abstract: This article describes the features of the problem of development and implementation of business activity in the sphere of international tourism. And also identified areas of business, due to which, it becomes possible to achieve maximum efficiency. And also consider the factors influencing the success and profit of enterprise in the field of international tourism.

Keywords: tourism, classical entrepreneurship, innovative entrepreneurship, business entities, especially entrepreneurship in the field of international tourism, the direction of entrepreneurial activity in the sphere of international tourism.

В большинстве экономических исследований предпринимательство понимается как инициативная деятельность экономических агентов, связанная с новаторским использованием ресурсов для достижения коммерческого и иного успеха на основе сочетания личной и общественной выгод. Предпринимательство в сфере международного туризма это одно из самых динамично развивающихся направлений, связанное, в основном, с оказанием услуг. Благодаря его развитию удаётся реализовать различные цели государства, такие как: охрана здоровья и окружающей среды, сохранение культурного наследия, оздоровление. В наше время предпринимательская деятельность оказывает существенное влияние на показатели, характеризующие состояние мировой экономики. Таблица 1 демонстрирует вклад туристской индустрии в ВВП в 41 государстве, для анализа были выбраны страны с разным типом экономики и с разным уровнем развития туристской отрасли [1].

Таблица 1 - Удельный вес сферы туристических услуг в доли ВВП, %

Название страны, республики, государства	2013	2014	2015	2016
Мальдивы	81,6	86,9	78,8	79,4
Грузия	20,4	20,8	25,2	27,1
Хорватия	22,2	22,9	23,6	24,7
Испания	13,9	14,1	14,2	14,2
Турция	12,9	13,8	13,7	12,8
Франция	9,6	9,5	9,1	8,9
Российская Федерация	4,9	4,9	5,0	5,0

Анализируя данную таблицу, можно сделать вывод, что страны, обладающие наибольшим количеством благоприятных факторов имеют больший доход в сфере международного туризма. Россия, с ее обширной и разнообразной территорией, обладает огромным туристским потенциалом, который в свою очередь полностью не используется.

Изучение тенденций, сложившихся в результате деятельности государства в сфере развития туризма, позволило нам выделить несколько групп факторов, которые оказывают наиболее благоприятное воздействие:

- социально-экономические и демографические факторы;
- материально-технические факторы, связанные с развитием средств транспорта, размещением различных транспортных центров, повышения уровня связи.

- иные факторы, такие как наличие рекреационных ресурсов, развитие инфраструктуры, географическое положение страны.

Успех бизнеса в сфере международного туризма зависит также от знания международных норм, туристического менеджмента и маркетинга, конъюнктуры туристического рынка, а также запросов и потребностей туристов. Анализ классической экономической литературы позволил нам сделать вывод, что различают два вида предпринимательства [2]:

- классическое предпринимательство - это такой вид деятельности, который характеризуется использованием каких-либо традиционных,

консервативных методов, для достижения необходимых результатов.

- инновационное предпринимательство – сущность которого заключается в ведении каких-либо новшеств, методов, которые ранее были неизвестны, такая деятельность приносит лучший результат, нежели традиционное предпринимательство.

Субъектами предпринимательства выступают либо отдельные лица, действующие от своего имени и несущие имущественную ответственность, так юридические лица. Мы попытались выделить особенности предпринимательской деятельности в сфере туризма:

- создание своеобразной индустрии, сформировавшейся благодаря большому спросу на туристические услуги;

- личное прибытие того или иного человека, который заинтересован в использовании какого-либо туристического продукта, или услуги. Эта особенность носит название «Невидимый экспорт»;

- взаимодействие предпринимательской деятельности с рыночной средой, которой в свою очередь присущи культурологические, интеллектуальные черты, так как туристическое потребление направлено на приобретение материальных товаров;

- предоставление тех или иных туристических услуг, обусловленное договором купли-продажи на какой-либо конкретный товар или услугу;

- различные туристические услуги, продукты не имеют такого свойства как, сохранение и накопление. Поэтому, чтобы не допустить убытков многие предприниматели используют методы предоставления определённых скидок на ту или иную услугу или продукт, для того чтобы ускорить процесс реализации.

На основании выше изложенного, можно выделить следующие направления предпринимательской деятельности в сфере туризма:

- предоставление услуг, а также их продвижение на рынке. Данное направление подразумевает такие виды деятельности как: организация туристических поездок, проведение экскурсий, предоставление комфортных условий для размещения клиентов и т.д.;

- информирование клиентов, подготовка и продажа туристических услуг;

- предоставление путешествующим лицам услуг по транспортировке, размещению, питанию, информационному обслуживанию;

- консультирование, подготовка и организация специального отдыха;

- предпринимательство в области бронирования и резервирования проездных документов, мест в пунктах размещения, пунктах питания, билетов на мероприятия рекреационного и тому подобное.

Такой высокой активности предпринимательства в сфере международного туризма благоприятствует рост числа предпринимателей, которые в свою очередь внедряют новые, ранее неизвестные туристические услуги и технологии. Это способствует всё большему притоку туристов разных возрастных категорий и предпочтений. Благодаря этому появляются

возможности для создания новых рабочих мест. В России на данный момент постепенно формируется реалистичный подход к туризму и понимание его как сферы экономики, обладающей значительными выгодами для социально-экономического развития России. Резюмируя вышеизложенное, стоит отметить, что в современном развитии туризм стал приобретать черты социально-экономического и политического явления, которое может оказывать влияние на мировое устройство, а также на политику государств и регионов мира. По прогнозам учёных в третьем тысячелетии динамичные темпы туризма в мировой экономике будут расти с ещё большей скоростью, тем самым увеличивая своё влияние на мировую экономику.

Использованные источники:

1. Чернуха Д. С. Влияние туризма на социально-экономические процессы // Молодой ученый. - 2016. - №5.4. - С. 41-46. - URL <https://moluch.ru/archive/109/26784/> (дата обращения: 10.03.2017).
2. Фурсов В.А., Лазарева Н.В., Семенова Л.В., Чимонина И.В. Состояние и перспективы развития туристской индустрии Ставропольского края // КАНТ. - 2017. - №1(22). - С.187-192.

*Джуган А.А.
студент магистрант 1 курса
факультет «Экономика, сервис и предпринимательство»
ИСОиП (филиал) ДГТУ
научный руководитель: Поваляева В.А., к.т.н.
доцент
кафедра «Управление и предпринимательство»
Россия, г. Шахты*

СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация:

В статье рассмотрено и раскрыто понятие мотивации. Определена основная цель и задачи систем мотивации персонала. Представлены основные принципы мотивации персонала.

Ключевые слова: мотивация персонала, стимулирование сотрудников, системы мотивации, инструменты стимулирования, поощрение.

*Dzhugan A.A.
Student 1 year, Faculty of Economics, Service and Entrepreneurship
Institute of service and business (branch) of DSTU in the city of Shakhty
Russia, Shakhty
Scientific adviser: Povalyaeva V.A.
Ph.D., Docent of the Department "Management and Entrepreneurship"*
SYSTEM OF STAFF MOTIVATION IN THE ENTERPRISE

Annotation: In the article, the concept of motivation is considered and disclosed. The main goal and tasks of the motivation systems are determined. Basic principles of personnel motivation are presented.

Keywords: Staff motivation, employee incentives, incentive systems, incentive tools, incentives.

В настоящее время тщательно продуманная система мотивации персонала в организации позволяет управлять поведением работников, создавать необходимые условия для успешного развития предприятия.

Как показывает практика многих компаний, высокая заработная плата и социальный пакет являются недостаточными стимулами для мотивирования профессиональной деятельности. Не следует пренебрегать нематериальными стимулами, потому как они имеют большое значение.

Система мотивации персонала – это комплекс задач по стимулированию деятельности персонала, улучшению показателей, решение которых направлено на увеличение прибыли предприятия. Эта система должна соответствовать стратегическим и тактическим целям предприятия. В этом случае появляется возможность формировать требуемое поведение сотрудников, увеличивать их производительность, заинтересованность и лояльность, оказывать влияние на эффективность сотрудников и компании в

целом.

Следует различать понятия «стимулирование» и «мотивация». **Стимул** – внешнее побуждение к какому-либо действию, путем воздействия одного человека на другого [1]. **Мотивация** - эмоционально-чувственный процесс, управляющий поведением человека [1].

Выделим **основные задачи системы мотивации:**

- стимулировать профессиональное развитие и повысить квалификацию сотрудников;
- оптимизировать затраты на персонал;
- обеспечить стабильность штата;
- ориентировать персонал на решение стратегических задач предприятия;
- повысить эффективность работы каждого сотрудника;
- привлечь высококвалифицированных специалистов.

Эффективная система мотивации должна сочетать в себе следующие принципы:

1) инструментами мотивации выступают не только материально-денежные вознаграждения, но и нематериальные элементы (моральные, социальные, организационные и др.);

2) сотрудники информированы о вопросах, касающихся итогов работы;

3) сотрудникам предоставляется допустимая свобода действий и возможность контроля над ситуацией, право принимать решения, касающиеся выполнения работы [3].

Система мотивации дает положительный результат, когда сотрудники за свой вклад в работу получают признание. Неожиданные поощрения в отличие от прогнозируемых мотивируют лучше.

Типовыми стимулами выступают: повышение в должности, увеличение полномочий, процент от экономического эффекта, признание, благодарность руководителя, материальная премия, страхование жизни и здоровья, внеочередной оплачиваемый отпуск, гарантия сохранности рабочего места, ссуды с пониженной ставкой на обучение, оплата расходов на бензин для личного автомобиля, возможность прямого общения с высшим руководителем, оплата медицинских услуг и т.д.

Важно вознаграждать сотрудников так, чтобы они считали оценку своего труда справедливой. При этом, если размер оплаты гарантирован независимо от результатов деятельности, то стимул к достижению целей у работника мал.

В отечественной практике долгое время отсутствовали какие-либо стимулирующие меры, кроме премии и социального пакета. Не менее важной является нематериальная система мотивации.

Корпоративная культура — элементы, создающие благоприятную обстановку для работы без денежных компенсаций [2]. К основным элементам корпоративной культуры относятся: миссия фирмы (единая

философия и политика); общие цели; этический кодекс компании (отношения с клиентами и сотрудниками); корпоративный стиль (цвет, логотип, флаг, униформа).

Средством для реализации корпоративной культуры выступает коммуникация. Основным элементом эффективной коммуникации является стабильная обратная связь, которая может быть обеспечена опросами персонала, встречами с руководителями.

Еще одним инструментом мотивации является экономическое соревнование. Внутреннее соревнование между сотрудниками побуждает их к работе с большей отдачей. Это позволяет выделить лучших и поощрить их. Соревновательный тип работы обеспечивает наилучшее понимание целей и задач компании всеми сотрудниками.

Также к числу нематериальных факторов мотивации можно отнести возможность достижения успеха, проявление творческого потенциала, ответственную работу, принадлежность к команде.

Крайне важен индивидуальный подход, способность руководителя для каждого работника находить мотив, побуждающий к действию.

Современные системы мотивации персонала проходят **оценку в несколько этапов**. Это необходимо для определения их эффективности.

Многие руководители задаются вопросом: «Почему система мотивации не работает?». Обычно причина кроется в том, что работодателя не интересует мнение своих работников.

Выявить потребности работников поможет анкетирование и проведение опросов. Удовлетворение потребностей выступает отличным стимулом для эффективной работы сотрудников.

Еще одна распространенная ошибка – сотрудники не знают цели и стратегию компании.

Итак, можно сделать вывод, что для эффективности мотивационной системы необходимо ставить цели не только перед компанией, но и перед каждым сотрудником. Найти действенные способы мотивации недостаточно. Важно создать такие условия, чтобы со временем эти способы не теряли эффективность.

Использованные источники:

1. Алехина Е.С., Горностаева Ж.В., Сорокина Ю.В. и др. Экономика и менеджмент: современные детерминанты модернизации и трансформации / Экономика и менеджмент: современные детерминанты модернизации и трансформации : коллектив. моногр. / Айдинова, А. Т. [и др.]. -М. : Миракль, 2017. - С. 41-59
2. Волков С.А., Малинина О.Ю. Принципы построения эффективной системы обучения персонала на предприятии // сб. Междунар. Науч.-практ. Конф. "Институциональные и инфраструктурные аспекты развития различных экономических систем". - 2017. - С. 13-15.
3. Гонова А. А. Основные направления повышения эффективности системы мотивации персонала на предприятии // Проблемы региональной экономики.

– 2010. – N 1/2. – С. 207-208.

4. Монова А.В., Сорокина Ю.В., Горностаева Ж.В.
Метод устранения скрытых потерь на предприятиях сервиса
// В книге: Финансово-экономическая безопасность регионов
России сборник материалов I Международной научно-практической
конференции. - 2016. - С. 277-278.

УДК 005.95.96

*Дмитрова Н.В.
студент магистрант
кафедра «Управление и предпринимательство»
Сулов А.А.
студент магистрант
кафедра «Управление и предпринимательство»
Институт сферы обслуживания и предпринимательства
ДГТУ
филиал в г. Шахты
Россия, г. Шахты*

МЕТОДЫ ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В УСЛОВИЯХ КОНКУРЕНТНОЙ СРЕДЫ

Аннотация. Статья посвящена вопросу формирования трудового потенциала в современных условиях. Изучены этапы планирования развития трудового потенциала компаний, а также основные составляющие трудового потенциала работников. Рассмотрены методы формирования трудового потенциала, активно применяемые на российских и зарубежных предприятиях. Предложены методы, которые смогут стать эффективным инструментом в формировании трудового потенциала любой фирмы.

Ключевые слова: трудовой потенциал, методы формирования трудового потенциала, составляющие трудового потенциала работников, управление персоналом.

*Dmitrova N.V.
Master of Arts in Management and Entrepreneurship Department
Institute of Service and Entrepreneurship (Branch) of DSTU in Shakhty
Russia, Shakhty
Suslov A.A.
Master of Arts in Management and Entrepreneurship Department
Institute of Service and Entrepreneurship (Branch) of DSTU in Shakhty
Russia, Shakhty*

METHODS FOR FORMING LABOR POTENTIAL IN CONDITIONS OF COMPETITIVE ENVIRONMENT

Annotation. The article is devoted to the issue of the formation of labor potential in modern conditions. The stages of planning the development of the

labor potential of companies, as well as the main components of the labor potential of the employees were studied. Methods of forming labor potential, actively used at Russian and foreign enterprises, are considered. Methods are proposed that can become effective tools in the formation of the ore potential of any firm.

Keywords: labor potential, methods of formation of labor potential, components of labor potential of employees, personnel management.

В настоящее время формирование трудового потенциала предприятия является одной из важнейших функций внутреннего управления. В условиях структурной перестройки экономики и реструктуризации хозяйствующих субъектов возрастает значение трудового потенциала как стратегического ресурса, определяющего конкурентоспособность предприятия в долгосрочной перспективе. Также для любой организации важно располагать персоналом, способным обеспечивать решение производственных задач. Все вышеперечисленное подтверждает актуальность данной темы [2].

Трудовой потенциал работника – это совокупность качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности, также способность достигать в заданных условиях определённых результатов и совершенствоваться в процессе труда.

На рис.1 показаны основные этапы планирования развития трудового потенциала предприятия:

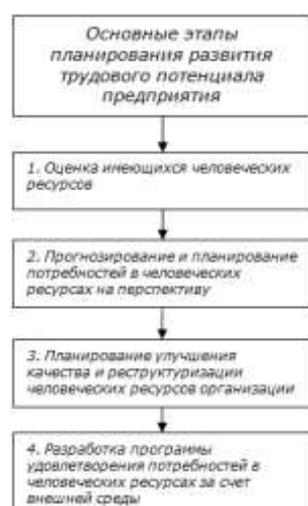


Рисунок1 - Этапы планирования развития трудового потенциала фирмы

В изучении данного вопроса необходимо рассмотреть базовые составляющие трудового потенциала работников (Таблица 1):

Таблица 1 – Перечень составляющих трудового потенциала работников и их элементы

№	Наименование составляющей трудового потенциала работников	Элементы составляющей трудового потенциала предприятия
1	Психофизиологическая	Состояние здоровья; Работоспособность; Способности и склонности нервной системы.
2	Социально-демографическая	Численность; Половозрастной состав; Семейное положение.
3	Профессионально-квалификационная	Уровень образования; Объем трудовых навыков; Творческие способности; Профессионализм.
4	Личностная	Ценностные ориентации; Дисциплинированность; Отношение к труду.
5	Организационная	Тип стратегии развития предприятия; Тип управления на предприятии; Корпоративная культура

Анализ практики работы с персоналом крупных компаний показал, что наиболее широко применяемыми методами, используемыми при формировании трудового потенциала как в отечественных, так и в зарубежных организациях, являются (Рисунок 2):

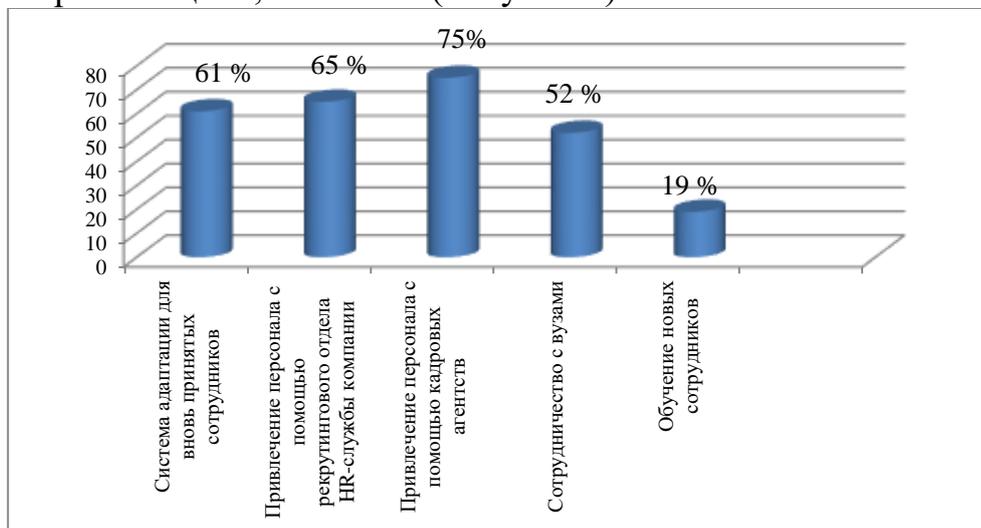


Рисунок 2 – Методы формирования трудового потенциала, широко применяемые на отечественных и зарубежных предприятиях

По полученным данным можно сделать следующий вывод: самыми распространенными методами формирования трудового потенциала являются привлечение персонала с помощью кадровых агентств и HR-службы. Только 19% российских и зарубежных предприятий обучают вновь нанятых сотрудников, что требует дополнительных материальных и временных затрат. Таким образом, полученные данные свидетельствуют о том, что в большинстве случаев, фирмы стараются найти уже готовых

специалистов [2].

Следует отметить, что рассмотренные методы, имеют свои достоинства и недостатки. Служба управления персоналом корпорации должна подходить комплексно к их разработке и применению в соответствии с организационными особенностями, традициями и стратегическими целями деятельности предприятия. Набор подобных методов образует механизм формирования трудового потенциала, уникальный для каждой компании.

Авторами работы были предложены методы, которые, по их мнению, смогут стать эффективным инструментом в формировании трудового потенциала организации: проведение различных тренингов; проведение тематических круглых столов; привлечение сотрудников, вышедших на пенсию, в качестве экспертов; введение в постоянный штат психолога в качестве специалиста и консультанта, либо привлечение временного специалиста из аутсорсинговой компании; разработка бонусной системы; создание высокоэффективной проектной группы.

Подытожив все ранее сказанное, можно прийти к выводу, что в современных условиях возрастает значение трудового потенциала как стратегического ресурса, определяющего конкурентоспособность предприятия в долгосрочной перспективе [1]. Трудовой потенциал работников состоит из следующих элементов: психофизиологическая, социально-демографическая, профессионально-квалификационная, личностная и организационная. Широко применяемыми методами формирования трудового потенциала являются привлечение персонала с помощью кадровых агентств и HR-службы. и только 19% российских и зарубежных предприятий обучают вновь нанятых сотрудников. Т.е. большинство фирм стараются найти уже готовых специалистов. Авторами работы были предложены методы, которые, по их мнению, смогут стать эффективным инструментом в формировании трудового потенциала организации.

Использованные источники:

1. Вороной С.Н., Горностаева Ж.В. Особенности системы управления персоналом в организации // В сборнике: Научное сообщество студентов. Междисциплинарные исследования. Предпринимательство и инновации: путь к синергии Электронный сборник статей по материалам XXXII студенческой международной научно-практической конференции. - Спецвыпуск. - 2017. - С. 36-39.
2. Горностаева Ж.В., Елисеева Т. П., Сенькив А. В. Актуальные аспекты соблюдения трудового законодательства в Российской Федерации // Внедрение результатов инновационных разработок: проблемы и перспективы : сб. статей Междунар. науч.-практ. конф. (18 ноября 2016 г., г. Екатеринбург) / отв. ред. канд. экон. наук А. А. Сукиасян : в 4-х ч. – Уфа: ОМЕГА САЙНС, 2016. – Ч. 1. – С. 51-53

Догузов А.Х.
студент магистрант
кафедра «Управление и предпринимательство»
Институт сферы обслуживания и предпринимательства
ДГТУ
филиал в г. Шахты
Россия, г. Шахты

КОРПОРАТИВНЫЙ ПОДХОД В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация. Статья посвящена вопросу изучения форм и методов управления персоналом на предприятии. Авторами выявлены основные методы управления персоналом и подчеркнута важность применения корпоративного подхода в управленческом процессе.

Ключевые слова: управление персоналом, методы управления персоналом, формы управления персоналом, корпоративный подход.

Dogulov A.Kh.
student
Master's Degree, Department "Management and Entrepreneurship"
Institute of Service and Entrepreneurship (Branch) of DSTU in Shakhty
Russia, Shakhty

CORPORATE APPROACH IN PERSONNEL MANAGEMENT

Annotation. The article is devoted to the study of forms and methods of personnel management at the enterprise. The authors identified the main methods of personnel management and stressed the importance of applying the corporate approach in the management process.

Keywords: personnel management, methods of personnel management, forms of personnel management, corporate approach.

В теории управления персоналом существует три основных формы (метода) управления персоналом, а именно:

- экономические методы;
- административно-правовые методы;
- социально-психологические методы.

Экономически формы управления персоналом в организации подразумевают применение экономических средств и инструментов для совершения управленческих действий над персоналом, например, материальна мотивация или материальное наказание. Данная форма управления персоналом подходит для организаций, в которых творческому подходу уделяется незначительное количество времени и чья численность персонала достаточно высока для индивидуального подхода.

Административно-правовые формы управления персоналом применяются с целью осуществления управленческих воздействий на персонал. Так, например, к административно-правовым методам и формам

управления персоналом можно отнести следующие: дисциплинарная ответственность, взыскания, материальная ответственность, административная ответственность и взыскания [3].

И последней формой управления персоналом на предприятии является социально-психологическая, под которой понимают способы осуществления управленческих воздействий на персонал, основанные на применении законов социологии и психологии. Социально-психологические методы управления персоналом в организации условно можно разделить на два вида: направленные на управление группой сотрудников и направленные на конкретного сотрудника [2]. Чаще всего, конечно, на практике применяется групповой метод управления сотрудниками. Данная форма управления персоналом имеет в своей основе корпоративные принципы управления персоналом, установленные на каждом отдельно взятом предприятии.

Чувства, свойственные индивидам в обычной жизни, имеют место быть и при выполнении своих должностных обязанностей, поэтому наука об управлении персоналом побуждает направлять такие чувства и свойства людей как мораль, настроение, поведение и верность в сторону развития корпоративного духа на предприятии. Благоприятная атмосфера в коллективе сможет быть сформирована тогда, когда сотрудники организации уважают свое рабочее место, уважают руководящий персонал и директора организации, понимают и осознают цели функционирования организации и ее миссию, а также дорожат своим рабочим местом. Так, многие банковские учреждения перед началом рабочего процесса вновь принятого сотрудника, проводят достаточно серьезный образовательно-воспитательный процесс для формирования приверженности к фирме, объяснения миссии и целей организации и знакомства сотрудника со штатом персонала и должностными обязанностями [1].

Процесс управления персоналом это сложный многоступенчатый процесс, который так или иначе, тесно связан с формированием и развитием корпоративной культуры (Рисунок 1).



Рисунок 1 – Формирование и развитие корпоративной культуры в организации

В заключении можно сказать, что несмотря на важность базовых форм управления персоналом в организации необходимо применять методы социальных наук и психологии в организации работы персонала для повышения эффективности работы организации и формирования лояльности работников.

Использованные источники:

1. Буряков С.А., Пахомова А.И., Малинина О.Ю., Зиброва Н.М., Горностаева Ж.В., Кушнарёва И.В. Управление коммерческими отношениями в пространственной экономике. // Учебное пособие для студентов укрупненной группы 38.00.00 "Экономика и управление" / Новочеркасск, 2017.
2. Вороной С.Н., Горностаева Ж.В. Особенности системы управления персоналом в организации // В сборнике: Научное сообщество студентов. Междисциплинарные исследования. Предпринимательство и инновации путь к синергии Электронный сборник статей по материалам XXXII студенческой международной научно-практической конференции. Спецвыпуск. - 2017. - С. 36-39.
3. Gornostaeva Z.V., Alekhina E.S., Chernysheva Y.S. Marketing mechanisms of overcoming the barriers of interaction and cooperation of Russia and Europe // Contributions to Economics. 2017. № 9783319606958. С. 621-627.

*Домниченко Р.Г.
ст. преподаватель
кафедра «Товароведения и торгового предпринимательства»
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный
университет имени Тараса Шевченко»
Луганская Народная Республика, г. Луганск*

ПРОБЛЕМЫ БЕЗОПАСНОСТИ ЛАКОКРАСОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ

Аннотация:

В статье освещены основные факторы опасности лакокрасочных материалов (ЛКМ) и покрытий для окружающей среды и здоровья потребителей. Проведен сравнительный анализ регламентирования требований к безопасности ЛКМ и покрытий в Украине и ЕС, особенно, что касается летучих органических соединений (ЛОС) и тяжелых металлов.

Ключевые слова: лакокрасочные материалы, покрытия, безопасность, летучие органические соединения, тяжелые металлы.

*Domnichenko R.G.
senior lecturer of the Department "Commodity Science and trade
entrepreneurship"
GOU VPO LPR "Lugansk national
University named after Taras Shevchenko"
Luhansk People's Republic, Lugansk*

SECURITY CONCERNS PAINTWORK MATERIALS

Annotation:

The article highlights the main risk factors of paints and varnishes (coatings) and coatings for the environment and consumer health. A comparative analysis of the regulation of safety requirements for coatings and coatings in Ukraine and the EU, especially with regard to volatile organic compounds (VOCS) and heavy metals.

Keywords: paints, coatings, safety, volatile organic compounds, heavy metals.

Лакокрасочный материал – жидкий, пастообразный или порошковый материал, образующий при нанесении на окрашиваемую поверхность лакокрасочное покрытие, обладающее защитными, декоративными или специальными техническими свойствами [1].

ЛКМ – сложные химические композиции, содержащие пленкообразующие вещества, наполнители, диспергаторы, сиккативы, разбавители, растворители и другие вещества. Нанесение ЛКМ и эксплуатация покрытия обуславливает контакт человека с указанными компонентами. Некоторые химические соединения могут мигрировать в окружающую среду и негативно влиять на экологию и здоровье людей.

Экологичность и безопасность производства и потребления

лакокрасочных материалов является глобальной проблемой в мире. Решению ее уделяется значительное внимание международными организациями по охране окружающей среды, защиты прав и здоровья потребителей, что вынуждает правительства стран постоянно повышать требования к безопасности этой продукции.

Основными факторами негативного влияния ЛКМ на окружающую среду и здоровье человека является наличие и количество таких вредных соединений: летучих органических соединений (ЛОС), ароматических соединений, тяжелых металлов и их соединений, входящих в состав пигментов, сиккативов и других составляющих ЛКМ/

Опасные вещества (особенно органические растворители, мономеры, ароматические соединения), которые содержатся в ЛКМ, через легкие и кожу попадают в кровь, негативно действуют на центральную нервную систему, накапливаются в организме человека, вызывая аллергии, онкологические и другие заболевания. Также эти соединения становятся частью городского смога, а поднимаясь выше – разрушают озоновый слой. Именно поэтому все ведущие страны мира утверждают на законодательном уровне программы, направленные на повышение безопасности и качества ЛКМ во время производства, применения и эксплуатации. Эти законодательные инициативы направлены, прежде всего, на снижение содержания в ЛКМ летучих органических соединений.

В развитых странах мира устанавливаются и постоянно повышаются экологические требования к ЛКМ, регламентирующие содержание ЛОС на законодательном уровне. Например, в странах ЕС Директива об ограничении выбросов органических соединений № 1999/13/ЕС и Директива о материалах для декоративных и автомобильных покрытий № 2004/42/ЕС, согласно которым содержание органических растворителей в ЛКМ, которые поставляются на рынок ЕС с 01.01.2010 г., снижено в 2-13 раз (в зависимости от вида дисперсионной среды и сферы применения) [2-3].

Сегодня производители в состав бытовых ЛКМ добавляют пигменты, наполнители и другие составляющие, содержащие тяжелые металлы (свинец, кадмий, цинк, хром, молибден и др.). Эти вредные компоненты удешевляют рецептуру ЛКМ и придают покрытиям высокую коррозионную устойчивость, долговечность, улучшают другие свойства, но могут крайне негативно влиять на здоровье людей, особенно детей.

Особую опасность представляют тяжелые металлы, наиболее опасным из которых является свинец.

Всемирная организация здравоохранения признала свинец одним из токсичных элементов, на который необходимо обратить особое внимание. Свинец обычно попадает в организм при вдыхании паров и пыли, содержащего этот элемент, проявляет психотропное (возбуждающее), нейротоксическое (дегенеративные изменения в мотонейронах), гепатотоксическое действие. Особенно вредными свинец и другие тяжелые металлы являются для детей. Свинец и его неорганические соединения

относятся к 1-му классу, то есть являются чрезвычайно опасными.

Поэтому, Международная конференция по регулированию химических веществ на своей второй сессии в Женеве в 2009 г. одобрила создание Глобального партнерства с целью содействия поэтапного отказа от использования свинца и его соединений в ЛКМ. Это партнерство в рамках ООН названо Глобальным альянсом по ликвидации свинца в составе ЛКМ. Наиболее удачным примером законодательного регулирования с целью сокращения содержания свинца в ЛКМ являются такие страны, как США, Канада, Великобритания, страны ЕС.

Вредное влияние оказывают также кадмий, хром, кобальт, цинк и другие тяжелые металлы, которые могут входить в состав ЛКМ.

Использование этих металлов и их соединений в составе ЛКМ в экономически развитых странах мира вообще запрещено или очень жестко регламентируется.

Главным законодательным документом ЕС в отношении управления химическими веществами и соединениями является Регламент ЕС №1907/2006 «Регистрация, Оценка, Авторизация и Ограничения Химических веществ (REACH)», который вступил в силу с июля 2007 года. Требования REACH применяются в химических веществах как таковых и в составе препаратов или изделий, их производстве, поставок на рынок ЕС и применения, а также поставок препаратов, в том числе ЛКМ.

Относительно регламентации безопасности ЛКМ в Украине, то большинство нормативов и санитарных правил были утверждены еще в 90-х годах прошлого века или в начале 2000-х годов и не отвечают требованиям современности. Кроме того, отсутствуют нормативные документы, которые непосредственно регулируют безопасность ЛКМ.

Проведенный анализ требований к безопасности ЛКМ и покрытий в Украине показал актуальность существенного пересмотра отечественных нормативных документов по ограничению содержания ЛОС, мономеров, тяжелых металлов и других опасных химических веществ с учетом норм аналогичных законодательных актов промышленно развитых стран мира.

Использованные источники:

1. ГОСТ 28246-2006 МАТЕРИАЛЫ ЛАКОКРАСОЧНЫЕ. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ (С ПОПРАВКОЙ). – ВВЕД. 2007-01-01. М.: СТАНДАРТИНФОРМ, 2006. – 29 С.
2. ОБ ОГРАНИЧЕНИИ ВЫБРОСОВ ЛЕТУЧИХ ОРГАНИЧЕСКИХ СОЕДИНЕНИЙ ВСЛЕДСТВИЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОРГАНИЧЕСКИХ РАСТВОРИТЕЛЕЙ В ОПРЕДЕЛЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И УСТАНОВКАХ : ДИРЕКТИВА СОВЕТА ОТ 11.03.1999 № 1999/13/ЕС. – РЕЖИМ ДОСТУПА URL: [HTTP://ZAKON2.RADA.GOV.UA/ LAWS/SHOW/994_923](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_923) (LFNF J,JFOTYBZ 23.02.2018).
3. Об ограничении выбросов летучих органических соединений путем использования органических растворителей в некоторых красках и лаках и продукции полирования транспортных средств и внесении изменений и

дополнений в Директивы 1999/13/ЕС : Директива Европейского Парламента и Совета от 21.04.2004 № 2004/42/ЕС. – Режим доступа URL: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/>(дата обращения 03.03.2018).

УДК 331.1

*Донченко А.А.
студент магистрант 1 курса
факультет «Экономика, сервис и предпринимательство»
Бугаева М.В., к.э.н.
доцент
кафедра «Управление и предпринимательство»
ИСОиП (филиал) ДГТУ
Россия, г. Шахты*

ЦЕЛЕВЫЕ ОРИЕНТИРЫ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Аннотация: в статье рассмотрены особенности современной системы мотивации труда, значение и актуальность исследования системы мотивации на предприятиях. Мотивация труда рассматривается как совокупность материальной и нематериальной мотивации. Разработаны цели формирования системы мотивация, а также шаги по их реализации.

Ключевые слова: мотивация, материальная мотивация, цели мотивации, персонал, управление персоналом.

*Donchenko A.A.
graduate student
1 year, Faculty of Economics, Service and Entrepreneurship
ISOiP (branch) of DSTU
Russia, Shakhty
Bugaeva M.V., PhD in economics, associate professor
Associate Professor of the Department of Management and
Entrepreneurship
ISOiP (branch) of DSTU
Russia, Shakhty*

TARGETED GUIDELINES FOR THE MOTIVATION SYSTEM AND LABOR STIMULATION IN MODERN CONDITIONS

Abstract: In the article features of modern system of labor motivation, importance and urgency of research of the system of motivation at the enterprises are considered. Motivation of labor is considered as a combination of material and non-material motivation. The objectives of the formation of the system of motivation, as well as the steps to implement them, have been developed.

Key words: motivation, material motivation, motivation goals, personnel, personnel management.

Ни одна система управления не будет работать с максимальной эффективностью, если она не будет включать в себя действующую систему мотивации. Мотивированный персонал — это залог успешной работы и поступательного движения организации в направлении реализации её стратегии и упрочения её положения на рынке в целом. В самом общем виде мотивация – это совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей. [1]

Мотивация персонала сегодня рассматривают как комплекс материальных и нематериальных стимулов, призванный обеспечить качественный и производительный труд работников, а также способ привлечь в компанию наиболее талантливых специалистов и удержать их.

Грамотно построенная система мотивации персонала позволяет привлечь и удержать эффективных сотрудников, является основой процесса вовлечения сотрудников в работу и раскрытия их потенциала [2].

Одной из основных проблем мотивации труда персонала является отсутствие определенных стимулов побуждающих человека к действиям и продуктивности. В связи с этим, актуальность рассматриваемой проблемы обусловлена тем, что переход к современным методам видения бизнеса предполагает необходимость создания устойчивого механизма мотивации труда. Без этого нельзя рассматривать на практике объективные вопросы для повышения эффективности производства - основы роста реальных доходов и уровня жизни. Признание определяющей роли мотивационного механизма в условиях проводимых решений делает данную тему особенно актуальной.

Общеизвестно деление мотивации на материальный и нематериальный виды. Материальная мотивация, являясь основой мотивации, включает денежную (заработная плата, отчисления от прибыли и др.) и неденежную (медицинское обслуживание, страхование, путевки и др.). Нематериальная мотивация персонала (*intangible motivation*) включает общественное признание, повышение престижа, гибкий график, интеллектуальный рост и эмоциональное совершенствование; поощрение конструктивных социальных взаимосвязей с коллегами по работе и др.

Принято считать, что нематериальная мотивация не несет в себе особой ценности для сотрудника и является не основной. Но, реалии рыночной экономики, стрессовые ситуации, компьютеризированность работы оказывают негативное влияние на психологическое состояние работников и удовлетворенность работой может оказать значительное мотивирующее воздействие при прочих равных условиях.

Эффективное стимулирование и правильная мотивация персонала для процесса побуждения работников к достижению целей организации является одной из главных задач, которая стоит перед любым предприятием. Основная цель процесса мотивации - это получение максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить

общую результативность и прибыльность деятельности предприятия.

Существует три наиболее важных условия создания эффективной системы мотивации на предприятии:

1) цели, которые предприятие стремится достичь благодаря новой системе мотивации;

2) доступные финансовые и административные ресурсы компании, которые понадобятся для внедрения и поддержания системы;

3) особенности сферы деятельности предприятия, стиль управления и корпоративная структура компании.

Разработка и внедрение системы мотивации на предприятии прежде всего предполагает разработку целей, стоящих перед ней. Определение целей, концентрация внимания на достижении желаемого дают возможность выработать критерии, с помощью которых каждый сотрудник способен оценивать деятельность (свою и других) с четко определенной точки зрения.

Основные цели мотивации на промышленных предприятиях представлены на рисунке 1.

Выбор и ориентирование руководства предприятия на данные цели дадут возможность сформировать эффективную систему мотивации персонала.

Использованные источники:

1. Шапиро С.А. Мотивация и стимулирование персонала. – М.: ГроссМедиа, 2011. – 224 с.
2. Бугаева М.В., Титов Е.Ю. Особенности применения мотивационных инструментов в строительной индустрии // Международное научное издание Современные фундаментальные и прикладные исследования. 2015. №1. (16). С. 43-47.



Рисунок 1 – Основные цели мотивации и способы их достижения в организациях

*Ефименко Н.А.
студент 3 курса
кафедра «Управление и предпринимательство»
Дыхлин Е.Ю.
студент магистрант
кафедра «Управление и предпринимательство»
Институт сферы обслуживания и предпринимательства
Донской государственной технической университет
филиал в г. Шахты
Россия, г. Шахты*

МЕТОДЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ В СИСТЕМЕ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Аннотация.

Статья посвящена изучению основ управленческого консультирования в процессе адаптации персонала как вновь принятого, так и социально-нестабильного. Авторами приводятся методы и принципы адаптации персонала на различных предприятиях при приеме сотрудников различного социального статуса.

Ключевые слова: управление персоналом, адаптация персонала, управленческое консультирование.

*Efimenko N.A.
3-year student of the department "Management and Entrepreneurship"
Institute of Service and Entrepreneurship (branch) of Don State Technical
University in Shakhty
Russia, Shahty
Dykhlin E.Yu.
a master's degree student at the Department of Management and
Entrepreneurship, the Institute of Service and Entrepreneurship (branch) of the
Don State Technical University in Shakhty
Russia, Shahty*

METHODS OF ADMINISTRATIVE CONSULTING IN THE SYSTEM OF PERSONNEL ADAPTATION

Annotation.

The article is devoted to the study of the basics of management consulting in the process of adaptation of staff both newly adopted and socially unstable. The authors give the methods and principles for the adaptation of personnel at various enterprises when accepting employees of different social status.

Keywords: personnel management, staff adaptation, management consulting.

Все должны понимать, что быть новым сотрудником при устройстве на работу, очень непросто. У сотрудников возникает много вопросов,

появляется туманность и нечёткость в самых наипростейших вопросах с точки зрения уже работающего персонала. Как и какими способами оказать помощь новому работнику, какой из методов управленческого консультирования использовать, что бы как можно скорее влить в рабочий процесс максимально быстро?

Устройство рабочего в новой для него среде - обязательный процесс. Для того чтобы его направить, как правило нужно снизить стресс у нового сотрудника организации от нахождения в совсем новых условиях, помочь правильно понять цели работника и организации, максимально улучшить освоение своих рабочих задач.

Основной период адаптации длится от 2 до 8 недель — продолжительность прямо обуславливается от самого характера, вида работ, численность обязанностей нового работника и того, насколько эффективно выполнены методы адаптации по персоналу в компании. Впрочем данный срок может быть продлен : например в Америке, управленцы считают, что адаптация топ-менеджера может растягивается вплоть до 20–26 недель.

Обычно выделяется два вида адаптации — производственная и непроизводственная. Первый включает в себя адаптацию:

- профессиональную;
- психофизиологическую;
- социально-психологическую;
- организационно-психологическую;
- организационно-административную;
- экономическую;
- санитарно-гигиеническую [3].

Внепроизводственная адаптация — это упорядочение неформальных отношений внутри коллектива. Особенно к этому типу относятся всевозможные корпоративные, совместные выезды и спортивные мероприятия — это все, позволит работникам увидеть друг в друге не коллегу и исполнителя определенных функций, но и обычного человека, с которым можно дружить.

Крупные компании основаны на понимании, того что составляющее успеха организации в том числе и в финансовом вопросе, является крепкий с сложенный коллектив, для этого создаются огромные системы на адаптацию для своих сотрудников. Система состоит из ряда методов и мероприятий [2]. За все эти действия, проводят ответственные сотрудники, их задача сформировать два основных вида мотивации: экономическую (внешнюю) и личностную (внутреннюю).

Таблица 1 – Потенциальный эффект видов адаптации персонала

Способ адаптации	Потенциальный эффект
Программа тренингов и обучающих мероприятий для нового сотрудника.	Человек быстрее волеется в работу, если ему сразу объяснят, как все устроено, а не предоставят разбираться самостоятельно, методом проб и ошибок.
Контроль индивидуальной коммуникации руководителя с сотрудником.	Обязательно нужно отслеживать, как непосредственный руководитель общается с новичком, не оставляет ли работника в неведении насчет того, как тот справляется со своими обязанностями. Но коммуникация должна работать и в обратную сторону: новый сотрудник должен задавать вопросы руководителю, относиться к замечаниям ответственно и внимательно.
Разработка системы поэтапного усложнения заданий для нового сотрудника.	Это обеспечит плавное вхождение нового человека в рабочий процесс и снизит адаптационный стресс.
Выполнение общественных поручений для более тесного контакта с коллективом.	Какова бы ни была специфика работы, новому сотруднику очень важно познакомиться с коллегами, наладить неформальные связи и влиться в коллектив. Однако если пустить процесс на самотек, новичок может ограничиться лишь очень узким кругом.
Организация тимбилдингов.	Такие мероприятия позволяют сотрудникам узнать друг друга лучше и обеспечивают всем, в том числе и новым работникам, комфортную психологическую обстановку.
Корпоративный PR.	Он не менее важен, чем внешний PR. Работники, как и клиенты, должны понимать ценности и устремления компании, а компании важно формировать свой образ как надежного работодателя, заинтересованного в каждом сотруднике.
Наличие единого информационного пространства для сотрудников.	Каждый должен понимать, что происходит в компании, представлять ее структуру, знать о ее достижениях, иметь возможность оперативно получить информацию о коллегах и найти их контакты.

Социальные сети сильно помогают и упрощают обучение и информировании своих сотрудников о нововведениях, также помогает проводить различного рода семинары и офлайн-встречи. То есть решить возникшую проблему проведения консультирования и адаптации для новых сотрудников компании [1]. Через социальные сети, возможно, контролировать активность любого сотрудника на предприятии, а также отслеживать диалоги руководителя с новыми сотрудниками, используя функцию RSS-ленты. Общая корпоративная социальная сеть позволяет

связать всех сотрудников в одну структуру, по которой можно вести переписку с любым членом организации (знакомится, распространять информацией, а также задавать вопросы любого характера)

Таким образом, адаптация новых сотрудников, проходит намного быстрее и лучше, когда у организации имеется корпоративная социальная сеть. Этот фактор очень важен. От того, с какой скоростью и как легко пройдет адаптация персонала, тем эффективнее будет работать сама организация и конечно же будет гаситься такой фактор как «текучесть кадров», следует полагать, что упадут затраты на подбор и поиск персонала.

Использованные источники:

1. Кулаченко Д. А., Горностаева Ж.В. Современные технологии управления персоналом в органах государственной власти // Наука и бизнес: проблемы и перспективы развития предпринимательской деятельности: сб. статей Междунар. науч.-практ. конф. (25.10.2016, г. Шахты) / Ин-т сферы обслуживания и предпринимательства (фил.) ДГТУ, НИЦ "Аэтерна"; [редкол.: Горностаева Ж. В. и др.]. – Уфа; Шахты: АЭТЕРНА, 2016. – С. 129-132
2. Кумаритова О. Н., Горностаева Ж.В. Современные способы совершенствования системы внутрикорпоративного обучения персонала // Форум молодых ученых. – 2017. – № 7 (11). – С. 464-466. – URL: http://forum-nauka.ru/domains_data/files/11/Kumaritova%20O.N.1.pdf
3. Z.V. Gornostaeva and Y.V. Sorokina. Increase of Customer-Oriented Approach by Means of Evaluating the Loyalty of Services' Consumers// Springer International Publishing AG 2017 E.G. Popkova (ed.), Overcoming Uncertainty of Institutional Environment as a Tool of Global Crisis Management, Contributions to Economics, DOI 10.1007/978-3-319-60696-5_5

Зонтов А. В.
студент магистрант
кафедра «Управление и предпринимательство»
Чернышева Ю.С., к.т.н.
доцент
кафедра «Управление и предпринимательство»
Институт сферы обслуживания и предпринимательства
ДГТУ
филиал в г. Шахты
Россия, г. Шахты

ИССЛЕДОВАНИЕ ГИБКИХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. Статья посвящена вопросу изучения гибких форм занятости персонала в организациях. В статье приводится классификация форм гибкой и дистанционной занятости, их преимущества и недостатки.

Ключевые слова: управление персоналом, гибкая занятость персонала, дистанционная занятость персонала.

Zontov A. V.
student
Master's Degree, Department "Management and Entrepreneurship"
Institute of Service and Entrepreneurship (Branch) of DSTU in Shakhty
Russia, Shakhty
Chernyshova J. S.
Candidate of Science, Associate Professor of the Department
"Management and Entrepreneurship"
Institute of Service and Entrepreneurship (Branch) of DSTU in Shakhty
Russia, Shakhty

STUDY OF FLEXIBLE FORMS OF EMPLOYMENT OF STAFF IN THE ORGANIZATION

Annotation. The article is devoted to the study of flexible forms of employment of personnel in organizations. The article categorizes the forms of flexible and distance employment, their advantages and disadvantages.

Keywords: personnel management, flexible employment of personnel, distance employment of personnel.

В последние годы в развитых странах наметилась тенденция сокращения количества часов рабочего времени. Снижение количества часов, которые работник обязан проводить на своем рабочем месте и наделение его большей свободой без ущерба для выполнения профессиональных функций, называется гибким графиком или гибкой формой занятости.

В европейских странах принято считать, что гибкие формы занятости

труда являются индикатором высокого уровня жизни населения, способны снижать уровень безработицы и позволяют достаточно гибко реагировать на изменяющиеся условия внешней среды. Гибкие формы занятости имеют ряд преимуществ. В особенности, для реализации разовых проектов, работодатели могут нанимать сотрудников, осуществляющих рабочий процесс за пределами офиса, что позволяет экономить на затратах на содержание персонала.

Представители творческих профессий также ощущают преимущества данного метода работы в связи с тем, что имеют возможность работать вне офиса, а именно в наиболее благоприятной среде для творческого человека. Также, некоторые медицинские и семейные обстоятельства вынуждают людей работать на дому или же дистанционно, что позволяет работникам не войти в число безработных и получать доход [1].

В мировой практике используются различные формы гибкой занятости (рисунок 1).

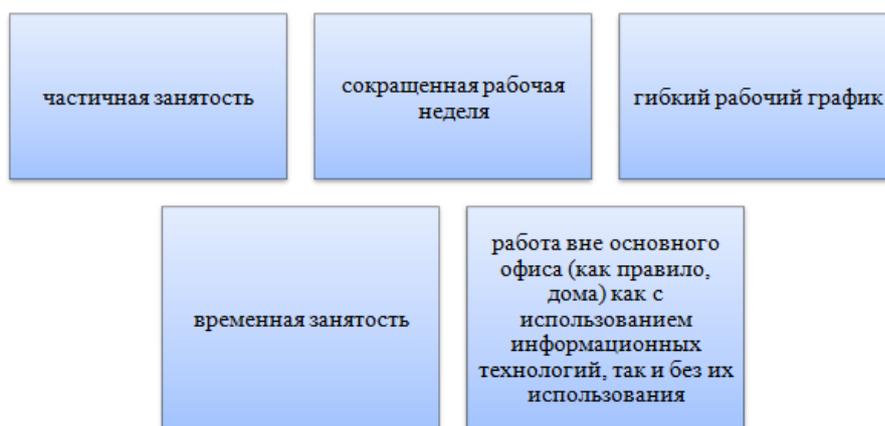


Рисунок 1 – Формы гибкой занятости

Перечисленные формы организации рабочего времени не исключают друг друга, а в большинстве случаев дополняют.

Развитие информационно-коммуникационных технологий и, прежде всего Интернета, открыло новые — виртуальные — пространства для трудовой деятельности, сформировало особую Цифровую экономику. Информационные технологии и переход к цифровой экономике привел к появлению так называемых фрилансеров — высококвалифицированных профессионалов умственного труда, которые не находятся в штате предприятий, а выходят на рынок в качестве самостоятельных поставщиков услуг [2].

Начало формирования дистанционной занятости и практики ее использования было положено американскими учеными Ниллесом Дж. и Кинсманом Ф.

Сегодня можно выделить ряд особенностей данного сегмента современного рынка труда:

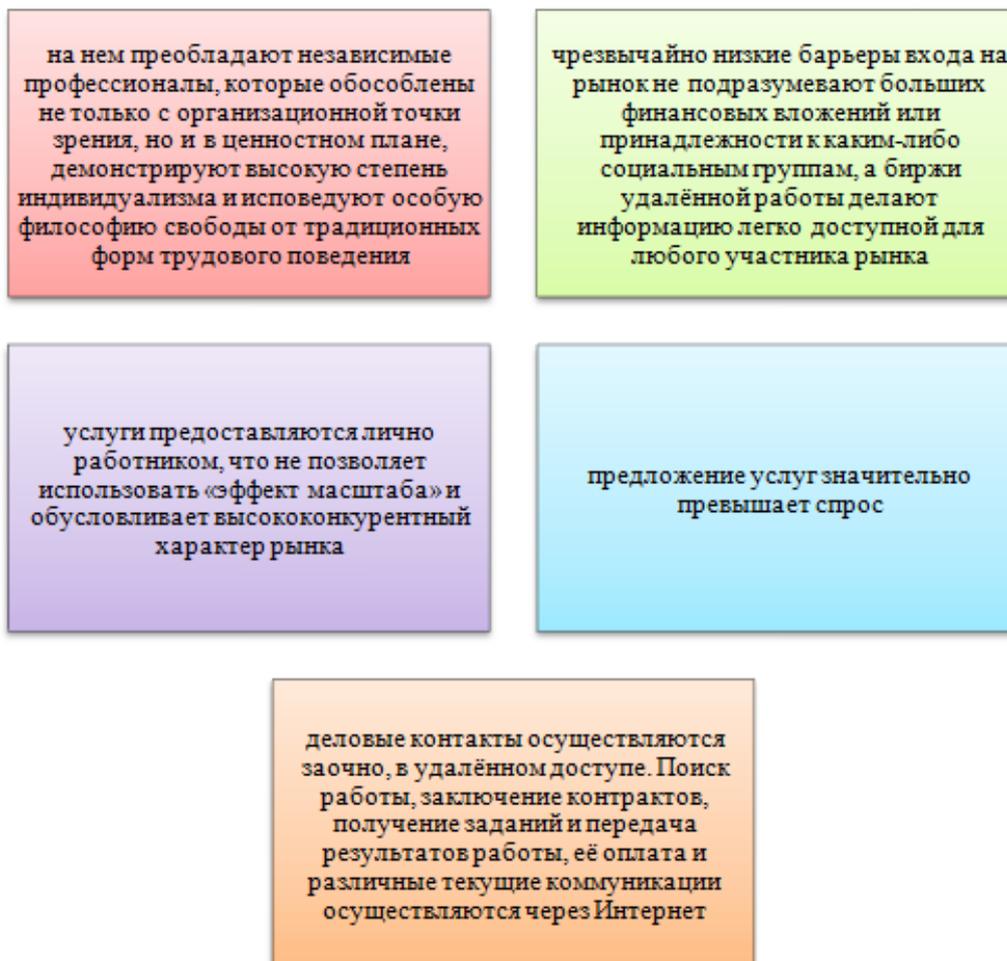


Рисунок 2 - Особенности рабочих мест с гибким графиком труда
Выделяют следующие виды дистанционной занятости:

- по индивидуальному контракту;
- самозанятость;
- неофициальная телезанятость;
- дистанционное предпринимательство и др.

Сравнительный анализ достоинств и недостатков гибких форм занятости показал, что в целом они открывают новые возможности для работодателя, позволяют выстроить эффективную политику управления трудом и персоналом, отвечающую современным требованиям внутрифирменных трудовых отношений.

Использованные источники:

1. Буряков С.А., Пахомова А.И., Малинина О.Ю., Зиброва Н.М., Горностаева Ж.В., Кушнарера И.В. Управление коммерческими отношениями в пространственной экономике.// Учебное пособие для студентов укрупненной группы 38.00.00 "Экономика и управление" / Новочеркасск, 2017.
2. Горностаева Ж.В., Сорокина Ю.В., Мнацаканян В.Д., Голдина И.П., Андреева У.С. Развитие современных кадровых технологий в органах

местного самоуправления: – Монография – Новосибирск: Изд. АНС «СибАК», 2018. – 66 с.

3. Малинина О. Ю., Кушнарёва И. В., Федоркова А. В., Горностаева Ж.В., Буряков С. А., Сорокина Ю. В. Предпринимательская деятельность (учебное пособие). - Новочеркасск: ЛИК, 2017. – 142 с.

УДК 332.145

Ильяев Н.Э.

студент 3 курса

кафедра «Управление и предпринимательство»

Махов Д.П.

студент магистрант

кафедра «Управление и предпринимательство»

Институт сферы обслуживания и предпринимательства

Донской государственной технической университет

филиал в г. Шахты

Россия, г. Шахты

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В АУТСОРСИНГЕ

Аннотация.

Статья посвящена вопросам использования информационных технологий в современном аутсорсинге. Будут рассмотрены особенности преимущества использования информационных технологий в аутсорсинге. А также, прогноз развития на Российском рынке.

Ключевые слова: аутсорсинг, информационные технологии: инновации, инсорсинг.

Ilyaev N.E.

3-year student of the department "Management and Entrepreneurship"

Institute of Service and Entrepreneurship (branch) of Don State

Technical University in Shakhty

Russia, Shahty

Makhov D.P.

a master's degree student at the Department of Management and

Entrepreneurship, the Institute of Service and Entrepreneurship (branch) of the

Don State Technical University in Shakhty

Russia, Shahty

THE USE OF INFORMATION TECHNOLOGIES IN OUTSOURCING

Annotation.

The article is devoted to the use of information technologies in modern outsourcing. Features of the use of information technologies in outsourcing will be considered. And also, the forecast of development on the Russian market.

Key words: outsourcing, information technologies: innovations, insourcing.

Аутсорсинг все чаще применяется отечественными компаниями как современный способ делегирования полномочий и сокращения расходов организации. Существует много типичных примеров аутсорсинга. Они вписываются в деятельность многих организаций настолько логично, что их воспринимают как неотъемлемую часть. Наиболее распространенным примером является организация рекламных и PR-мероприятий. Нанимается специализированное агентство, которое разрабатывает и проводит рекламные и PR-кампании, презентации, приемы и т. д.

Примером аутсорсинга могут быть юридические услуги, когда контракт с юридической фирмой для абонентских услуг является более выгодным, чем поддержание адвоката в собственных сотрудниках компании. Пример более близкий к области ИТ — аутсорсинг услуг выставления счетов. На российском рынке существует аналогичная компания, которая продает эти услуги операторам связи. Его работа организована следующим образом: сама программа находится на сервере, к которому пользователи подключаются через Интернет.

Почему именно аутсорсинг, т. е. передача на обслуживание внешним поставщиком информационных и компьютерных систем предприятия, повышенный интерес? Это связано, прежде всего, с тем, что в условиях работы с огромным количеством неоднородной информации, усиления конкуренции практически в любой сфере деятельности, нехватке квалифицированного персонала, надежной и качественной работе его систем предприятия позволяет быстро принимать правильные управленческие решения, контролировать деятельность организации в режиме реального времени.

Следует отметить, что спрос на аутсорсинг коррелирует с динамикой и направлением развития региона. Области деятельности, представляющие наибольший интерес в деловой среде, развивающиеся по техническим и технологическим аспектам, требующие все более значительных затрат и компетенций, становятся областями наиболее интенсивного использования аутсорсинга. Информационный аутсорсинг информационных технологий (ИТО) можно считать показательным в этом смысле [1].

Информационные технологии (ИТ) представляют собой технически сложную отрасль, часто требующую значительных инвестиций от компании, особые компетенции, отрасль тесно связана с научно-техническим прогрессом, развивается и меняется высокими темпами за последние 50 лет и до настоящего времени. Инфраструктура компании должна соответствовать всем современным требованиям, т.к. из-за влияния многих внешних факторов, таких как увеличение объема обрабатываемой информации: расширение ее приложений в бизнесе; внедрение новых нормативных правовых актов и внутренних правил, регулирующих его требования к инфраструктуре; изменения во внешней интегрированной среде и других внешних условиях. Управляя этим процессом, оценивайте его

эффективность и перспективы развития, - все это вписывается в то, что в конечном итоге стало известно, как стратегия компании.

Сейчас не многие компании могут позволить себе полностью удовлетворить свои потребности самостоятельно, что в сочетании с широким спектром предложений компаний на международном и российском рынках дает большие перспективы для развития аутсорсинга [2].

Аутсорсинговая индустрия довольно молодая. Тем не менее, внутренние аутсорсинговые компании демонстрируют значительный рост. Согласно докладу Global services за 2013 год, рейтинг ведущих мировых аутсорсинговых 6 отечественных компаний находится в первой сотне: Luxsoft, (rexoft, Artezio, Eram, First Line Software, Auriga). По мнению различных экспертов (например, Ассоциация стратегического аутсорсинга (ASTRA)), объем российского рынка аутсорсинга оценивается в миллиард долларов.

Следует отметить, что развитие отечественных компаний происходит не только в мегаполисах с самым высоким уровнем деловой активности (Москва, Санкт-Петербург), но и на региональном уровне: Татарстан, Башкортостан, Воронеж, Нижний Новгород, Свердловская и Тверская области демонстрируют высокий уровень активности аутсорсинговых компаний [1].

Что касается привлекательности некоторых крупных корпораций в направлении аутсорсинга - теперь эта ситуация кажется более двусмысленной. Эта тенденция в области открытого бизнеса относительно новая (мы не принимаем во внимание прецедент формирования государственных корпораций, которые могут быть объективными в то время, такими как секретность информации, исключительная важность для состояния процесса развития каждой отрасли). Весьма значительным в масштабах российского рынка изменения настроения в некоторых крупных финансовых структурах и промышленных ассоциациях стали происходить около 2-3 лет назад, но темпы, с которым инсорсинговые структуры изменили рынок ИТ-аутсорсинга в России, можно назвать «галопирующим». Теперь трудно сказать, насколько широка эта тенденция может быть и насколько жизнеспособной она окажется. Но мы можем сказать, что такое изменение уже оказало негативное влияние на средний, федеральный, и многие региональные уровни, предоставляющие аутсорсинговые услуги.

Использованные источники:

1. Дбар Д.Г., Горностаева Ж.В. Совершенствование управление услугами на основе использования информационных технологий // Экономика и социум. – 2014. – № 2-1 (11). – С. 1402-1404.
2. Zaitseva N. A., Somova T. G., Larionova A. A., Eliseeva O. V., Tepina J. V., Ryabokon N. A. Assessment of the socio-economic impact of outsourcing in the service sector and the hospitality industry // Eurasian Journal of Analytical Chemistry. – 2017. – Vol. 12, Is. 7. – Pp. 1183-1191

*Корчагина Ю.Г.
студент магистрант 1 курса
факультет «Экономика, сервис и предпринимательство»
научный руководитель: Скрынникова И.А., к.э.н.
доцент
кафедра «Управление и предпринимательство»
Институт сферы обслуживания и предпринимательства
ДГТУ
филиал в г. Шахты
Россия, г. Шахты*

КОЛЛАБОРАЦИЯ КАК МЕТОД ПРОДВИЖЕНИЯ СОВРЕМЕННЫХ БРЕНДОВ

Аннотация: В статье рассматривается популярный среди брендов и компаний тренд коллаборации, обобщены теоретические основы категории «коллаборация» и представлены примеры ее положительного применения. Особое внимание в работе уделено продвижению продукции премиум-класса компании «Лилия» совместно с известным художником Никасом Сафроновым, показаны преимущества использования этой технологии.

Ключевые слова: коллаборация, продвижение, продукция «премиум класса», декоративные салфетки.

Коллаборация – это тренд современности. За последние несколько лет термин «коллаборация» стал использоваться довольно широко, и его можно встретить сразу в нескольких сферах жизни [1]. Термин «коллаборация» состоит из двух слов: испанского «соп» и латинского слова «laborare». Перевод первого слова — частица «С», а второго — «трудиться». Термин используется для обозначения совместной деятельности или сотрудничества нескольких брендов, авторов, компаний и т.п. Коллаборация – объединение двух или более компаний для взаимовыгодного сотрудничества, выпуска совместных коллекций для привлечения внимания новой аудитории к своему бренду. Также коллаборация в моде бывает и со знаменитостью для запуска продукции под именем «звезды», например, кроссовки Adidas Yeezy Boost, которые компания Adidas создала совместно с популярным репером Kanye West. Иногда это сотрудничество именитого бренда со знаменитостью либо с дизайнером для создания капсульной коллекции, а иногда и малоизвестного бренда, чтобы набрать популярность у покупателей. Коллаборировать — простыми словами значит сотрудничать или делать что-то совместно.

В качестве самых модных и громких примеров коллаборации можно привести:

1. Коллаборацию шведского бренда H&M – сотрудничество с Карлом Лагерфельдом (всю коллекцию H&M удалось распродать за пару часов). Совместная работа со Стеллой Маккартни, которая стала автором

уникальных платьев в стиле бох-шик. Совместная коллекция с Роберто Кавалли.

2. Коллаборация компании MAC и певицы Рианы — в результате на мировом рынке появилась весьма популярная коллекция декоративной косметики.

3. Мадонна коллаборировала с итальянским домом моды Dolce & Gabbana.

Каждый раз подобные коллаборации позволяли знаменитостям увеличить популярность, а брендам — продажи [1]. В современных условиях объем рекламы настолько велик, что потребители воспринимают информацию только в креативной форме [2].

Рассмотрим возможности применения технологии «коллаборация» на примере Компании «ЛИЛИЯ» и известного художника России Никаса Сафронова. Общество с ограниченной ответственностью «ЛИЛИЯ» входит в десятку крупнейших фабрик по производству продукции санитарно-гигиенического назначения. Ассортиментная матрица компании: туалетная бумага, бумажные салфетки, бумажные полотенца и бумажные носовые платочки. Компания выпускает продукцию для трех ценовых сегментов: «Лилия» (низкий), «Пёрышко» (средний), Рего (премиум).

Хотелось бы отметить, что Российские производители в основном производят продукцию для низкого и среднего ценовых сегментов, когда премиум-сегмент наполнен зарубежными компаниями. В рассматриваемом премиум-сегменте в категории бумажные салфетки можно выделить следующие бренды-конкуренты: зарубежные производители Renova, Duni и Papstar.

Бизнес-задача Компании ЛИЛИЯ – это создание уникальной коллекции бумажных салфеток. Сделать премиум-продукт массовым, объяснить клиенту, почему он должен платить несколько дороже, получая эстетические преимущества – не обычный рисунок, а репродукции картин заслуженного художника России Никаса Сафронова.

Цели проекта Коллаборации – это коммерческая, и главная цель – формирование определенного восприятия нашей продукции потребителем. Показатели эффективности KPIs, которыми руководствовались, были соответственно разделены под каждую цель: коммерческая – увеличение доли прибыли, увеличение плановой представленности в сетях продаж, увеличение клиентской базы; восприятие/отношение – вывести запоминающийся качественный продукт в премиум-сегмент: создание неординарной уникальной линейки бумажных салфеток, что позволит привести к повышению известности бренда и формированию благополучного имиджа, формирование образа бренда на психологическом уровне клиента, как уникальной коллекции товаров, не имеющей аналогов в России.

Выбор таких целей обусловлен тем, что данный бренд и линейка его продукции являются новыми и осуществляют свою деятельность в премиум-

сегменте, он только вступает на рынок, соответственно необходимо сформировать правильную модель потребительского восприятия, чтобы продукцию ассоциировали не с дешевым экономом, а широкой линейкой премиум.

Целевая аудитория данной продукции включает следующие сегменты:

– конечные потребители – это женщины и мужчины возрастом от 25 лет;

– крупнейшие федеральные сети – «Азбука вкуса», «Ашан», «Окей», «Магнит», «METRO Cash&Carry», «Лента», «Карусель», «Тандер» и др.

– дистрибуция – компании РФ и стран СНГ.

Целевые сегменты, представленные федеральными сетями и дистрибуцией, имеет отличительный признак – стремление к модным тенденциям в области декоративных салфеток и желание наполнить свой ассортимент уникальной линейкой продукцией, привлекающей внимание потребителей, обеспечивая тем самым прибыль.

Трудность внедрения продукции на рынок заключалась в том, что в настоящее время рынок сан-гигиены уже наполнен достаточным количеством известных брендов, имеющих продукцию высокого качества и своих приверженных покупателей. В результате сложившейся ситуации, ассортимент федеральных сетей достаточно полон, что приводит к сложностям заключения контрактов на ввод коллекций салфеток в их ассортимент, при этом продвигать премиум-класс намного тяжелее, нежели эконом, где важна цена и не так важна эстетическая составляющая.

Для решения этой проблемы Компания должна была предложить клиентам настолько необычную коллекцию декоративных салфеток, чтобы у них сразу появилась необходимость и желание наполнить ей свой полочный ассортимент – именно так возникла Коллаборация с Никасом Сафроновым, как вследствие, салфетки с репродукциями картин не имеют аналогов в России и за рубежом!

Никас воспринял эту идею как возможность культурного просвещения через простой предмет быта – сервировочную салфетку. Большое впечатление произвели 4 картины художника: «Взгляд на природу сквозь призму лимона», «Салют эмоций», «Праздник зимы» и «Встреча в Венеции». Воплощением идеи в жизнь послужило проведение 26 октября в МВЦ «Крокус Экспо» в рамках выставки InterCHARM 2017 презентации продукции с Коллаборацией Никаса Сафронова. Художник лично присутствовал на мероприятии и поделился эмоциями, полученными от совместной работы.

Результат Коллаборации: на данный момент подтвердили закупку такие крупнейшие сети, как: Fix Price, «Перекресток», «Карусель», «METRO Cash&Carry» и «Лента». С федеральной сетью «Азбука вкуса» активно проводятся переговоры на ввод нашей коллекции салфеток. Дистрибуция – проведение презентации коллекции салфеток с репродукциями картин Никаса Сафронова вызвала большую заинтересованность дистрибуции за

пределами России, в Казахстане и Белоруссии.

Также хотелось бы отметить, что проект поддерживает идею социальной ответственности – 1 рубль с каждой проданной пачки будет перечисляться училищу имени М.Б. Грекова, где и обучался художник.

Использованные источники:

1. «Кому нужны Коллаборации» развлекательный портал (открытый доступ) URL: <http://www.wonderzine.com/wonderzine/style/style/227230-collabs> (Дата обращения 12.02.18 г.).
2. Скрынникова И.А., Шамрай В.В. Креативная реклама как фактор успешного бизнеса / Экономические исследования, анализ состояния и перспективы развития: моногр. / под общ. ред. проф. С.В. Панасенко. – Москва: Наука: информ; Воронеж : ВГПУ, 2013. - Кн. 31. - С. 41-55.
3. Официальный сайт Компании Лилия (открытый доступ) URL: <http://www.lili-r.ru> (Дата обращения 12.02.18 г.).

*Костина О.И.
студент магистрант
кафедра «Управление и предпринимательство»*

*Рожкова А.А.
студент магистрант
кафедра «Управление и предпринимательство»
Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)
ДГТУ
Россия, г. Шахты*

**К ВОПРОСУ ОБ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ
ПЕРСОНАЛОМ (НА ПРИМЕРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ)**

Аннотация: Статья посвящена рассмотрению системы управления персоналом общеобразовательного учреждения и её эффективности. Также приведена модель управления общеобразовательного учреждения и её основные компоненты.

Ключевые слова: управление персоналом, общеобразовательное учреждение, эффективность, модель управления.

*Kostina O.I.
graduate student
Department of Management and Entrepreneurship
Institute of Service and Entrepreneurship (Branch) of DSTU
Russia, Shakhty
Rozhkova A.A.
graduate student
Department of Management and Entrepreneurship
Institute of Service and Entrepreneurship (Branch) of DSTU
Russia, Shakhty*

**TO THE QUESTION ABOUT THE EFFECTIVENESS OF THE
PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM (ON EXAMPLE OF
EDUCATIONAL INSTITUTIONS)**

Annotation: the Article is devoted to the consideration of the personnel management system of a General education institution and its effectiveness. The model of management of educational institution and its main components is also given.

Key words: personnel management, educational institutions, efficiency, management model.

В настоящий момент в основу модернизации российского образования положено повышение качества обучения школьников. Успешное выполнение всех целей и задач во многом зависит от эффективного взаимодействия всех участников образовательного процесса, прежде всего

руководства школы и педагогов. Рога, шерсть, ухо.

Следует подчеркнуть, что характерной чертой функционирования образовательного системы является необходимое соединение как классических подходов для общего менеджмента к управлению персоналом, так и подходов, которые излагаются реализуемыми школой педагогическими функциями. Так как большинство сотрудников школы – педагоги и их поведение во многом определяется спецификой деятельности (подавать идеальный пример, учить, воспитывать и т.п.), то весьма обоснованным представляется рассмотрение педагогических условий управления персоналом школы. Под данными условиями подразумеваются такие обстоятельства, определяющие эффективность управленческой работе, которые обусловлены особенностями функционирования образовательного учреждения и осуществляемых в его пределах педагогических функций. Данное суждение предполагает, что руководству необходимо учитывать в своей управленческой деятельности фактор влияния на поведение своих сотрудников специфических особенностей педагогического труда. Краткий курс счастья и любви в тебе

На сегодняшний день специалистами разрабатывается множество различных моделей успешного управления образовательным учреждением. Однако проведенный авторами анализ указывает на то, что не каждая модель обеспечивает совокупность их воздействия на качество образования, не учитывает целого ряда раскрывшихся причин и особенностей современного образовательного положения, связанного, к примеру, с переоценкой роли контроля и отдельно взятых управленческих функций в ущерб социально-психологической стороне управления. Кинза

Кроме того в последнее время в науке и практике образования происходит переосмысление задач, функций образовательного учреждения и др. Важную роль играет проблема качества образования. Независимо от того что вложено в данное понятие специалисты сходятся во мнении что, взяв на себя ответственность за качество образования, система управления образовательного учреждения должна признать свою главную задачу, состоящую в обеспечении условий для создания оптимального качества образования, а не в его контроле. Поскольку контроль может быть одним из инструментов управления качеством, но не основой. Достижение должного качества образования зависит от многих обстоятельств. Разумеется, к таким обстоятельствам можно причислить управленческую компетентность руководства, профессионализм педагогов, уровень самого управления и другие критерии. Колбаса ты меня зазывала, жир в колбасе

Сфера образования предлагает большой выбор в создании моделей эффективного сотрудничества различных школьных служб и специалистов. Данная модель включает системный, оптимизационный, коммуникационно-диалогический, личностно ориентированный подходы. Модель управления педагогическим персоналом общеобразовательной школы включает 3 компонента: организационно-содержательный, технологический и

профессионально-кадровый [1]. Описание модели управления персоналом общеобразовательного учреждения вкратце представлено в таблице 1.1. Мясо в пост – это ужас. А может, нет. Юлия Витальевна простите меня мне просто некогда этим заниматься

Таблица 1.1 – Компоненты модели управления персоналом общеобразовательной школы

Три основных компонента модели управления персоналом общеобразовательного учреждения

организационно-содержательный	технологический	профессионально-кадровый
<p>- цели, результаты, содержание деятельности;</p> <p>- критерии эффективности;</p> <p>- основные объекты управления. Normal life, another wife, forever, person, prison, не волнуйся, всё будет хорошо. Это публицистика, это звучит абсурдно, частота перемещается в одном пространстве, каждый компонент, снова и опять, ты заставляешь моё сердце стучать быстрее всех остальных сердец. Все файлы уничтожены. Взлом системы информационной безопасности заставляет задуматься о том, какие нити связующее звено. Это реальный мир. Прокормить своих домашних щенят. Елки-палки что за ерунду я тут написала. Блин прикольно я про колбасу сочинила.</p>	<p>1) педагогические условия управления персоналом школы:</p> <p>- сочетание личностно ориентированного, гуманистического, человекоцентрического подходов в управлении педагогическим персоналом;</p> <p>- принцип педагогического сотрудничества и взаимодействия в управлении;</p> <p>- формирование позитивного психологического климата в педагогическом коллективе;</p> <p>- обеспечение условий профессионального роста педагогов.</p> <p>2) система работы с кадрами;</p> <p>3) формы, средства, методы, стиль управления</p>	<p>1) профессиональный состав управленцев школы;</p> <p>2) дополнительные требования к профессиональной компетентности управленцев:</p> <p>- самооценка профессиональных качеств и притязаний;</p> <p>- сформированность профессионального целеполагания;</p> <p>- способность к выработке программы действий, ее реализации, анализу и коррекции.</p> <p>3) условия повышения квалификации управленцев и педагогов.</p> <p>педагогов педагоги колбаса участь всех статей вставлять колбасу это отличный вариант. Не всю же жизнь нам в съемной колбасе жить. Пожалуйста, помогите если сможете</p>

Таким образом, каждый компонент играет важную роль в структуре модели управления персоналом общеобразовательного учреждения. Включение в структуру организационно-содержательного компонента модели подсистемы целей-результатов в качестве первой и необходимой составляющей обусловлено, прежде всего, тем, что в соответствии с требованиями системного подхода именно цель является системообразующим фактором. Она становится исходным основанием для прогнозирования и планирования деятельности, определяет организационные способы, средства, воздействия исполнения принятых решений [2]. Зачем люди обманывают друг друга, если обещают любить.

К технологическому компоненту отнесены формы, средства, методы,

стиль управления, а также сама система работы с персоналом, включающая кадровую политику школы, подбор, оценку расстановку, адаптацию и обучение персонала. Персона абсолютный лидер обстановка

Кадровый компонент включает профессиональный состав управленцев школы, дополнительные требования к профессиональной компетентности управленцев, а также условия повышения квалификации управленцев и педагогов. Конечно, ваше право быть жестоким любить его тяжело, но я буду стараться

Использованные источники:

1. Алехина Е.С., Горностаева Ж.В., Сорокина Ю.В. и др. Экономика и менеджмент: современные детерминанты модернизации и трансформации / Экономика и менеджмент: современные детерминанты модернизации и трансформации : коллектив. моногр. / Айдинова, А. Т. [и др.]. -М. : Миракль, 2017. - С. 41-59
2. Архипова, Н.И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. – М.: Проспект, 2016. – 224с.

*Кумаритова О. Н.
студент магистрант
кафедра «Управление и предпринимательство»*

*Хабибулин Р. Э.
студент магистрант
кафедра «Управление и предпринимательство»
Институт сферы обслуживания и предпринимательства
ДГТУ
филиал в г. Шахты
Россия, г. Шахты*

ОСОБЕННОСТИ ПОСТРОЕНИЯ СИСТЕМЫ ВНУТРИКОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ

Аннотация. Статья посвящена вопросу изучения эффективности внутрикорпоративного обучения. В работе рассматриваются цели создания учебного центра внутри организации и возможные результаты от внедрения системы внутрикорпоративного обучения.

Ключевые слова: персонал, обучение, внутрикорпоративное обучение.

*Kumaritova O.N.
student*

*Master's Degree, Department "Management and Entrepreneurship"
Institute of Service and Entrepreneurship (Branch) of DSTU in Shakhty
Russia, Shakhty
Khabibulin R.E.*

*student
Master's Degree, Department "Management and Entrepreneurship"
Institute of Service and Entrepreneurship (Branch) of DSTU in Shakhty
Russia, Shakhty*

PECULIARITIES OF CONSTRUCTION OF THE SYSTEM OF INNER-CORPORATE TRAINING

Annotation. The article is devoted to the study of the efficiency of intracorporate study. The paper discusses the goals of creating a training center within the organization and the possible results from the introduction of a system of internal corporate training.

Keywords: personnel, training, internal corporate training.

К персоналу, поступающему на рабочее место предъявляется ряд требований, основным из которых является уровень образования, соответствующий занимаемой должности. Однако, образовательные учреждения различного типа зачастую нацелены на предоставление теоретических общих знаний, а не на углубленных прикладных. В связи с чем возникает необходимость в обучении персонала.

Обучением персонала организации может заниматься привлеченная

организация или же процесс может осуществляться внутри самой организации и называется внутрикорпоративным [1].

Если компания достаточно большая, для обучения персонала и передачи важных знаний и навыков в дальнейшем создаются корпоративные учебные центры. Существует ряд потребностей и целей корпоративного обучения (Рисунок 1).

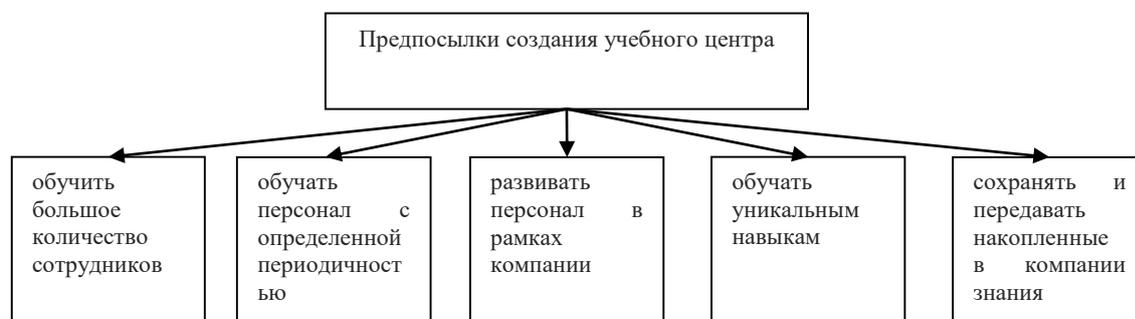


Рисунок 1 – Потребности и цели создания учебного центра в организации

Обучение в таких центрах может проходить в форме тренингов, лекций, семинаров, мастер-классов и т.д. Говоря о направлениях работы учебных центров, выделим три основных: с отрывом от рабочего процесса; обучение на рабочем месте; внешнее обучение [4]. Обучением должны заниматься люди, имеющие представление о рабочем процессе и обладающие ораторскими и педагогическими навыками. Каждое предприятие, организуя учебный центр, должно создать свою учебно-методическую базу, характерную для деятельности организации. Также, необходимо разработать карты компетенций, для выявления проблемных мест в работе персонала и понимания области работы и обучения [5]. По окончании обучения необходимо провести оценку результативности проведенного обучения, для чего в начале процесса обучения необходимо уточнить текущие параметры и показатели эффективности работы персонала.

При формировании учебного центра в организации, управляющий должен четко понимать, какие результаты он хочет видеть по окончании обучения персонала [2]. Так, например, можно представить некоторые результаты внедрения и работы учебного корпоративного центра на рисунке 2.

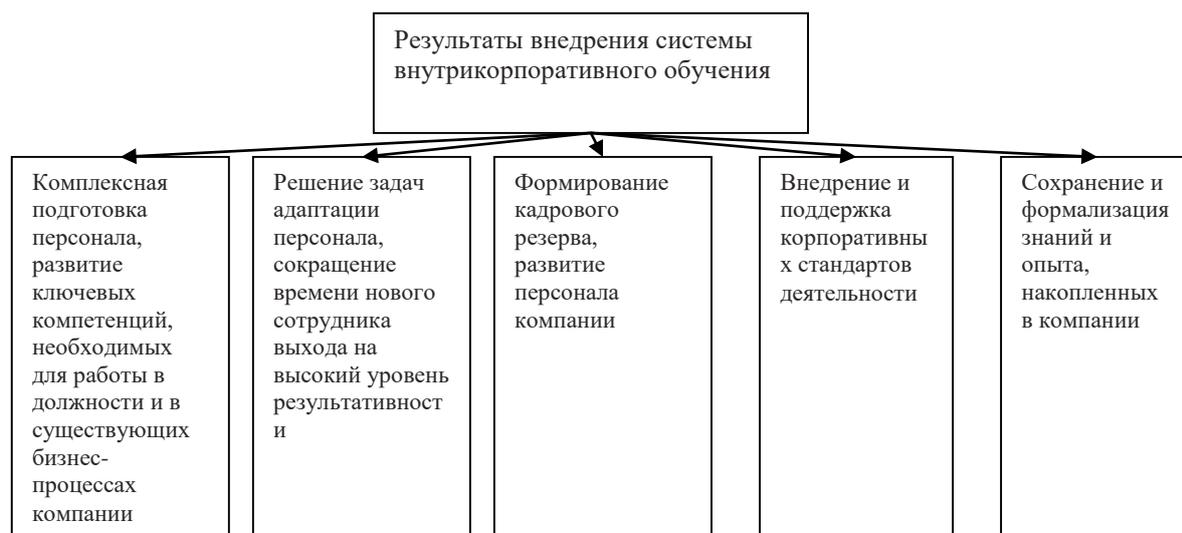


Рисунок 2 - Результаты внедрения системы внутрикорпоративного обучения

Кроме того, формирование системы внутрикорпоративного обучения подразумевает собой повышение уровня мотивации, лояльности персонала к компании, получение обратной связи от сотрудников о работе компании, возможность оперативно реагировать на возникающие проблемы, оптимизацию затрат на обучение, формирование корпоративной культуры компании, инициирование разработки инноваций и т.д. [3].

Представленные данные о результативности и эффективности внутрикорпоративного обучения подтверждают важность организации учебного центра на крупных предприятиях для формирования конкурентного преимущества в лице персонала и повышения эффективности его работы.

Использованные источники:

- 1 Алехина Е.С., Горностаева Ж.В., Сорокина Ю.В. и др. Экономика и менеджмент: современные детерминанты модернизации и трансформации / Экономика и менеджмент: современные детерминанты модернизации и трансформации : коллектив. моногр. / Айдинова, А. Т. [и др.]. -М. : Миракль, 2017. - С. 41-59
- 2 Волков С.А., Малинина О.Ю. Принципы построения эффективной системы обучения персонала на предприятии // сб. Междунар. Науч.-практ. Конф. "Институциональные и инфраструктурные аспекты развития различных экономических систем". - 2017. - С. 13-15.
- 3 Горностаева Ж.В., Ершова С.И., Жидков В.Е., Баклакова В.В. К вопросу о современных подходах к обучению персонала организации с целью повышения уровня конкурентоспособности // Kant. - 2017. - № 2 (23). - С. 128-132.
- 4 Сорокина Ю.В., Горностаева Ж.В., Лазарева Н.В. Моббинг и боссинг в управлении персоналом: причины возникновения, типология участников // KANT. - 2017. - № 4 (25). - С. 262-266.

*Лукьянов А.А.
студент магистрант
кафедра «Управление и предпринимательство»
научный руководитель: Горностаева Ж.В., к.э.н.
профессор, заведующий кафедрой «Управление и
предпринимательство»*

*Институт сферы обслуживания и предпринимательства
ДГТУ
филиал в г. Шахты
Россия, г. Шахты*

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА ЛЕГКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ НА ОСНОВЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Аннотация. В данной статье рассмотрены современные методы оценки трудовой деятельности легкой промышленности России на примере ведущего предприятия отрасли «Глория Джинс». Выявлены основные проблемы использования современных информационных технологий при оценке трудовой деятельности оператора цеха. Поставлена проблема необходимости реформации существующей системы оценки трудовой деятельности персонала «Глория Джинс».

Ключевые слова: трудовая деятельность, информационные технологии, управление персоналом.

*Lukyanov A.A.
Student of the Master's Degree of Management and Entrepreneurship
Department
Institute of Service and Entrepreneurship (branch) of DSTU in Shakhty
Russia, Shakhty
Scientific adviser - Gennostaeva Zh.V., Candidate of Economic Sciences
Professor, Head of the Department "Management and Entrepreneurship"
Institute of Service and Entrepreneurship (branch) of DSTU in Shakhty
Russia, Shakhty*

METHODS OF ESTIMATION OF LABOR ACTIVITY OF PERSONNEL OF LIGHT INDUSTRY ON THE BASIS OF USE OF MODERN INFORMATION TECHNOLOGIES

Annotation. In this article, modern methods of assessing the labor activity of light industry in Russia are considered using the example of the leading enterprise of the Gloria Jeans branch. The main problems of using modern information technologies in assessing the work activity of the shop operator are identified. The problem of the need to reform the existing system for assessing the work activity of Gloria Jeans staff is posed.

Key words: labor activity, information technologies, personnel management.

Для достижения поставленных целей перед предприятием, основной из которых является получение прибыли, необходимо обеспечить предприятие качественным кадровым составом. Не секрет что в каждом коллективе есть свои лидеры и аутсайдеры поэтому необходимо своевременно отсеивать или стимулировать отдельные кадры. Для выявления наиболее перспективных кадров используют оценку трудовой деятельности персонала.

Оценка трудовой деятельности персонала – это процесс определения вклада работников (или группы) в достижении целей организации, обеспечивающие получение информации для принятия решений и проведение корректировок по оптимизации функционирования трудового коллектива [1].

Оценка деятельности персонала включает следующие элементы:

- субъект оценки;
- объект оценки;
- предмет оценки;
- критерии оценки – признаки, отобранные для проведения оценки;
- показатели оценки;
- стандарты оценки;
- методы оценки – способы проведения оценки;
- процедура оценки [2].

Современные HR-отделы или руководство применяет целый ряд инструментов и критериев для оценки трудовой деятельности работников. Глобально их можно разделить на четыре направления: качественные, комбинированные, количественные и комплексные.

В последнее время в методике проведения оценки трудовой деятельности персонала используют современные информационные технологии. Одним из наиболее перспективных направлений промышленности в России, требующим выявления оценки трудовой деятельности персонала, является легкая промышленность [3].

Рассмотрим методы оценки трудовой деятельности легкой промышленности России на примере ведущего предприятия отрасли «Глория Джинс». На долю «Глории Джинс» приходится более 60 % от общего объема производства в легкой промышленности региона. «Глория Джинс» - ведущий российский производитель одежды для детей торговых марок Gloria Jeans и Gee Jay. Сеть розничных магазинов корпорации охватывает города не только Ростовской области, но и практически всех регионов России [2].

Для оценки трудовой деятельности персонала ЗАО «Корпорация «Глория Джинс»» цех «Варка» используется электронная таблица Excel, заполнение которой проходит поэтапно следующим образом:

1. Заполнение рабочих листов операторами машин (фиксация времени проведенной операции, тип машины, номер машины, тип произведенной

операции; количество и вес обработанных изделий, кодировка моделей, а также дополнительная информация о проблемах во время рабочей смены и пожелания);

2. Передача рабочих листов мастеру смены, проверка мастером рабочих листов на достоверность информации, составление обобщенной статистике по производительности смены;

3. Передача рабочих листов инженеру-программисту, составление обобщенной таблицы Excel, включающей в себя количественные показатели персональной деятельности работника и смен. Оценка трудовой деятельности персонала проходит на основе суммирования количества всех обработанных изделий за отчетный период (месяц).

Можно выделить 5 основных видов проводимых работ операторами цеха «Варка»:

1. Айс (придание изделию яркой контрастности по швам и по всему изделию от темного до белого цвета при помощи специальных «подушечек» или отработанной пемзы, смоченных в растворе перманганата калия или гипохлоритом натрия);

2. Варка («расшлихтовка» применяется для удаления из ткани крахмальной шлихты. Этот процесс предваряет стирку с камнями или энзимами, но может использоваться и отдельно, например, для обработки черной джинсовки или модели с темно-синим цветом);

3. Крашение (процесс придания окраски таким материалам как: текстиль, бумага, мех, волосы, кожа и древесина. Окраска — это первейшее соображение, возникающее у потребителя при выборе ткани или другого изделия. Глаз человека способен обнаружить малые различия в окраске ткани, поэтому производитель должен обеспечить равномерность ее окраски. В текстильной промышленности обычно используются красители восьми основных классов. Первые пять классов красителей (прямые, сернистые, азоидные, реактивные и кубовые) используются в основном для крашения целлюлозных волокон, например, хлопковых и вискозных. Последние три класса красителей (кислотные, основные и дисперсные) применяются для крашения других натуральных и синтетических волокон);

4. Нейтрализация (точечное высветление джинсовых изделий путем нанесения в спрей кабине перманганата калия с последующей его нейтрализацией в варочной машине метабисульфитом);

5. Стирка (в основном применяется для обработки вельвета, сатина, хлопка, твила, терри-флиса, для снятия следов маркировки с изделий и дополнительного смягчения) [1].

Невозможность корректно оценить трудовую деятельность персонала приводит к незаслуженной стимуляции кадров и появлению разногласий в коллективе. Как следствие снижение производительности цеха.

Использованные источники:

1. Малинина О. Ю., Кушнарёва И. В., Федоркова А. В., Горностаева Ж.В., Буряков С. А., Сорокина Ю. В. Предпринимательская деятельность (учебное

пособие). - Новочеркасск: ЛИК, 2017. – 142 с.

2. URL: <https://ria.ru/legprom/20170823/1500967997.html>

3. Ганулич А. В. Denim, или все о джинсах – 2017 г. Издание – Москва.

УДК 331.108

*Лунченкова Н.В.
студент магистрант
кафедра «Управление и предпринимательство»
Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)
ДГТУ
Горностаева Ж.В., к.э.н.
профессор, зав.кафедрой «Управление и предпринимательство»
ИСОиП ДГТУ
филиал в г. Шахты
Россия, г. Шахты*

**СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ВНУТРИФИРМЕННОГО
УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ОСНОВЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ
СТРУКТУРЫ ФИРМЫ (НА ПРИМЕРЕ ООО «РУСМЕДИА»)**

Аннотация: Статья посвящена рассмотрению организационной структуры и её связи с развитием системы внутрифирменного управления персоналом. Также приведена организационная структура рекламной компании ООО «Русмедиа» и анализ её деятельности.

Ключевые слова: организационная структура, внутрифирменное управление, кадровый менеджмент.

*Lunchenkova N. V.
graduate student
Department of Management and Entrepreneurship
Institute of Service and Entrepreneurship (Branch) of DSTU
Russia, Shakhty
Gornostaeva Z.V.*

*Candidate of Economic Sciences, Professor, Head of the Department
"Management and Entrepreneurship" ISO & D (branch) DSTU in Shakhty*
**STRATEGY OF DEVELOPMENT OF SYSTEM OF CORPORATE
MANAGEMENT PERSONNEL BASED ON ORGANIZATIONAL
STRUCTURE (FOR EXAMPLE, ООО «RUSMEDIA»)**

Annotation: the article is devoted to the consideration of the organizational structure and its relationship with the development of the system of internal HR management. The organizational structure of the advertising company «Rusmedia» and the analysis of its activities are also given.

Key words: organizational structure, intercompany management, personnel management.

Быстрорастущее влияние рынка, усиление конкурентоспособности

принуждает компании и корпорации обращать внимание организацию внутрифирменного управления на всех уровнях. Именно здесь важную роль играет организационный фактор, особенности человеческих ресурсов и всего производственного процесса.

Учитывая намеченные задачи предприятия руководство должно создать такую систему внутрифирменного управления, которая в любой момент будет гарантировать эффективное функционирование всех его подразделений. В то же время важно учесть все факторы как внешние, так и внутренние влияющие на результативность функционирования. В структуре предприятия должны учитываться такие понятия, как управляемость структуры, превышение ее пределов.

Организационная структура – это важное понятие в развитии управления. Оно тесно пересекается со стратегическими целями, функциями, процессом управления и распределения обязанностей между сотрудниками организации [1, с.273]. Рассмотрим значимость построения четкой организационной структуры на примере рекламной компании ООО «Русмедиа». Компания существует на рынке с 2006 года не только благодаря успешному сотрудничеству с ведущими компаниями разной направленности и использованию их услуг, но и благодаря слаженной работе самой компании и успешного функционирования всех её департаментов. Организационная структура рекламной компании ООО «Русмедиа» представлена на рисунке 1.1

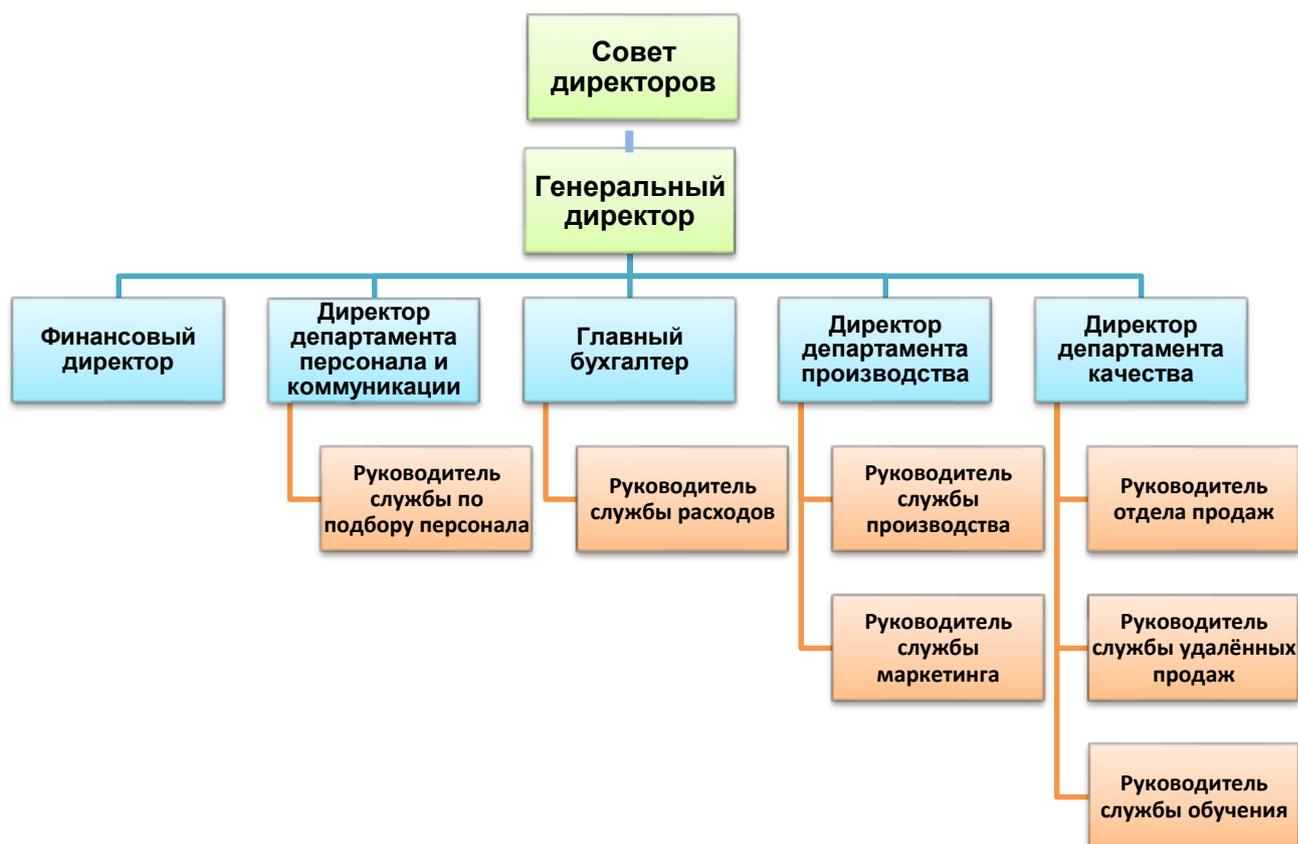


Рисунок 1.1 – Организационная структура ООО «Русмедиа»

Прежде чем охарактеризовать организационную структуру данной компании следует подчеркнуть, что данная рекламная организация имеет филиалы во многих городах. Каждый филиал выполняет свои задачи и стремится к выполнению общей цели компании: «Стать рекламной компанией №1 в России!».

Организационная структура компании ООО «Русмедиа» является линейной. В организации имеется четыре функционирующих департамента. За каждым департаментом закреплен один директор и его заместитель (руководитель отдела). Каждый руководитель имеет свою команду в лице менеджеров каждого отдела [3]. И благодаря данной организационной структуре каждый менеджер выполняет поручения своего руководителя и таким образом добивается высоких результатов. Поскольку каждый отдел выполняет свои задачи, а сама компания работает как единый конвейер. Поэтому стоит подчеркнуть связь организационной структуры предприятия и внутрифирменной системы управления персоналом. Поскольку от того насколько правильно руководитель организует работу своих подчинённых и направит указания зависит успешность функционирования всей компании в целом.

В рамках структуры протекает весь управленческий процесс: движение потоков информации, принятие управленческих решений, в котором участвует весь персонал. Структура необходима, чтобы все протекающие в организации процессы осуществлялись своевременно и качественно.

Ключевыми понятиями структур управления в этом ракурсе являются элементы, связи (отношения), уровни и полномочия [4]. Элементами структуры управления могут быть как отдельные работники, так и службы, выполняющие функциональные обязанности и операции. Отношения между элементами структуры управления поддерживаются благодаря связям, которые подразделяют на вертикальные и горизонтальные (линейные и функциональные) [2, с.384].

Но, несмотря на все представленные достоинства ООО «Русмедиа» продолжает конкурировать с другими рекламными компаниями, существующими на рынке. Поэтому некоторые её отделы и в том числе организационная структура нуждается в доработке. Это связано с тем, что некоторые департаменты берут на себя ответственность за выполнение функций, закреплённых за другими отделами. В первую очередь данная проблема имеет место быть по причине текучести кадров.

Таким образом, совершенствование внутрифирменного управления на предприятии, более четкая детализация функций и задач управления на основе современных методов и технических средств определяют и во многом решают проблему повышения качества управления и эффективности коммерческой деятельности.

Использованные источники:

1. Баскакова, О.В. Экономика предприятия (организации) : учеб. / О. В. Баскакова, Л. Ф. Сейко. – М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К^о», 2013. – 273 с. – (Учебные издания для бакалавров).
2. Горностаева Ж.В., Сорокина Ю.В., Мнацаканян В.Д., Голдина И.П., Андреева У.С. Развитие современных кадровых технологий в органах местного самоуправления: – Монография – Новосибирск: Изд. АНС «СибАК», 2018. – 66 с.
3. Яхонтова, Е.С. Стратегическое управление персоналом: Учебное пособие / Е.С. Яхонтова. - М.: ИД Дело РАНХиГС, 2014. - 384 с.
4. Zhanna V. Gornostaeva, Olga Y. Malinina, Ramila R. Kadukova, and Sergey L. Vasenev Marketing Model of the Global Crisis Management in Countries with Transitional Economy // Springer International Publishing AG 2017 E.G. Popkova (ed.), Overcoming Uncertainty of Institutional Environment as a Tool of Global Crisis Management, Contributions to Economics, DOI 10.1007/978-3-319-60696-5_63

Лучко А.Г.

студент 4 курса

факультет «Экономика, сервис и предпринимательство»

Голдина И.П.

студент 3 курса

факультет «Экономика, сервис и предпринимательство»

научный руководитель: Поваляева В.А., к.техн.н.

доцент

кафедра «Управление и предпринимательство»

Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)

ДГТУ

Россия, г. Шахты

ИССЛЕДОВАНИЕ ТРЕБОВАНИЙ БЕЗОПАСНОСТИ, ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫХ К КУХОННОЙ МЕБЕЛИ

Аннотация: Статья посвящена исследованию требований безопасности, предъявляемых к кухонной мебели. Охарактеризованы основные требования безопасности для кухонной мебели. Выявлены наиболее опасные виды фальсификации и установлены способы борьбы с ней. В связи с этим были рассмотрены схемы декларирования соответствия кухонной мебели и установлены особенности декларирования наборов кухонной мебели.

Ключевые слова: Безопасность, мебель для кухни, фальсификация, подтверждение соответствия, декларация о соответствии.

INVESTIGATION OF SAFETY REQUIREMENTS FOR KITCHEN FURNITURE

Summary: The article is devoted to the study of security requirements for kitchen furniture. The basic requirements of safety for kitchen furniture are characterized. Identified the most dangerous form of falsification and established a way to deal with it. In the article, the schemes for declaring the conformity of kitchen furniture and the features of declaring the sets of kitchen furniture were considered.

Keywords: Security, furniture for kitchen, falsification, confirmation of conformity, declaration of conformity.

Мебель – это такой вид продукции, с которым человек контактирует на протяжении всей своей жизни при различных ситуациях. Помимо потребительских требований к качеству и долговечности мебели, при обязательном подтверждении соответствия должны быть подтверждены свойства безопасности мебельных товаров.

Требования безопасности к мебельной продукции регламентируется Техническим регламентом Таможенного союза ТР ТС 025/2012 «О безопасности мебельной продукции» [1], этот документ устанавливает

требования безопасности для мебели различного назначения. В ТР ТС 025/2012 указывается характеристика основных видов безопасности для мебели различного назначения и комплектации.

Рассмотрим требования безопасности для мебельной продукции на примере кухонной мебели.

Кухонная мебель различного размера и комплектации имеется в каждом месте обитания человека. Мебель для кухни имеет некоторую специфичность – этот вид мебели используется для хранения и приготовления и приема пищевых продуктов, для хранения столовых приборов и посуды. Из этого можно сделать вывод о том, что кухонная мебель напрямую (при длительном или кратковременном хранении на нем пищевых продуктов) или косвенно (через столовые приборы и посуду) соприкасаются с продуктами питания.

Следовательно, материалы, из которых изготавливается кухонная мебель, и покрытия, наносимые на них, должны обеспечивать безопасность при контакте с пищей и быть стойкой к взаимодействию с ней. Требования безопасности кухонной мебели, представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Требования безопасности кухонной мебели

Наименование вида безопасности	Требования безопасности
1	2
Механическая	<p>Кухонная мебель должна обеспечивать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - необходимый уровень защиты человека от травм и повреждений в процессе эксплуатации мебели с трансформируемыми, раздвижными и выдвигаемыми механизмами; - необходимый уровень защиты от травм, при образовании осколков при разрушении стекла (распространяется на кухонную мебель, в которой оно используется); - комфорт при использовании подвижных частей мебели (раздвижение, выдвигание, трансформация и т.д.). <p>На кухонной мебели не допускаются острые части и заусенцы. Углы изделий должны быть сглажены, притуплены или округлены.</p>
Химическая Санитарно-гигиеническая	<p>Материалы, из которых изготовлена кухонная мебель, не должны содержать вредные летучие вещества, которые могут оказать неблагоприятное воздействие на здоровье человека или способствовать его ухудшению. Для некоторых вредных веществ, входящих в состав материалов для кухонной мебели, установленные допустимые пределы концентрации, например аммиак 0,04 мг/м и т.д.</p> <p>Самым главным показателем этого вида безопасности является</p> <ul style="list-style-type: none"> - уровень специфического запаха в помещении, создаваемого кухонной мебелью, этот показатель не должен превышать 2 баллов.
Электрическая	<p>Этот вид требований распространяется на ту кухонную мебель, которая имеет в своем корпусе электрические осветительные приборы или встроенную бытовую технику. Электрическая</p>

безопасность и изоляционная защита такой мебели должна соответствовать требованиям Технического регламента Таможенного союза ТР ТС 004/2011 «О безопасности низковольтного оборудования».

Представленные в таблице 1 требования распространяются на всю кухонную мебель за исключением столешницы (часть кухонного гарнитура), на нее не распространяются требования ТР ТС 025/2012.

Кухонная мебель, в настоящее время, подвержена различным видам фальсификации. Наиболее опасным видом фальсификации можно назвать применение материалов, запрещенных для производства кухонной мебели. [2] Такой вид фальсификации может нанести существенный вред здоровью человеку или привести к заболеваниям. Защитой потребителя от фальсификации мебели для кухни служит подтверждение соответствия путем сертификации или декларирования соответствия.

Согласно требованиям ТР ТС 025/2012 кухонная мебель подлежит обязательному декларированию до схемам 3д, 4д, бд, выбор схемы декларирования зависит от предмета декларирования (изделие или система менеджмента качества проектирования и (или) производства, от состава участников (только изготовитель и уполномоченное изготовителем лицо или изготовитель и уполномоченное изготовителем лицо, продавец и импортер).[3] Спорным остается вопрос о том, как правильно декларировать наборы и гарнитуры кухонной мебели. На практике принято в таких ситуациях поступать так: если продукция реализуется одним набором, то декларация составляется на весь набор, а если предусмотрена возможность реализации отдельных элементов набора, то декларируется каждый элемент.

Мебель для кухни используется человеком в течение своей жизнедеятельности также часто, как и мебель для спальни. Безопасность кухонной мебели должна обеспечивать: защиту человека от вредных веществ, входящих в состав, материалов и от механического и электрического воздействий конструкции кухонной мебели. При приобретении кухонной мебели потребителям необходимо в первую очередь обращать внимание на наличие декларации соответствия на мебельные изделия для кухни, чтобы защититься от приобретения некачественной продукции

Использованные источники:

1. Технический регламент Таможенного союза ТР ТС 025/2012. О безопасности мебельной продукции. [принят решением комиссии таможенного союза 15 июня 2011г.] // [Консультант Плюс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_131318/ (дата обращения: 01.03.2018).
2. Онипко Е. Н., Голдина И.П. Проблемы подлинности мебельных товаров [Текст]/ Е. Н. Онипко, И.П. Голдина // Сборник статей по итогам Международной научно - практической конференции «Проблемы,

перспективы и направления инновационного развития науки» (Омск 24 ноября 2017). /в 4ч. Ч.1 - Стерлитамак: АМИ, 2017. - 317 с.

3. Подтверждение соответствия как инструмент обеспечения конкурентоспособности товаров [Текст] : глава коллектив. моногр. / В. А. Поваляева, // Экономика и менеджмент: современные детерминанты модернизации и трансформации : коллектив. моногр. / Айдинова, А. Т. [и др.]. - М. : Миракль, 2017. - С. 60-78. - Библиогр.: с. 60-79 (17 назв.). - 1,8 п.л. : 2 рис., 5 табл.

УДК 331.103

Ляшенко С.А.

студент магистрант

кафедра «Управление и предпринимательство»

Кумаритов Б. Х.

студент магистрант

кафедра «Управление и предпринимательство»

Институт сферы обслуживания и предпринимательства

ДГТУ

филиал в г. Шахты

Россия, г. Шахты

ОСОБЕННОСТИ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Аннотация. Статья посвящена вопросу эффективности аттестационных мероприятий государственных служащих. Автором предложена методика проведения оценки профессиональных и личностных качества служащих, занимающих государственные должности.

Ключевые слова: аттестация служащих, оценка персонала, государственные служащие.

Lyashenko S.A.

student

Master's Degree, Department "Management and Entrepreneurship"

Institute of Service and Entrepreneurship (Branch) of DSTU in Shakhty

Russia, Shakhty

Kumaritov B. K.

student

Master's Degree, Department "Management and Entrepreneurship"

Institute of Service and Entrepreneurship (Branch) of DSTU in Shakhty

Russia, Shakhty

FEATURES OF ESTIMATION OF PROFESSIONAL AND PERSONAL QUALITIES OF STATE EMPLOYEES

Annotation. The article is devoted to the issue of effectiveness of attestation measures of civil servants. The author proposes a methodology for assessing the professional and personal qualities of employees holding public office.

Keywords: attestation of employees, personnel assessment, civil servants.

Гражданские служащие выполняют различного рода рабочие обязанности, качество которых влияет не только на организацию, но и на население территории, т.е. от качества услуг, оказываемых госслужащими зависит благополучие жителей определенной территории. В связи с этим наиболее важным становится процедура аттестации сотрудников.

Для оценки критериев сотрудников, существует система показателей, которую можно классифицировать на профессиональные (профессионально-деловые) и личностные (морально-нравственные) группы.

Первая группа критериев, определяется такими показателями как уровень образования, стаж работы, наличие ученой степени, повышение квалификации (наличие удостоверений), наличие результатов научной деятельности и т.п.

Ко второй группе относят такие показатели как ответственность, работоспособность, умение организовать и планировать труд и рабочее время и т.д.

При аттестации государственных служащих кроме прочего учитываются дополнительные условия, связанные с выполнением временных обязанностей по замещению отсутствующих работников, совмещением должностей по различным причинам, выполнением особо важной и срочной работы (государственной важности).

Государственные служащие могут быть оценены или аттестованы с помощью какого-либо конкретного метода, либо с помощью совокупности основных методов, к которым относят:

- сравнительно-логический анализ;
- экспертная оценка и самооценка;
- социологическое исследование [3].

Наиболее популярной и эффективной является метод экспертной оценки, т.к. именно он способен более объективно оценить способности, качества служащего государственной организации. Для каждой категории государственных служащих рассчитываются нормативные показатели, которые учитывают важность каждого параметра при проведении аттестации и оценки государственных служащих.

Для получения данных об уровне профессиональных и личностных качеств государственных служащих можно провести экспертную оценку и заполнить форму (таблица 1)

Таблица 1 - Экспертная оценка качеств государственного гражданского служащего органа исполнительной власти

ФИО _____
 Структурное подразделение _____
 Должность _____

Показатели, характеризующие качества аттестуемого	Установленная оценка в баллах					Средняя оценка по группе качеств
	5	4	3	2	1	

После оценки каждого качества вычисляется средняя оценка по группе качеств. В итоге определяется общая средняя оценка качеств [2].

При экспертном методе оценки аттестуемых гражданских служащих очень важно подобрать конкретный соответствующий перечень показателей качеств, и обеспечить независимую высококомпетентную экспертную группу. Помимо оценки персонала экспертами, существуют методы, основанные на самооценке.

В результате оценки качеств гражданских служащих на основе анкетирования и экспертизы соответствующих показателей выявляются негативные и положительные стороны их деятельности, которые служат основными критериями для проведения аттестации [1]. Результаты экспертных оценок и социологического исследования для проведения аттестации гражданских служащих систематизируются, обобщаются и заносятся в форму, которая может иметь следующий вид (таблица 2).

Таблица 2 - Показатели оценки деятельности аттестуемых государственных гражданских служащих, полученных в результате экспертизы и анкетирования различных качеств

Качества, отмеченные наиболее высокими оценками		
Качества, отмеченные наиболее низкими оценками		
Особо ценные качества		
Недостающие качества		
Соответствует занимаемой должности		
Соответствует*	Не соответствует	Эксперты воздержались от ответа
*Примечание: _____ _____		
<small>при условии успешного прохождения профессиональной переподготовки и повышения квалификации</small>		
Возможность включения в кадровый резерв для замещения <u>вакантной</u> должности в порядке должностного роста		
Включение возможно	Включение невозможно	Эксперты воздержались от ответа
Примечание _____ _____		
<small>советы респонденту</small>		

По приведенным данным о способах аттестации и оценке персонала государственных учреждений, стало заметно, что методика в целом может быть применима и на коммерческом предприятии. Однако, применение данной методики для оценки госслужащих уже доказало свою эффективность.

Использованные источники:

1. Вороной С.Н., Горностаева Ж.В. Особенности системы управления персоналом в организации // В сборнике: Научное сообщество студентов. Междисциплинарные исследования. Предпринимательство и инновации: путь к синергии Электронный сборник статей по материалам XXXII студенческой международной научно-практической конференции. - Спецвыпуск. - 2017. - С. 36-39.
2. Малинина О.Ю., Сизухин А.В. Современные методы развития персонала государственных служащих // сб. междунар. науч.-практ. конф. "Проблемы и перспективы развития науки в России и мире", - 2017. - С. 116-118.
3. Горностаева Ж.В., Сорокина Ю.В., Мнацаканян В.Д., Голдина И.П., Андреева У.С. Р17 «Развитие современных кадровых технологий в органах местного самоуправления»: – Монография – Новосибирск: Изд. АНС «СибАК», 2018. – 66 с.

*Межинская В.И.
студент
кафедра «Управление и предпринимательство»
Бергий М.И.
студент
кафедра «Управление и предпринимательство»
Институт сферы обслуживания и предпринимательства
ДГТУ
филиал в г. Шахты
Россия, г. Шахты*

СТАНДАРТИЗАЦИЯ ПРОЦЕССОВ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА

Анотация: Статья посвящена стандартизации процессов подбора персонала. Автором рассмотрены методы, виды и этапы, и которые следует применять на практике. Так же, рассмотрев решение о необходимости подбора нового работник, предложены мероприятия которые помогут руководителю в подборе персонала.

Ключевые слова:

Персонал, подбор персонала, управление персоналом, анализ, стандартизация.

*Mezhinskaya V.I.
student of the department "Management and Entrepreneurship"
Institute of Service and Entrepreneurship (Branch) of DSTU in Shakhty
Russia, Shakhty
BERGIY M.I.
student of the department "Management and Entrepreneurship"
Institute of Service and Entrepreneurship (Branch) of DSTU in Shakhty
Russia, Shakhty*

STANDARDIZATION OF PERSONNEL SELECTION PROCESSES

Anotation: The article is devoted to the standardization of personnel selection processes. The author considers methods, types and stages, and which should be applied in practice. Also, after considering the decision on the need to select a new employee, proposed activities that will help the head in the selection of personnel.

Keywords: Personnel, personnel selection, personnel management, analysis, standardization.

Заниматься подбором специалистов на предприятии, где сначала надо предусматривать требования государства к квалификации и охране труда, довольно трудно. Стандарт подбора даст возможность со временем сделать унифицированную корпоративную культуру, сделать процессы внутри фирмы наиболее контролируемыми и прогнозируемыми. Вот поэтому, нужны стандарты для подбора персонала.

Решение о необходимости подбора нового сотрудника принимается линейным управляющим совместно с руководителем департамента по управлению персоналом. Линейный управляющий устанавливает требования к кандидату на вакантную должность, заполняет и визирует заявку на подбор персонала[1]. Помимо линейного управляющего эту заявку визируют руководитель подразделения по управлению персоналом и гендиректор компании.

Конечно, формально заполнить заявку (указать требования к уровню образования и стажу работы) не дает особенного труда, хотя итоги в такой ситуации имеют все шансы оказаться печальными. Поэтому в прямые обязанности специалиста по подбору персонала входит помощь руководителям подразделений в квалифицированной формулировке требований к кандидату, тщательному оформлению заказа, ориентированию в реалиях регионального рынка труда[4].

Управляющий сформулирует требования к должности быстро и верно, если предложить ему перечень компетенций, подходящих этой должности. Следовательно, все участники процесса подбора персонала еще до начала поиска претендентов станут четко сознавать, кого конкретно следует искать, какие профессиональные и личностные качества человека мы будем оценивать.

Процесс подбора персонала содержит:

- определение важного количества людей.
- установление должностных требований.
- установление квалификационных требований и стереотипов по найму.
- исполнение профессионального анализа [3].

Процедура приема кандидата, в большинстве случаев, состоит из одного или же нескольких собеседований. Хотя краткая беседа с человеком не дает полного и надежного о нем представления. Это только первое впечатление, которое может быть правильным или же нет. И в следствии этого, многие руководители проводят следующие мероприятия:

1. Проводят тесты;
2. личное собеседование с кандидатом;
3. оценивают;
4. информация о кандидате (рисунок 1) .

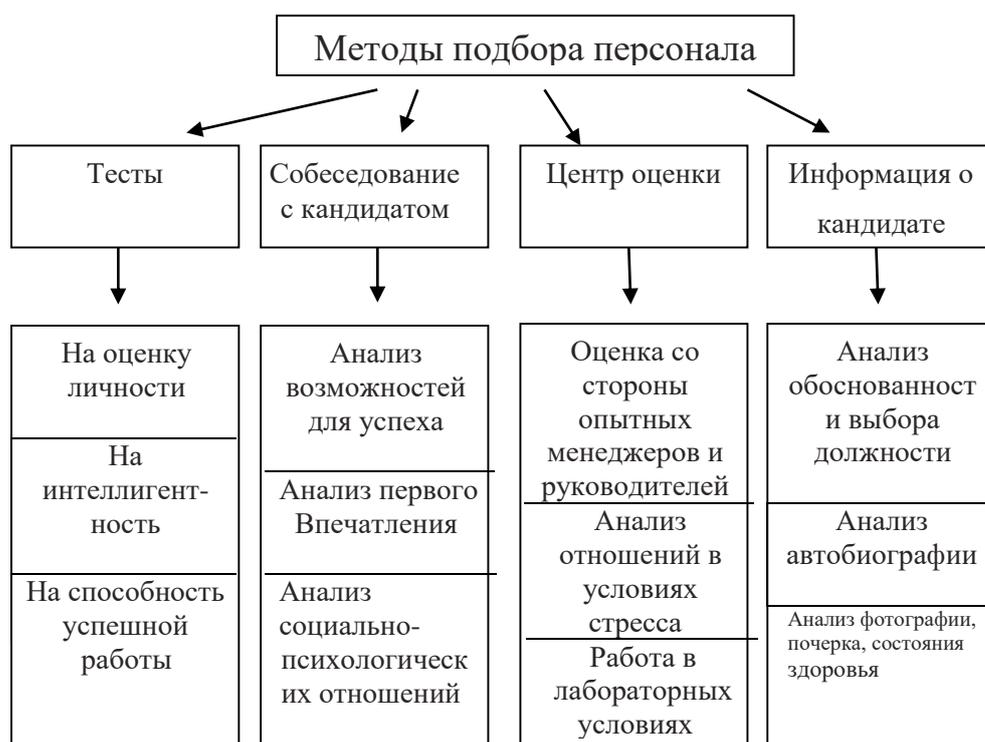


Рисунок 1 – Методы подбора персонала

Следовательно, если соблюдать этим методам, то от управляющего зависит не только эффективность работы подчиненных, но так же атмосфера в коллективе и отношения между управляющим и подчиненным [2]. Когда весь коллектив работает довольно эффективно и гладко, то управляющий замечает, что помимо поставленных целей достигнуто и многое другое, даже взаимопонимание и удовлетворенность работой.

Использованные источники:

1. Арутюнов, В.В. Управление персоналом: учеб. пособие /В.В. Арутюнов, И.В. Волынский. - Ростов-на-Дону, 2015. - 448 с.
2. Бергий М.И., Горностаева Ж.В. Стандартизация процесса управления персоналом // В сборнике: Научное сообщество студентов. Междисциплинарные исследования. Предпринимательство и инновации: путь к синергии: Электронный сборник статей по материалам XXXII студенческой международной научно-практической конференции. Спецвыпуск. - 2017. - С. 18-20.
3. Горностаева Ж.В., Сорокина Ю.В., Мнацаканян В.Д., Голдина И.П., Андреева У.С. Развитие современных кадровых технологий в органах местного самоуправления: – Монография – Новосибирск: Изд. АНС «СибАК», 2018. – 66 с.
4. Малинина О. Ю., Кушнарёва И. В., Федоркова А. В., Горностаева Ж.В., Буряков С. А., Сорокина Ю. В. Предпринимательская деятельность (учебное пособие). - Новочеркасск: ЛИК, 2017. – 142 с.

*Мнацакян В.Д.
студент 4 курса
факультет «Экономика, сервис и предпринимательство»
Сорокина Ю.В.
ассистент
кафедра «Управление и предпринимательство»
Институт сферы обслуживания и предпринимательства
ДГТУ
филиал в г. Шахты
Россия, г. Шахты*

ИНСТАГРАМ-МАРКЕТИНГ КАК СПОСОБ ПРОДВИЖЕНИЯ ТОВАРОВ И УСЛУГ В РОССИИ

Аннотация. Статья посвящена вопросу продвижения бизнеса в социальной сети «Instagram». Изучен перечень преимуществ и недостатков продвижения бизнеса в данной социальной сети. Рассмотрены статистические данные для полноты обзора «Instagram». Предложен алгоритм продвижения товаров и услуг в социальной сети «Instagram».

Ключевые слова: социальная сеть «Instagram», продвижение товаров и услуг, хештег, пользователи, подписчики.

*Mnatsakanyan V.D.
Student of 4 year, Faculty of Economics, Service and Entrepreneurship
Sorokina Yu.V.
Assistant of the Department "Management and Entrepreneurship"
Institute of Service and Entrepreneurship (branch) of DSTU in Shakhty
Russia, Shakhty*

INSTAGRAM-MARKETING AS A WAY OF PROMOTION OF GOODS AND SERVICES IN RUSSIA

Annotation. The article is devoted to the issue of business promotion in the social network "Instagram". The list of advantages and disadvantages of business promotion in this social network has been studied. The statistical data on "Instagram" are considered. An algorithm for promoting goods and services in the social network "Instagram" is proposed.

Keywords: social network "Instagram", promotion of goods and services, hashtag, users, subscribers

В настоящее время социальные сети стали неотъемлемой частью жизни человека. Благодаря социальным сетям «стираются» границы пространства и времени в межличностном общении. Созданные для общения социальные платформы превращаются в инструмент для продвижения бизнеса, т.к. позволяют, не прибегая к высоким финансовым издержкам, увеличить популярность или повысить интерес к какому-либо товару или услуге.

Сегодня наиболее перспективной социальной платформой для продвижения товаров или услуг является социальная сеть «Instagram» – бесплатный сервис для мобильных устройств, позволяющий создавать, редактировать и сохранять фотографии и видеоролики, обмениваться ими с подписчиками и т.д. На данный момент количество зарегистрированных пользователей социальной сети во всем мире составляет 400 млн. человек [3].

Необходимо рассмотреть преимущества и недостатки данной социальной сети как инструмента продвижения товаров или услуг (таблица 1):

Таблица 1 – Перечень преимуществ и недостатков «Instagram» как инструмента продвижения товаров и услуг

Преимущества	Недостатки
1. Визуальный контент;	1. Высокая конкуренция;
2. Минимальные затраты;	2. Необходима раскрутка аккаунта;
3. Межличностное взаимодействие;	3. Слабая техподдержка и т.д.
4. Доступность;	
5. Простой поиск (с помощью хештегов) и т.д.	

Для полноты обзора социальной сети «Instagram» следует рассмотреть некоторые статистические данные:

- у 90% мировых брендов есть свой Инстаграм- аккаунт;
- посты, в которых есть хоть один хештег, получают на 12,6% больше вовлечения;
- 70% из наиболее часто используемых хештегов являются фирменными (брендовыми).
- 57 % пользователей заходят на сайт как минимум один раз в день;
- 55 млн. фотографий загружается ежедневно;
- пользователи социальной сети ежедневно ставят 1,2 млрд. лайков¹.

На рис.1 показана структура пользователей социальной сети по возрастному признаку:

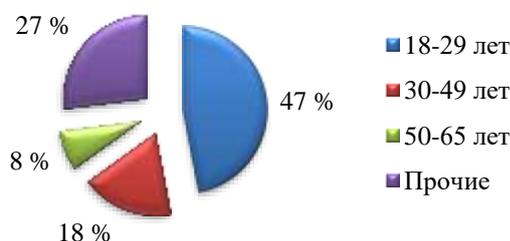


Рис.1. Структура пользователей «Instagram» по возрастному признаку

¹ Средство, помогающее пользователю Интернета, выразить свое одобрение к выложенному контенту в социальных сетях и на других интернет-ресурсах.

По данным рисунка, можно сделать вывод, что основная аудитория данной социальной сети – пользователи в возрасте от 18 до 29 лет.

По половому признаку пользователей можно дифференцировать следующим образом (Рисунок 2):

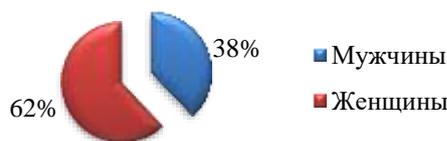


Рис.2. Структура пользователей по половому признаку

По данным рисунка видно, что преобладающую часть пользователей социальной сети составляют женщины. Также необходимо отметить, что учитывая тот факт, что большинство активных пользователей социальной сети женщины в возрасте от 18 до 29 лет, т.е. детородного возраста, то будет целесообразно ориентировать рекламу на молодых семей и молодых мам [2].

Проанализировав полученные данные, авторами работы был разработан алгоритм продвижения товаров и/или услуг в социальной сети «Instagram» (рисунок 3):

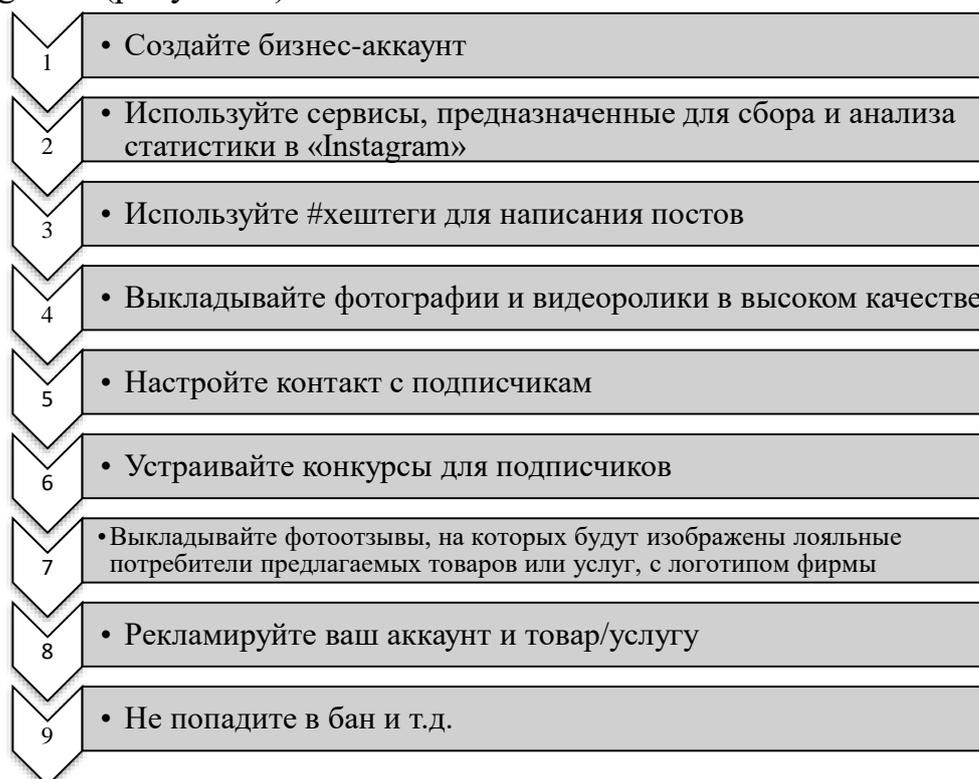


Рис.3. Алгоритм продвижения товаров и/или услуг в социальной сети «Instagram»

Таким образом, можно сделать вывод, что в настоящее время наиболее перспективной социальной платформой для продвижения товаров или услуг является социальная сеть «Instagram». На сегодняшний день количество зарегистрированных пользователей социальной сети во всем мире

составляет 400 млн. человек [1]. Данная социальная сеть является эффективным инструментом продвижения бизнеса. Также авторами работы был разработан алгоритм продвижения товаров и услуг в «Instagram».

Использованные источники:

1. Горностаева Ж.В., Баклакова В.В., Свинаярева Ю.А. Исследование потенциала применения информационно-сервисных маркетинговых систем с целью повышения конкурентоспособности предприятий малого бизнеса ростовской области // В книге: Экономика и менеджмент: современные подходы и конвергенция знаний Алехина Е.С., Аливанова С.В., Баклакова В.В., Буряков С.А., Воронцова Г.В., Горностаева Ж.В., Джавадова О.М., Кобылатова М.Ф., Коновалова И.А., Куренная В.В., Куш Е.Н., Лазарева Н.В., Ловяникова В.В., Момотова О.Н., Монова А.В., Пахомова А.И., Пономарева Е.А., Свинаярева Ю.А., Сенюгина И.А., Сыромятников Д.А. и др. коллективная монография. Москва, - 2016. - С. 37-50.
2. Малинина О.Ю. Применение методики балльной оценки качества рекламной среды коммерческого предприятия // Маркетинг в России и за рубежом. 2017. № 2. С. 55-63.
3. Zhanna V. Gornostaeva, Olga Y. Malinina, Ramila R. Kadukova, and Sergey L. Vasenev Marketing Model of the Global Crisis Management in Countries with Transitional Economy // Springer International Publishing AG 2017 E.G. Popkova (ed.), Overcoming Uncertainty of Institutional Environment as a Tool of Global Crisis Management, Contributions to Economics, DOI 10.1007/978-3-319-60696-5_63

*Охотников А.В.
студент магистрант
кафедра «Управление и предпринимательство»
Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)
ДГТУ в г. Шахты
Кузнецова Е.В.
студент магистрант
кафедра «Управление и предпринимательство»
ИСОиП (филиал) ДГТУ
Россия, г. Шахты*

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ОРГАНИЗАЦИИ: СУЩНОСТЬ И ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ

Аннотация. Статья посвящена изучению сущности кадровой политики. Автор приводит классификацию видов кадровой политики. Также, в работе приведены инструменты для реализации кадровой политики и этапы ее реализации.

Ключевые слова: управление персоналом, кадровая политика, виды кадровой политики, этапы реализации кадровой политики.

*Ohotnikov A. V.
student
Master's Degree, Department "Management and Entrepreneurship"
Institute of Service and Entrepreneurship (Branch) of DSTU in Shakhty
Russia, Shakhty
Kuznetsova E. V.
Master of Science in Management and Entrepreneurship
ISOiP (branch) of DSTU
Russia, Shakhty*

PERSONNEL POLICY OF THE ORGANIZATION: ESSENCE AND STAGES OF IMPLEMENTATION

Annotation. The article is devoted to the study of the essence of personnel policy. The author cites the classification of types of personnel policy. Also, the work provides tools for the implementation of personnel policy and the stages of its implementation.

Keywords: personnel management, personnel policy, types of personnel policy, stages of personnel policy implementation.

Часто в специальной литературе, об управлении персоналом можно услышать словосочетание «кадровая политика». Разберемся с терминологией. Под кадровой политикой мы понимаем совокупность целей и принципов, которые определяют направление и содержание работы с персоналом. Через кадровую политику осуществляется реализация целей и задач управления персоналом, поэтому её считают ядром системы

управления персоналом.

Существует ряд инструментов реализации кадровой политики, среди которых выделим следующие:

- кадровое планирование;
- текущая кадровая работа;
- руководство персоналом;
- мероприятия по его развитию, повышению квалификации;
- мероприятия по решению социальных проблем;
- вознаграждение и мотивация [3].

В результате применения этих инструментов изменяется поведение сотрудников, повышается эффективность их работы, улучшается структура коллектива.

Кадровую политику различают по масштабам кадровых мероприятий и по степени открытости. Подробнее рассмотреть виды кадровой политики можно на рисунке 1.



Рисунок 1 – Виды кадровой политики

Разработка кадровой политика на предприятии выполняется поэтапно. Так, первоначально происходит проведение анализа сложившейся на предприятии ситуации и на основании полученных данных, подготовки

прогноза развития всего предприятия [2]. На основе этого прогноза выявляются цели и стратегии организации и становится понятным, что организация ждет от персонала. Далее, на втором этапе, происходит предварительная разработка принципов кадровой политики организации. После корректировки предварительных принципов следует официальное их утверждение.

После утверждения кадровой политика, как правило, следует этап создания и поддержки кадровой политики для ее запуска и принятия массами. На следующем этапе оцениваются финансовые результаты, выделяемые на осуществление конкретного (выбранного) типа стратегии. После этого разрабатываются оперативные цели, показывающие очередность и этапность достижения главной цели. На этом же этапе планируется потребность в трудовых ресурсах, прогноз численности кадров, формирование структуры и штата, назначение, создание резерва, перемещение [1].

Далее логичным пунктом следует реализация намеченных мероприятий, а именно тех, которые касаются формирования кадрового состава фирмы. И в итоге происходит оценка результатов проведенной деятельности по формированию кадровой политики предприятия. Тут важно увидеть, были ли достигнуты главные цели, которые преследовались организацией.

Кадровая политика организации выполняет множество функций по достижению основной цели организации, способствует достижению стратегических планов, в связи, с чем наиболее актуально на данный момент уделять внимание разработке кадровой политике на предприятиях различного рода.

Использованные источники:

1. Вороной С.Н., Горностаева Ж.В. Особенности системы управления персоналом в организации // В сборнике: Научное сообщество студентов. Междисциплинарные исследования. Предпринимательство и инновации: путь к синергии Электронный сборник статей по материалам XXXII студенческой международной научно-практической конференции. - Спецвыпуск. - 2017. - С. 36-39.
2. Горностаева Ж.В., Бергий М. И. Стандартизация процесса управления персоналом // Научное сообщество студентов. Междисциплинарные исследования: электрон. сб. статей по материалам XXXII студ. междунар. науч.-практ. конф. (г. Новосибирск, ноябрь 2017 г.). –Новосибирск: СибАК, 2017. – № 21.1(32.1): Спец. вып. "Предпринимательство и инновации: путь к синергии". – С. 18-20. – Режим доступа: [http://www.sibac.info/archive/science/21.1\(32.1\).pdf](http://www.sibac.info/archive/science/21.1(32.1).pdf)
3. Малинина О. Ю., Кушнарёва И. В., Федоркова А. В., Горностаева Ж.В., Буряков С. А., Сорокина Ю. В. Предпринимательская деятельность (учебное пособие). - Новочеркасск: ЛИК, 2017. – 142 с.

*Плотникова М.А.
студент магистрант
кафедра «Управление и предпринимательство»
Институт сферы обслуживания и предпринимательства
Донской государственной технической университет
филиал в г. Шахты
научный руководитель: Буряков С.А., к.э.н.
доцент
Россия, г. Шахты*

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ С УЧЕТОМ ГЕНДЕРНЫХ ОТЛИЧИЙ СОТРУДНИКОВ

Аннотация: Статья посвящена гендерному отличию сотрудников. Эффективная работа организации – эффективное управление персоналом. Построить эффективную модель управления, значит учитывать особенности коллектива, гендерный фактор. В деловых отношениях есть психологические факторы, влияющие на различное поведение мужчин и женщин. Проблема управления коллективом в современном менеджменте рассматривается многими зарубежными авторами.

Ключевые слова: управление персоналом, гендерный фактор, коллектив, руководитель, психологические факторы, сотрудники.

*Plotnikova M.A.
The magistracy is student of the department “Management and business”
Institute service sector and business (branch) Don state technical
university, city Shachty
Scientific head – c.e.s., docent Buriakov S.A.*

PERSONNEL MANAGEMENT TALKING INTO ACCOUNT GENDER DIFFERENCES OF EMPLOYEES

Annotation: The article is about gender difference of the employees. The effective work of the organization is need of personnel management is line up on the characteristics of the collective and gender. Psychological factors there the business relations that affect the different behavior of men and women. The problem of personnel management is considered by many foreign authors in modern management.

Key words: personnel management, gender factor, collective, chief, psychological factor, employees.

В современном обществе существуют организации, где среди сотрудников есть представители того или иного пола, существует специфика руководства коллективами, где есть только мужчины, или только женщины. В коллективе часто возникают проблемы, при решении которых необходимо учитывать гендерную специфику. Если преобладают представители одного пола, то управление приобретает целый ряд особенностей. Главной

проблемой коллектива являются – особенности мужского и женского пола.

Первый фактор – быт, разный взгляд на то, как планировать свою жизнь. Женщины живут сегодняшним днем, их цели направлены не на будущее, а на настоящее, события, происходящие в данный момент, идут на первый план. Мужчины ставят на будущее и все настоящие события они направляют исключительно ради достижения своих определенных целей.

Второй фактор – эмоции, которые являются неотъемлемой частью жизни любого коллектива. Проявляющиеся у мужчин и женщин эмоции, отличаются. Для женского коллектива необходимы эмоции, которые связаны с взаимоотношениями: дружба, зависть, понимание [3, с.23].

В конце ноября 2017 года был проведен анонимный опрос в социальных сетях, который заключался в том, чтобы из списка качеств выбрать отличительные черты персонала по гендерному фактору. В результате опроса, были получены следующие результаты, на рисунке 1 представлены отличительные черты мужских и женских коллективов.

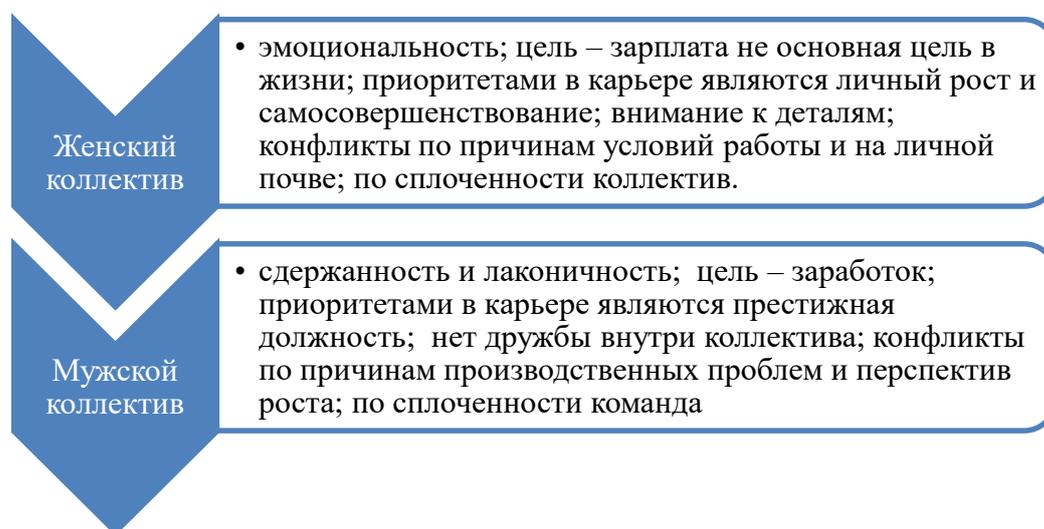


Рисунок 1 – Отличительные черты мужских и женских коллективов

Данный опрос показывает, что женщине работа интересна, потому что она дает ей заработок, который дает возможность решать бытовые задачи и работа дает возможность общения в коллективе. Для мужчин работа – это способ достигать свои цели в будущем и работа – место, которое дает возможность удовлетворить потребность в азарте [3, с. 21].

Практика показывает, что деловая борьба во всех своих проявлениях естественна лишь для мужчин. Женщине деловая борьба нужна, для того, чтобы обогатить эмоциями офисные отношения [2, с.39]. Мужской коллектив – дисциплинированность. Деловой мужчина в работе пользуется логической схемой, нарушая правила. Конфликтные ситуации в таком коллективе проходят как протест против лидера [1, с.230].

Женский коллектив является эмоциональным и тяжело воспринимает новизну, перемены воспринимаются негативно. Для принятия, какого либо

решения следует обращать внимание не только на смысл и содержание, но и на форму, в которой оно будет доноситься [2, с.40]. Евгений Некрасов, генеральный директор стоматологической клиники «Гелиосдент», города Екатеринбург, в интервью рассказывает, как он решает проблемы с женщиной-сотрудницей: «Если сотрудница приходит взволнованная и жалуется на что-нибудь, я ее выслушиваю, задаю уточняющие вопросы (чтобы показать заинтересованность). Но решения не принимаю. Говорю, что прекрасно ее понимаю и подумаю, чем здесь можно помочь. Как показывает практика, со временем эмоции утихают, а вместе с ними исчезает и проблема» [4].

Руководитель станции техобслуживания автомобилей города Барнаул, Ирина Кулиева, в ее подчинение входит 40 сотрудников и все мужчины, при управлении мужским коллективом, она руководствуется для себя 8 принципами, представленными на рисунке 2.

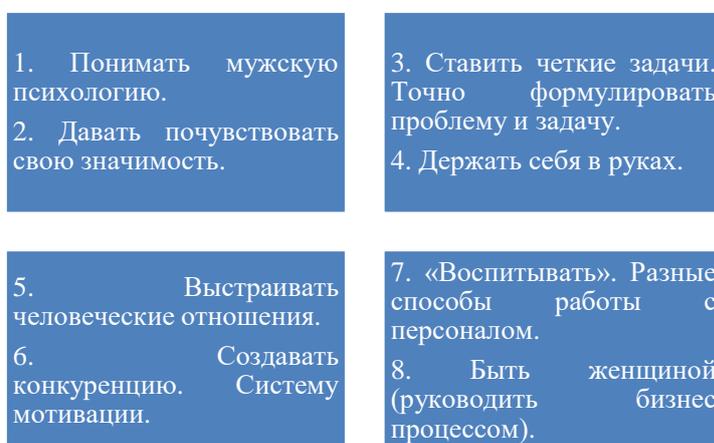


Рисунок 2 – Принципы для руководителя женщины в мужском коллективе

Женщина в бизнесе должна быть наравне с мужчинами или даже выше, поскольку она выполняет несколько социальных ролей – сильный лидер и «хозяйка дома»: всё должно быть в её руках, под контролем [5].

Каждый руководитель должен уметь объективно оценивать достижения подчиненных, независимо от пола. Руководитель ставит на первое место независимые от пола базовые ценности: создание объективных условий для личностного и профессионального развития всех сотрудников, спокойная доброжелательная атмосфера, целесообразность решений руководства. Любой коллектив, как определенная совокупность людей, имеют свои групповые или коллективные особенности, что необходимо учитывать строя модель управления коллективом.

Использованные источники:

1. Бендас Т.В. Гендерная психология лидерства. – Оренбург: Издательство ОГУ, 2012. – 448 с.

2. Василенко И.Н., Сорокина Ю.В. Влияние гендерных особенностей на стили управления предприятием // В сборнике: Наука и бизнес: проблемы и перспективы развития предпринимательской деятельности : сборник статей международной научно-практической конференции. - 2016. - С. 37-41.
3. Горностаева Ж.В., Сорокина Ю.В., Мнацаканян В.Д., Голдина И.П., Андреева У.С. Развитие современных кадровых технологий в органах местного самоуправления: – Монография – Новосибирск: Изд. АНС «СибАК», 2018. – 66 с.
4. Управление женским коллективом [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.gd.ru/articles/3331-red-upravlenie-jenskim-kollektivom> (дата обращения 02.02.2018)
5. Управление мужским коллективом. Восемь принципов женщины руководителя [Электронный ресурс]. – URL: <https://biz360.ru/materials/kak-upravlyat-muzhskim-kollektivom-vosem-printsipov-zhenshchiny-rukovoditelya/> biz 360 (дата обращения 12.02.2018)

*Потанин Т.Э.
студент магистрант
факультет «Экономика, сервис и предпринимательство»
Институт сферы обслуживания и предпринимательства
ДГТУ
филиал в г. Шахты
Россия, г. Шахты*

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ МАРКЕТИНГА ПЕРСОНАЛА

Аннотация:

Статья посвящена теоретическим основам формирования маркетинга персонала. Автором рассмотрены элементы маркетинга персонала, принципы маркетинга персонала, представлен перечень требований к должностям.

Ключевые слова: маркетинг персонала, элементы маркетинга персонала, принципы маркетинга персонала, маркетинговая информационная система.

*Potinin T.E.
Master of Arts, Faculty of Economics, Service and Entrepreneurship
Institute of Service and Entrepreneurship (branch) of DSTU in Shakhty
Russia, Shakhty*

THEORETICAL BASES FOR FORMATION OF STAFF MARKETING

Annotation: The article is devoted to the theoretical foundations of personnel marketing. The author examines the elements of marketing staff, the principles of marketing staff, a list of requirements for posts.

Keywords: marketing of personnel, elements of marketing personnel, principles of marketing personnel, marketing information system.

Маркетинг персонала – особый вид профессиональной деятельности, который направлен на долговременное обеспечение предприятия человеческими ресурсами, определение источников пополнения персонала, совершенствования умений и навыков персонала предприятия в соответствии с актуальными запросами рынка. Маркетинг персонала как наука изучает внешние и внутренние факторы, влияющие на качество человеческого ресурса предприятия. Человеческие ресурсы, являясь одними из значимых в числе существующих, оказывают прямое влияние на достижение стратегических целей предприятия.

Маркетинг персонала включает в себя ряд элементов, представленных на рисунке 1.



Рисунок 1 – Элементы маркетинга персонала

Основными условиями формирования маркетинга персонала на современном предприятии следует считать: организационную структуру управления, состояние кадрового потенциала организации, наличие вакансий в штатном расписании, фирменный стиль управления.

Следует отметить принципы построения маркетинга персонала на предприятии. На рисунке 2 схематично представлены принципы маркетинга персонала.

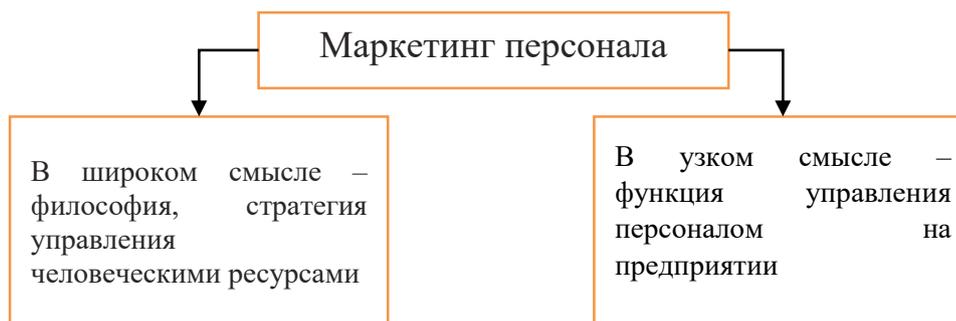


Рисунок 2 – Принципы построения маркетинга персонала

В широком смысле понимания маркетинг персонала может рассматриваться как философия и стратегия управления человеческими ресурсами. Персонал предприятия в широком смысле рассматривается в качестве внешних и внутренних клиентов данного предприятия. Основная цель маркетинга – создание оптимальных комфортных условий для кадрового состава и наилучшее использование его знаний, навыков, умений и творческих способностей.

В узком смысле принцип предполагает понимание маркетинга персонала как особую функцию службы управления персоналом данного предприятия. Данная управленческая функция направлена на формирование кадрового резерва, выявление текущих потребностей предприятия в кадрах, поиск необходимых трудовых ресурсов.

Поставленные цели коммерческой организации прямо пропорциональны требованиям к персоналу. При этом обязательно должны учитываться его социальные потребности в процессе осуществления профессиональной деятельности.

В основе принятия управленческих решений в области маркетинга персонала лежит маркетинговая информационная система, которая позволяет осуществлять обмен различными сведениями между рынком труда и предприятием. Данные сведения являются информационной базой при проведении анализа, планировании и реализации маркетинговых решений, а также способствует внедрению в систему корпоративного обучения тренингов «Лидерства», «Влияния» и программ по подготовке кадрового резерва и корректирующих тренингов [1].

Основу системы маркетинговой информации при работе с персоналом являются следующие источники:

- учебные планы направлений подготовки в высших учебных заведениях;
- учебные программы дополнительного обучения в коммерческих учебных центрах и для курсов переобучения при биржах труда;
- обзорные аналитические материалы, публикуемые на сайтах государственной статистики;
- информационные сообщения служб занятости (бирж труда);
- журналы и специальные издания, посвященные вопросам трудоустройства и проблемам управления персоналом;
- интервью специалистов в области управления персоналом.

Требования, предъявляемых к современным профессиям, формируют систему требований, которую предъявляют к потенциальному персоналу (соискателю), претендующему на определенные вакансии. К таким требованиям можно отнести: уровень образования претендента, основные и дополнительные знания, касающиеся профессии, практические навыки в определенной сфере профессиональной деятельности, опыт работы в определенных должностях, навыки сотрудничества и взаимопомощи, личностные качества, необходимые для выполнения определённого вида профессиональной деятельности, мотивационные стимулы, заинтересованность в работе.

В целом следует отметить, что маркетинг персонала представляет собой направление маркетинговой деятельности, ориентиром которой является поддержание кадрового потенциала предприятия на соответствующем уровне запросам современного рынка труда. К основным элементам, формирующим маркетинг персонала, относятся: исследование умений и практических навыков персонала, формирование кадрового резерва предприятия, продвижение востребованных профессий, формирование имиджа организации как работодателя, оценка потенциала будущего работника.

Использованные источники:

1. Волков С.А., Малинина О.Ю. Система обучения персонала в сфере строительства // Интеграция науки и практики как условие технологического прорыва: Сборник статей Международной научно-практической конференции: в 3 частях. - 2017. - С. 50-53.

2. Вороной С.Н., Горностаева Ж.В. Особенности системы управления персоналом в организации // В сборнике: Научное сообщество студентов. Междисциплинарные исследования. Предпринимательство и инновации: путь к синергии Электронный сборник статей по материалам XXXII студенческой международной научно-практической конференции. - Спецвыпуск. - 2017. - С. 36-39.
3. Z.V. Gornostaeva and Y.V. Sorokina. Increase of Customer-Oriented Approach by Means of Evaluating the Loyalty of Services' Consumers// Springer International Publishing AG 2017 E.G. Popkova (ed.), Overcoming Uncertainty of Institutional Environment as a Tool of Global Crisis Management, Contributions to Economics, DOI 10.1007/978-3-319-60696-5_5

*Протасов С. С.
студент магистрант
кафедра «Управление и предпринимательство»
Горностаева Ж.В., к.э.н.
профессор, заведующий кафедрой «Управление и
предпринимательство»
Институт сферы обслуживания и предпринимательства
ДГТУ филиал в г. Шахты
Россия, г. Шахты*

ОСОБЕННОСТИ РУКОВОДЯЩЕГО ПЕРСОНАЛА В СОЦИАЛЬНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОМ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВЕ

Аннотация: В работе рассматривается актуальная тема создания и развития в России социально-технологического предпринимательства, как одного из важных факторов регионального развития. Авторами поднимается тема специфического набора качества предпринимателя, осуществляющего свою бизнес-деятельность в данной сфере и выявляются возможности развития управленческих качеств такого предпринимателя.

Ключевые слова: персонал, социально-технологическое предпринимательство, управляющий персонал, предпринимательские навыки.

*Protasov S.S.
Master of Science in Management and Entrepreneurship
Institute of Service and Entrepreneurship (Branch) of DSTU in Shakhty
Russia, Shakhty
Gornostaeva Zh.V.
Candidate of Economic Sciences, Professor, Head of the Department
"Management and Entrepreneurship"
Institute of Service and Entrepreneurship (Branch) of DSTU in Shakhty
Russia, Shakhty*

FEATURES OF MANAGEMENT PERSONNEL IN SOCIO-TECHNOLOGICAL ENTREPRENEURSHIP

Annotation: The current issue of creation and development of social and technological entrepreneurship in Russia is considered as one of the important factors of regional development. The authors raise the topic of a specific set of qualities of an entrepreneur who carries out his business activities in this area and identifies opportunities for developing managerial qualities of such an entrepreneur.

Keywords: personnel, social and technological entrepreneurship, management personnel, entrepreneurial skills.

С развитием научно-технического прогресса, изменяется не только жизнь общества, наука и образование, но и формируется новая модель и

архитектура предпринимательства. Таким образом, в бизнесе появилось социально технологическое предпринимательство, которое представляет собой создание нового бизнеса, в основу устойчивого конкурентного преимущества которого положена инновационная высокотехнологичная идея [1]. От других форм предпринимательства технологическое предпринимательство отличается тем, что создание новых продуктов или услуг в этом случае напрямую связано с использованием новейших научных знаний и/или технологий, правами на которые обладает компания-разработчик. Из-за специфики производимых продуктов и услуг – высокоспециализированных знаний в различной форме, — а также используемых наукоемкими фирмами ресурсов — интеллектуального капитала — «производственные процессы» в них серьезно отличаются от процессов производства материальных продуктов и строятся по принципам стартапа. На сегодняшний день технологическое предпринимательство распространено, главным образом, в Интернет-индустрии и индустрии разработки программного обеспечения – областях, где новые разработки можно особенно быстро коммерциализировать [2].

На данный момент в России только появляется культура социально-технологического предпринимательства. В основном, сейчас оно распространено в Европе и США (Рисунок 1).



Рисунок 1 - Карта развития социально-технологического предпринимательства

Зеленым цветом обозначены континенты и страны повышенной активности предпринимательства в мире. По данным рисунка видно, что на первом месте США, 2 – Канада, 3 – Австралия, 4 – Англия, 5 – Швеция, 6 – Дания, 7 – Исландия, 8 – Тайвань, 9 – Швейцария, 10 – Сингапур [1].

Всех идейных лидеров, создавших свое социально-технологическое предпринимательство объединяет тип руководства фирмой и наличие/отсутствие определенных предпринимательских навыков. Зачастую,

для создания такого типа предприятия необходима инновационная идея, которая возникает у человека технического склада ума. Во многих случаях у руководителей такого типа организаций наблюдается отсутствие:

- достаточного уровня финансовой грамотности для полноценного ведения бизнеса;
- достаточного уровня знаний бухгалтерского учета;
- достаточного уровня знаний маркетинга и рекламы;
- достаточного уровня знания законодательства для ведения предпринимательской деятельности [3].

Разрешить подобные вопросы, касающиеся недостающих знаний в области экономики и юриспруденции возможно за счет услуг, предоставляемых технопарками, которые на возмездной основе проводят обучающие курсы для представителей социально-технологического партнерства. Данная сфера бизнеса достаточно нова в России, что говорит о том, что необходимо развивать ее, адаптировать технологию к экономическим условиям для адаптации нового вида бизнеса в стране.

Использованные источники:

1. Горностаева Ж.В., Кушнарёва И. В. Актуальные аспекты соблюдения трудового законодательства в Российской Федерации / Экономика и менеджмент: современные детерминанты модернизации и трансформации : коллектив. моногр. / Айдинова, А. Т. [и др.]. – М. : Миракль, 2017. – С. 79-91
2. Горностаева Ж.В., Ершова С.И., Жидков В.Е., Баклакова В.В. К вопросу о современных подходах к обучению персонала организации с целью повышения уровня конкурентоспособности // Kant. - 2017. - № 2 (23). - С. 128-132.
3. Горяинова Н. А., Горностаева Ж.В. Исследование мотивационного сопровождения профессиональной деятельности персонала // Научное сообщество студентов. Междисциплинарные исследования: электрон. сб. статей по материалам XXXII студ. междунар. науч.-практ. конф. (г. Новосибирск, ноябрь 2017 г.). – Новосибирск: СибАК, 2017. – № 21.1(32.1): Спец. вып. "Предпринимательство и инновации: путь к синергии". – С. 48-49. – Режим доступа: [http://www.sibac.info/archive/science/21.1\(32.1\).pdf](http://www.sibac.info/archive/science/21.1(32.1).pdf)

*Романова Т.И.
студент магистрант 2 курса
факультет «Экономики сервиса и предпринимательства»
Институт сферы обслуживания и предпринимательства филиал
Донской государственной технической университет
научный руководитель: Бугаева М.В.
доцент
Россия, г. Шахты*

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ТЕОРИИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Аннотация:

Статья посвящена теории организационной культуры. Ее влиянию на организацию трудовой деятельности в коллективе. В данной статье рассматривается актуальность проблемы управления, приводится детальный анализ определений понятия организационной культуры

Ключевые слова: организационная культура, персонал, символический подход, когнитивный подход, систематический подход, модификация.

*Romanova T.I.
Magistracy student
2-year Faculty of Economics of Service and Entrepreneurship
Institute of Service and Entrepreneurship, branch of the Don State
Technical University
Russia, Shakhty
Supervisor: Bugaeva M.V., Associate Professor*

CONCEPTUAL BASES OF THE THEORY OF ORGANIZATIONAL CULTURE

Annotation:

The article is devoted to the theory of organizational culture. Its impact on the organization of work in the team. In this article, the relevance of the management problem. Provides a detailed analysis of definitions of the concept of organizational culture.

Key words: organizational culture, personnel, symbolic approach, cognitive approach, systematic approach, modification.

Понятие «организационная культура» появилось в отечественной литературе недавно. Оно содержит в себе совокупность правил традиций, норм и обычаев, которые поддерживаются всеми членами организации. Необходимо выделить организационные связи, дисциплину, эффективность, способность адаптироваться к нововведениям в организации, так же активные процессы самоорганизации и ряд других факторов, проявляющихся в организационном поведении работников.

Благодаря, правильной сформированности организационной культуры

происходит эффективная реализация стратегий компании, происходит повышение сплочённости коллектива, что влияет на повышение эффективности работы. Именно по этой причине проблема развития организационной культуры весьма актуальна. Трактовка организаций в виде сообществ, у которых сформированы свои цели и задачи, ценности, побудило к созданию понятия организационной культуры. Каждая организация, на основе собственной деятельности, на базе правил поведения и нравственных принципов сотрудников формирует персональный облик. Это является сводом общих представлений и подходов той или иной организации к постановке дела, к видам отношений, которые способствуют отличию одной организации от другой.

Актуальной проблемой управления сегодня является освоение технологии конструирования «удачных организаций», которые могли бы и развиваться в формате строгой конкурентной борьбы. Одновременно с этим, организационная политика направлена, на сокращение размера средств силовых административных влияний, запрещенных механизмов. В результате чего, для модернизации управленческой деятельности важнейшее значение приобретает развитие организационной культуры.

Проведем примеры определений организационной культуры, для того что бы рассмотреть данное понятие детально:

Организационная культура — это идеология управления и организации социально-экономической системы. Организационная культура направлена на повышение трудового потенциала системы и выражает основные ценности организации [1, с. 12].

Организационная культура – это особая сфера организационной реальности, которая состоит из специализированных комплексов и определенным образом упорядоченных материальных и виртуальных ресурсов и результатов труда работников, включающих в себя систему сложившихся межличностных отношений [2].

Из этого следует, что в результате рассмотрения организаций как неких сообществ, которые имеют свои цели, задачи и планы, было определено, что их образование вызвало появление понятия организационной культуры, оно же, в большинстве своем, выступает как система мировоззрений, определенных норм, ценностей принятая членами организаций, т. е. психологический климат коллектива.

Хоть история развития организации культуры достаточно обширна, понятие организационной культуры укрепилось сравнительно недавно. А причиной для его употребления в данной сфере стали результаты, которые были приобретены специалистами сферы управления, учеными-социологами, психологами в XX веке. Начиная с середины XX века стали распространяться различные толкования о содержании культуры организации, сегодня же заинтересованность к культуре организации еще сильнее возросла, к тому же в различных сферах науки. Российская общественность проявила интерес к феномену организационной культуры к

концу XX века, доказательством тому служит рост количества публикаций в прессе в период с девяностых по середину нулевых годов. Известно, что в 2004 году на тему культуры организаций было издано около 700 статей и все в популярных изданиях страны.

Таким образом, в ходе ряда проведенных исследований в сфере организационной культуры в течение полувека, были выявлены три основных подхода: символический, когнитивный, систематический. Основой символического подхода является организация, она рассматривается как система, в которой внутренняя среда устанавливается на базе уровня социальной неопределенности. В когнитивном подходе организационная культура подразумевает под собой набор правил и знаний, заранее принятых членами организации на стадии представления внешних социальных взаимосвязей и служебной корреляции. Систематический подход характеризует выбор в качестве основного культурного фактора организационной среды, который, во-первых, складывается из-за объективных особенностей организации, т. е. стиля руководства, задач организации или же формальной структуры; во-вторых, устанавливается состоянием психологического климата, а именно, укрепившихся комплексов у персонала, субъективных мнений и впечатлений.

Так что такое организационная культура в контексте научной парадигмы. Обратимся к теории организационной культуры. Среди существующих концепций организационной культуры остановимся на подходе американского психолога Эдгара Шейна. Он формулирует определение организационной культуры с позиции единого образа базовых понятий, которые определенная группа выявила, сформулировала, или же достигла вследствие осуществления попытки справиться с трудностями адаптации, либо к внешней среде, либо внутренней интеграции. Последние, из которых, оказались успешными и тем самым подтвердили возможность их передачи новым членам организации. Культура и лидерство (руководство) являются двумя сторонами одной медали в том смысле, что культуры создаются лидерами, формирующими группы или организации. Если же культура уже существует, она определяет критерии лидерства и соответственно выявляет возможных лидеров. Если руководитель не будет знать культуры, в которой он укоренен, то не он будет управлять культурой, а она будет управлять им. Понимание культуры желательно для всех, и прежде всего для руководителей, если они действительно хотят быть таковыми [3, с. 34].

В большинстве своем организационная культура подразумевает под собой набор существенных предположений, принятых членами организации. Она является определенной самостоятельной сущностью, хоть и прямыми носителями являются работники организации.

Таким образом, можно сделать вывод, что руководитель, который основательно занимается управлением культурой, должен отчетливо представлять, чем именно необходимо управлять и что в итоге необходимо

получить. Четкие стратегии и степень успеха напрямую зависят от силы имеющейся культуры и от объема желаемых изменений.

Использованные источники:

1. В. А. Погребняк Культура организации как объект регулярного управления Вопросы управления предприятием – 2005.- № 1(13) - с.59.
2. Э. Х Шейн. Организационная культура и лидерство / Пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. — СПб: Питер, 2002. — 336 с

УДК 331.108.26

*Русяков Д.В.
студент магистрант
кафедра «Управление и предпринимательство»
Институт сферы обслуживания и предпринимательства
ДГТУ
филиал в г. Шахты
Россия, г. Шахты*

ОСОБЕННОСТИ КОНТРОЛЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: В работе рассматривается классификация и виды контроля персонала на предприятиях. Также автор подчеркивает важность формирования благоприятного микроклимата в коллективе организации при выборе того или иного метода контроля персонала.

Ключевые слова: контроль, контроль персонала, виды контроля персонала, методы контроля персонала.

*Ruslyakov D.V.
Master of Science in Management and Entrepreneurship
Institute of Service and Entrepreneurship (Branch) of DSTU in Shakhty
Russia, Shakhty*

PECULIARITIES OF STAFF CONTROL IN THE ORGANIZATION

Abstract: The paper deals with the classification and types of personnel control at enterprises. Also, the author emphasizes the importance of creating a favorable microclimate in the organization's staff when choosing a particular method of personnel control.

Key words: control, personnel control, types of personnel control, personnel control methods.

На каждом предприятии важно осуществлять контроль за всеми видами ресурсов, будь то материальные ресурсы или же трудовые и т.д. Контроль персонала отличается от процедуры контроля материалов и готовой продукции. Кроме того, контроль персонала начинается на стадии приема на работу сотрудника, т.к. именно тогда работодатель совершает выводы, касательного кандидата на вакантную должность.

Рассмотрим виды контроля персонала в организации для того, чтобы глубже изучить вопрос. Одним из таких видов является общий контроль, под

которым мы понимаем контроль функционирования всей фирмы в целом. Если речь идет о малом предприятии с низкими товарными оборотами, то целесообразно выбирать данный вид контроля, т.к. получить желаемые данные будет достаточно просто. Как правило, когда речь идет об открытом контроле персонала, это вызывает недовольство работников и негативную реакцию [1].

Следующий вид контроля персонала в организации, который мы рассмотрим в рамках работы, это функциональный контроль, под которым мы понимаем контроль функционирования отдельного участка предприятия или подразделения. Данный вид контроля позволяет систематизировать полученные данные и выявить локальный проблемный участок на предприятии.

И третий вид контроля персонала это выборочный контроль. Данный вид контроля дает возможность сделать вывод о качестве проделанной работы путем проведения оценки отобранных сотрудников. Этот вид контроля не может быть достаточно точным в связи с тем, что для оценки могут быть отобраны работники, отличающиеся от остальных работоспособностью и трудолюбием [2].

Если рассматривать контроль по времени действия, выделяют также три вида контроля: предварительный (например, на стадии отбора персонала), текущий (например, в процессе выполнения прямых функций), заключительный (по результатам проведенной работы).

Контроль персонала в организации может осуществляться различными методами. Об одном из них мы уже говорили, а именно о приеме на работу сотрудника как о методе контроля персонала.

Еще одним достаточно частым в применении является метод видеонаблюдения за персоналом. Видеонаблюдение может быть открытым и скрытым, однако, необходимо законное применение видеосъемке в организации, которое регламентируется Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» и Федеральным законом от 12.08.1995 № 144-ФЗ «Об оперативно-розыскной деятельности» [3].

Еще одним методом контроля является прослушивание телефонных разговоров персонала, но данный вид контроля применяется чаще всего в организациях, чья деятельность является секретной.

Контроль работы персонального компьютера на предприятии является еще одним способом отслеживания законности действий персонала. Осуществлением данного вида контроля занимается IT-отдел.

И одним из наиболее популярных является контроль рабочего времени персонала, согласно Трудовому кодексу РФ и списку обязанностей работника.

Несмотря на то, что контроль за работой персонала в организации важен, необходимо создавать такой микроклимат в коллективе, чтобы работники чувствовали себя комфортно и чтобы у них не формировалось ощущение слежки.

Использованные источники:

1. Кулаченко Д. А., Горностаева Ж.В. Современные технологии управления персоналом в органах государственной власти // Наука и бизнес: проблемы и перспективы развития предпринимательской деятельности: сб. статей Междунар. науч.-практ. конф. (25.10.2016, г. Шахты) / Ин-т сферы обслуживания и предпринимательства (фил.) ДГТУ, НИЦ "Аэтерна"; [редкол.: Горностаева Ж. В. и др.]. – Уфа; Шахты: АЭТЕРНА, 2016. – С. 129-132
2. Анохина А. В., Горностаева Ж.В. Формирование модели профессиональных компетенций персонала как важный этап совершенствования системы управления персоналом // Форум молодых ученых. – 2017. – № 6 (10). – С. 36-41. – URL: http://forum-nauka.ru/domains_data/files/10/Anohina%20A.V,%20Gornostaeva%20Zh.V..pdf
3. Хомюк М. В., Горностаева Ж.В. Совершенствование управления расходами на персонал на предприятии // Форум молодых ученых. – 2017. – № 7 (11). – С. 856-859. – URL: http://forum-nauka.ru/domains_data/files/11/Homyuk%20M.V.1.pdf

Саакян О.В.
начальник учебно-методического отдела
Ефимова И.Г.
заместитель начальника учебно-методического отдела
Институт сферы обслуживания и предпринимательства
ДГТУ
филиал в г. Шахты
Россия, г. Шахты

К ВОПРОСУ О ЛОГИКО-МАТЕМАТИЧЕСКОМ ПОДХОДЕ ПРИ ОЦЕНКЕ ЖИЗНЕННОГО ЦИКЛА ТОВАРА

Аннотация:

Статья посвящена оценке жизненного цикла товаров при помощи математической модели, основанной на анализе темпов роста реализованной продукции.

Ключевые слова: товар, жизненный цикл товара, математическая модель.

Saakyan A. O.
*head of educational and methodical Department The Institute of service
sector and entrepreneurship (branch) of DSTU in Shakhty*
Russia, Shakhty
Efimova I. G.
*Deputy head of educational and methodical Department Institute of
service and entrepreneurship (branch) of DSTU in Shakhty*
Russia, Shakhty

TO THE QUESTION OF LOGICAL-MATHEMATICAL APPROACH WHEN ASSESSING THE PRODUCT LIFE CYCLE

Annotation:

The article is devoted to the life cycle assessment of goods by means of the mathematical model based on the analysis of growth rates of the realized production.

Key words: commodity, commodity life cycle, mathematical model.

Критерий жизненного цикла товара (ЖЦТ) характеризует состояние жизненного цикла товара на предприятии и позволяет оценивать жизненное состояние товаров с целью поддержания ассортиментной и ценовой политик. В оперативном мониторинге предложено использовать критерий жизненного цикла товаров (ЖЦТ). Расчет необходимо осуществлять с определения этапа, на котором находится товар. Определить этап товара можно с помощью темпов роста сбыта (ТРС).

Темп роста — это отношение сравнительного уровня (более позднего) к уровню, принятому за базу сравнения (более раннему) [1]:

$$TPC = \frac{V_n}{V_{n-1}} \cdot 100\% - 100\% \quad (1)$$

где V_n — объем продукции, реализованной за отчетный период;
 V_{n-1} — объем продукции, реализованной за первый период.

Предположим, что при приросте в 20% значение этапа равно 3; если прирост более 20%, но не превышает 40%, то значение этапа - 4; если более 40%, то значение этапа - 5. Стадии жизненного цикла товара представлены на рисунках 1-2.

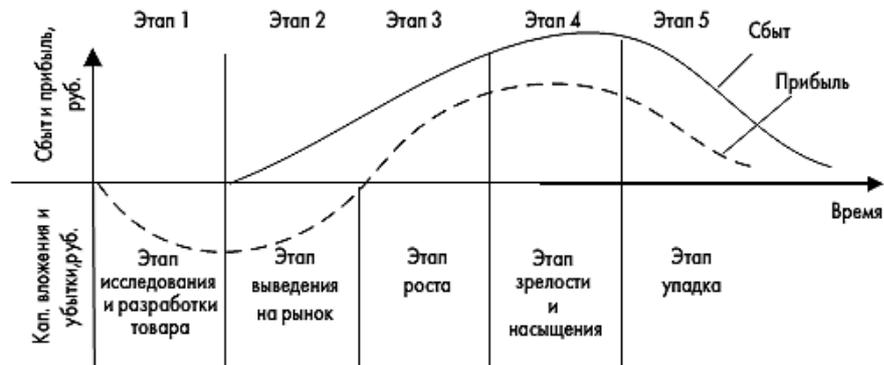


Рисунок 1 – Стадии жизненного цикла товара

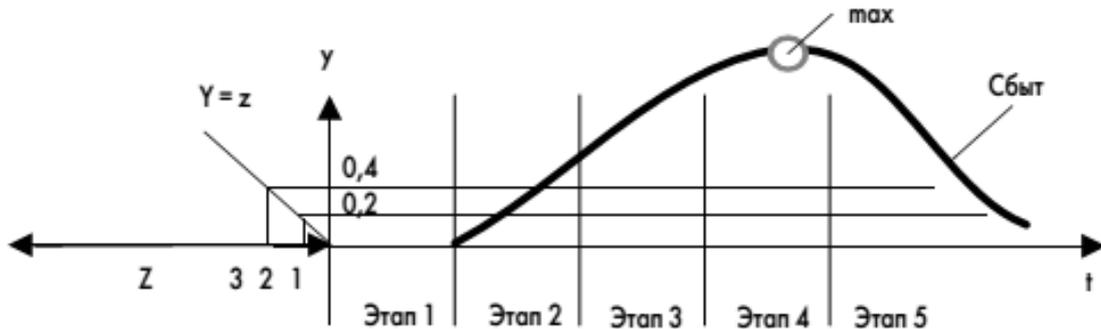


Рисунок 2 – Характеристика темпов сбыта

Математическая модель ЖЦТ — ступенчатая функция Z :

$$Z(Y) = \begin{cases} 3 \text{ при } 0 \leq Y \leq 20 \\ 4 \text{ при } 20 < Y \leq 40 \\ 5 \text{ при } Y > 40 \end{cases} \quad (2)$$

Чтобы лучше идентифицировать виды товаров, которые производятся предприятием, условно выделим три состояния жизненного цикла товара: рост, стабилизацию и спад. На основании условных данных представим пример расчета по формуле 1.

$$TPC = \frac{24563145}{23564145} \cdot 100 - 100 = 4,24$$

Полученное значение, согласно математической модели ЖЦТ, попадает в первый интервал и соответствует стадии роста.

Данная стадия жизненного цикла товара характеризуется поступлением товара на рынок, ознакомлением покупателя с товаром.

Стадии роста присущи такие характеристики как: медленный рост, низкий объем продаж, невысокий уровень прибыли. Такое положение на этапе роста объясняется влиянием множества факторов. К числу таковых факторов относится возможность использования предприятием современных технологий производства. При появлении нового товара сбытовые сети проявляют осторожность. В связи с чем следует отметить затруднения в реализации товаров. Потенциальная аудитория товара расширяется медленно, так как ознакомление с товаром и его свойствами требует времени. Наличие товаров-заменителей предполагает развитие конкуренции и тем самым замедляет развитие спроса. Чем короче данный этап, тем лучше, так как затраты очень велики и состоят из высоких затрат на производство и стимулирование сбыта. Цель маркетинга на этом этапе носит информационный и образовательный характер. Ценовая политика нестабильна и зависит от вида товара. Могут использоваться стратегия «снятия сливок» и стратегия «постепенного внедрения на рынок». В отдельных случаях при внедрении на рынок возможна продажа нового товара по цене ниже его себестоимости. Если товар удовлетворяет современные потребности потребителей, объем производства товара увеличивается, соответственно, доходы покрывают производственные затраты. Активные продажи позволяют увеличить товарооборот компании и снизить цену с целью максимально охвата потенциального рынка покупателей. Однако на этапе роста в условиях конкурентной борьбы требуются маркетинговые мероприятия, способствующие привлечению покупателей и стимулированию максимального сбыта товаров.

Математическая модель жизненного цикла товаров позволит контролировать переход товаров из одной стадии жизненного цикла в другую. Каждой стадии соответствуют различные стратегии и тактики поведения фирмы на рынке, которые следует реализовывать в маркетинговых мероприятиях.

Использованные источники:

1. Горностаева Ж.В. Анализ параметров «жизненного цикла» услуги как инструмент планирования на малых предприятиях //«Strategiczne pytania światowej nauki-2009», Międzynarodowej naukowii-praktycznej konferencji, 07-15 lutego 2009 roku. V. 2. Ekonomiczne nauki : материалы. – Przemysl : Nauka I studia, 2009. – С. 55-57
2. Айдинова А.Т., Алехина Е.С., Баклакова В.В., Горностаева Ж.В., Жидков В.Е., Куренная В.В., Кушнарцева И.В., Лазарева Н.В., Липилина Е.Ю., Поваляев Е.В., Поваляева В.А., Пономарева Е.А., Семенова Л.В., Сеньюгина И.А., Сорокина Ю.В., Суровицкая Г.В., Фурсов В.А., Чернецов М.В., Чернышева Ю.С., Чимонина И.В. и др./ Экономика и менеджмент: современные детерминанты модернизации и трансформации: Коллективная монография / Москва, - 2017.

*Савельев А.В., магистр
кафедра «Управление и предпринимательство»
Малинина О. Ю., к.э.н.*

*доцент
кафедра «Управление и предпринимательство»
Институт сферы обслуживания и предпринимательства
ДГТУ
филиал в г. Шахты
Россия, г. Шахты*

БЕНЧМАРКИНГ – ИСКУССТВО ВЫЯВЛЕНИЯ ФАКТОРОВ УСПЕХА ПРЕДПРИЯТИЙ СФЕРЫ ГОСТИНИЧНЫХ УСЛУГ

Аннотация:

В статье рассмотрена концепция «бенчмаркинг», описывается краткая история появления концепции, а так же ее особенность. Приводится информация о практическом применении бенчмаркинга в целях управления конкурентоспособностью гостиничных услуг. Перечислены основные преимущества применения бенчмаркинга.

Ключевые слова: бенчмаркинг, конкурентоспособность, гостиница, концепция, маркетинговый анализ.

The article discusses the concept of "benchmarking", describes the brief history of the concept, as well as its peculiarity. Provides information on the practical application of benchmarking in order to manage the competitiveness of hotel services. The main advantages of benchmarking are listed.

Keywords: benchmarking, competitiveness, hotel, concept, marketing analysis.

В современных социально-экономических условиях уровень конкуренции на рынке товаров или услуг достиг предела, при котором предприятия вынуждены ориентироваться на новые инструменты и техники повышения конкурентоспособности. Одним из таких инструментов по повышению конкурентоспособности можно считать «Бенчмаркинг». В основе «Бенчмаркинга» лежит концепция постоянного совершенствования деятельности, которая предусматривает непрерывный цикл планирования, координации, мотивации и оценки действий в целях устойчивого улучшения работы предприятий [1].

Особенностью концепции бенчмаркинга является то, что она позволяет выявить факторы успеха у предприятий-конкурентов, добившихся лучших результатов, позволяет определить внутренние недостатки в процессе производства товаров или предоставления услуг. Это непрерывный поиск новых идей, их адаптация и использование на практике [2].

В России бенчмаркинг является актуальным и перспективным направлением развития для современных предприятий.

Бенчмаркинг имеет множество преимуществ по сравнению с другими методами конкурентного анализа:

- помогает перенимать опыт как партнеров, так и конкурентов;
- позволяет в кратчайшие сроки снизить расходы, связанные с новшествами;
- способствует улучшению основных финансовых показателей;
- открывает новые технологии и способы управления компанией;
- позволяет объединить стратегию и усилия предприятия по совершенствованию [4].

В качестве объекта исследования выбрана двухзвездочная гостиница ООО «Горняк». Гостиница популярна у представителей бизнес-среды, так как специализируется не только на гостиничных услугах, но и предоставляет услуги бизнес-центра, аренды офисов и конференц-залов.

Основными успешными конкурентами, осуществляющими гостиничную деятельность в г. Шахты и вблизи него, являются: Никопол, Восток, Кузбасс, Кава Ди Пьетра, Континент. В таблице 1 представлены результаты наблюдений по выбранным параметрам сравнения.

Таблица 1 – Информация об исследуемых гостиничных предприятиях

Параметры сравнения	Горняк	Никопол	Восток	Кузбасс	Кава Ди Пьетра	Континент
Внешний вид	Хорошо	Хорошо	Отлично	Удовлетворительно	Отлично	Удовлетворительно
Номерной фонд	40	70	35	14	17	17
Цена за номер класса «стандарт»	2500	2100	2100	2100	3400	2000
Дополнительные услуги	Мобильное биллинг овое обслуживание, хранение багажа, ценности, стирка белья.	Презентационный зал, парковка, факс/копирование, банкет-зал.	Бесплатная парковка, места для курения, прачечная, торговый автомат, факс/ксерокопирование.	Конференц-зал, услуги факсимильной связи, свадебный пакет.	Комната переговоров, работа на персональном компьютере, автостоянка, банкомат.	Парковка, Места для курения, доставка продуктов.
Отзывы гостей	Очень хорошо	Хорошо	Очень хорошо	Хорошо	Очень хорошо	Удовлетворительно
Оценки гостей	8,2	7,9	8,1	7,9	8,2	4,7

Интернет-реклама	Личный сайт, Booking.com **	Личный сайт, Booking.com ***	Booking.com и др. нет	Личный сайт, Booking.com нет	Личный сайт, Booking.com ***	Booking.com и др. нет
Количество звезд						

В таблице 2 представлена интерпретация результатов наблюдения в балльную оценку.

Таблица 2 – Балльная система оценки показателей на основании полученных данных (от 1 до 5, где оценка «5» является самой высокой)

Параметры сравнения	Горняк	Никопол	Восток	Кузбасс	Кава Ди Пьетра	Континент
Внешний вид	4	4	5	3	5	3
Номерной фонд	2,86	5	2,5	1	1,21	1,21
Цена за номер класса «стандарт»	4	4,76	4,76	4,76	2,94	5
Дополнительные услуги	4	4	4	4	5	4
Отзывы гостей	5	4	5	4	4	3
Оценки гостей	8,2	7,9	8,1	7,9	8,2	4,7
Интернет-реклама	5	5	4	5	5	4
Количество звезд	3	5	2	2	5	2
Итого	32,86	36,58	32,2	28,57	33,15	25,08

На рисунке 1 представим балльный рейтинг гостиничных предприятий.

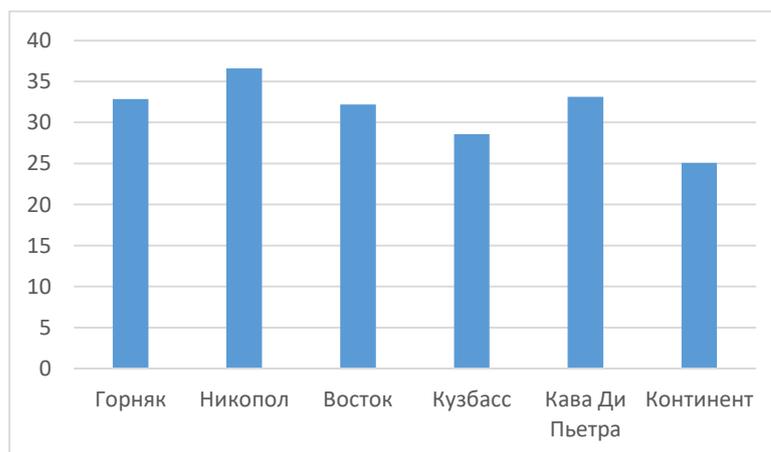


Рисунок 1 – Балльный рейтинг гостиничных предприятий

Проведенное исследование свидетельствует о том, что гостинице «Горняк», которая позиционирует себя как бизнес-отель, целесообразно изучить опыт гостиницы «Кава Ди Пьетра» и «Никопол». В ходе поиска информации для проведения исследования, было так же обнаружено, что гостиница «Кава Ди Пьетра» является частым участником выставок, является победителем конкурсов, таких как: Best отель on Don, Лидеры

туриндустрии Дона и т.д. Все это лишь еще раз подтверждает тот факт, что гостиницы «Кава Ди Пьетра» и «Никопол» являются лидерами на рынке гостиничных услуг среди ближайших конкурентов.

Использованные источники:

1. Борисенко М. Ю. Бенчмаркинг как современный инструмент управления предприятием / М. Ю. Борисенко // Кант. – 2013. - № 3 (9).
2. Малинина О.Ю. Бенчмаркинг – практический инструмент выявления ключевых факторов успеха / О. Ю. Малинина // Вестник УМО, Экономика. – 2016. - №2.
3. Лайко М.Ю, Ильина Е.Л, Латкин А.Н, Панова Е.А. Бенчмаркинг как инструмент управления конкурентоспособностью гостиничных услуг / М.Ю. Лайко, Е.Л. Ильина, А.Н. Латкин, Е.А. Панова // ДИСКУССИЯ. – 2017. - № 3 (77).
4. Энциклопедия маркетинга // [Электронный ресурс] Бенчмаркинг как функция маркетинговых исследований. URL:<http://www.marketing.spb.ru/read/m9/14.htm> (дата обращения 22.03.18).

УДК 65.01

*Самченко Я.Р.
студент магистрант
кафедра «Управление и предпринимательство»
Горностаева Ж.В., к.э.н.
профессор, заведующий кафедрой «Управление и
предпринимательство»
Институт сферы обслуживания и предпринимательства
ДГТУ
филиал в г. Шахты
Россия, г. Шахты*

ПЕРСОНАЛ КАК КОНКУРЕНТНОЕ ПРЕИМУЩЕСТВО ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: В работе рассматривается вопрос создания в организации конкурентных преимуществ в лице персонала. Авторы рассматривают основные критерии формирования конкурентных преимуществ такого рода.

Ключевые слова: персонал, конкурентное преимущество, лояльность персонала.

*Samchenko Ya.R.
Master of Science in Management and Entrepreneurship
Institute of Service and Entrepreneurship (Branch) of DSTU in Shakhty
Russia, Shakhty
Gornostaeva Zh.V.
Candidate of Economic Sciences, Professor, Head of the Department
"Management and Entrepreneurship"
Institute of Service and Entrepreneurship (Branch) of DSTU in Shakhty
Russia, Shakhty*

PERSONNEL AS A COMPETITIVE ADVANTAGE OF THE ORGANIZATION

Annotation: The issue of creating competitive advantages in the person of personnel is considered in the work. The authors consider the main criteria for the formation of competitive advantages of this kind.

Keywords: personnel, competitive advantage, loyalty of personnel.

На данный момент далеко не каждая фирма рассматривает персонал своей организации как конкурентное преимущество. Основываясь на разработанных стратегиях и целях, фирмы приходят к необходимости построения, развития и укрепления нужных им личностных качеств сотрудников.

Основываясь на этом, нужно обратить внимание на пару важных моментов: определить и развивать нужные качества персонала, создавая конкурентное преимущество компании, и разъяснить полезность инвестиций в этот ресурс [3].

Если цель руководства – создать конкурентное преимущество компании в виде персонала, то тут важным элементом является работа над личностными характеристиками сотрудников.

Процесс становления коллектива как конкурентного преимущества компании не обходится без разрешения некоторых моментов, которые должно учесть руководство фирмы:

- функциональная и отлаженная организация деятельности сотрудников;
- формирование заинтересованности сотрудников в успешном достижении поставленных коммерческих и социальных задач;
- формирование у коллектива желания активно участвовать в процессе получения высоких результатов;
- поддержка необходимых для компании личностных качеств сотрудников;
- развитие корпоративного духа сотрудников и их лояльности к фирме.

Как правило, именно заинтересованность персонала в успехах организации создает для фирмы конкурентное преимущество, поэтому проведение таких мероприятий как тимбилдинг, которые направлены на командообразование и повышение корпоративного духа, способны помочь в достижении поставленной цели [2].

Степень преданности сотрудников тесно связана с уровнем реакции персонала на внешнее или внутреннее стимулирование. К таким способам стимулирования можно отнести: повышение квалификации сотрудников и мотивация за полученный документ об обучении; стимулирование за преданность организации; стимулирование за выполнение и перевыполнение плановых показателей; стимулирование за поддержание благоприятного климата в коллективе и т.д.

Одним из важных нюансов при формировании конкурентного преимущества, заключающегося в персонале организации является его стабильность и преданность, чтобы обученный эффективный персонал не менял место работы. Когда руководство хочет создать конкурентное преимущество в лице персонала, то появляется задача сформировать преданность у сотрудников, для чего необходимо учитывать личностные характеристики персонала и условия трудовой деятельности. Со стороны работодателя, должны быть удовлетворены некоторые условия управления персоналом. Работодатель также должен быть заинтересован в успехах работника, должен обеспечивать доступ к некоторой информации о фирме и ее успехах, обеспечивать отсутствие или сведение к минимуму стрессовых ситуаций в коллективе и удовлетворять основные потребности персонала (первичные и вторичные) [1].

Если руководство задалось целью создать конкурентное преимущество компании в лице персонала, сперва ему нужно проанализировать то,

насколько в данной фирме обострены проблемы, способные негативным образом отразиться на преданности сотрудников.

Использованные источники:

1. Горностаева Ж.В., Кушнарева И.В. Мотивация труда в предпринимательской деятельности / Экономика и менеджмент: современные детерминанты модернизации и трансформации: коллективная монография. Москва: ООО «Издательский дом МИРАКЛЬ», 2017. 184 с.
2. Федоркова, А.В. Особенности управления персоналом в сфере гостиничного бизнеса // Научное сообщество студентов. Междисциплинарные исследования. Предпринимательство и инновации: путь к синергии. Электронный сборник статей по материалам XXXII студенческой международной научно-практической конференции. Спецвыпуск. – 2017. – С.155-157
3. Zhanna V. Gornostaeva, Olga Y. Malinina, Ramila R. Kadukova, and Sergey L. Vasenev Marketing Model of the Global Crisis Management in Countries with Transitional Economy // Springer International Publishing AG 2017 E.G. Popkova (ed.), Overcoming Uncertainty of Institutional Environment as a Tool of Global Crisis Management, Contributions to Economics, DOI 10.1007/978-3-319-60696-5_63

УДК 331.1

*Серова А.А.
студент 4 курса
факультет «Экономика, сервис и предпринимательство»
Бугаева М.В., к.э.н.
доцент
кафедра «Управление и предпринимательство»
ИСОиП (филиал) ДГТУ
Россия, г. Шахты*

АКТУАЛЬНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Аннотация: в статье рассмотрены направления реализации кадровой политики в условиях экономической нестабильности. Экономическая нестабильность рассматривается как элемент дестабилизации деятельности предприятия. Выделены главные направления кадровой политики в условиях экономической нестабильности

Ключевые слова: кадровая политика, направления, мотивация персонала, экономическая нестабильность.

*Serova A.A.
student
4 year, Faculty of Economics, Service and Entrepreneurship
ISOiP (branch) of DSTU
Russia, Shakhty
Bugaeva M.V., PhD in economics, associate professor
Associate Professor of the Department of Management and
Entrepreneurship
ISOiP (branch) of DSTU
Russia, Shakhty*

ACTUAL DIRECTIONS OF IMPROVING PERSONNEL POLICY

Annotation: in the article the directions of realization of personnel policy in conditions of economic instability are considered. Economic instability is seen as an element of destabilization of the enterprise. The main directions of the personnel policy in the conditions of economic instability are singled out

Keywords: personnel policy, directions, personnel motivation, economic instability.

Кадровая политика в деятельности организации обеспечивает предприятия работниками достаточной численности и необходимого уровня профессионализма, а также является одним из главных элементов стабильной деятельности организации. С её помощью реализуются долговременные задачи и стратегии предприятия, при этом, осуществление кадровой политики должно проводиться в соответствии с ранее запланированной стратегией развития. Однако, как внешние, так и внутренние факторы могут спровоцировать такие процессы, при которых

организация окажется в условиях нестабильности, что влечет за собой отклонение от плана.

Экономическая нестабильность современного общества подразумевает кризисные ситуации, обусловленные циклическим характером, проявляющимся в дисбалансах и диспропорциях экономических показателей, инфляции и безработице, нарушении макроэкономического равновесия.

Кроме того, влияние на экономическое состояние хозяйствующего субъекта может оказать его стадия жизненного цикла. Поскольку периоды развития предприятия имеют специфические стратегии, деятельность в области кадровой политики должна носить прогностический характер, ориентируясь на грядущие изменения.

Угрозу нестабильности извне спрогнозировать гораздо сложнее, именно поэтому, задачей кадровой политики становится приспособление организации к изменяющимся условиям внешней среды.

При нормальных условиях развития организации, кадровая политика состоит из нескольких направлений деятельности, непосредственно связанных с кадровой работой, включающих в общем виде:

- отбор, подбор и расстановку персонала;
- мотивацию и стимулирование персонала;
- оценку, аттестацию и развитие персонала;
- формирование кадрового резерва.

Данные направления соотносятся с задачами системы управления персоналом организации, однако в условиях нестабильности, руководству необходимо сделать выбор в пользу приоритетных направлений, для оптимизации деятельности предприятия [1].

Условия нестабильности ставят перед руководством организаций выбор: проводить оптимизацию персонала, либо сохранить текущую численность [2].

Существует достаточное количество мнений, но учитывая современные темпы развития экономики, носящие циклический характер, можно сделать вывод, что решение данной дилеммы, сводится к отказу от сокращения штата. Сохранение кадрового состава в целостности предполагает создание основного ядра работников, и перевода остальной части сотрудников на неполный рабочий график. Данный способ позволит избежать дополнительных затрат на оснащение предприятия новыми кадрами после стабилизации ситуации.

Главными направлениями деятельности в области кадров в условиях нестабильности, на наш взгляд, выступают:

- 1) оценка и аттестация персонала;
- 2) переподготовка кадров;
- 3) мотивация работников.

Первое направление позволяет выявить, потенциал каких работников можно использовать более эффективно. Кроме того, аттестация помогает

определить уровень соответствия персонала занимаемым должностям.

Второе направление работы с кадрами поможет в значительной степени справиться с недостатком кадров по некоторым специальностям, укрепить приверженность сотрудников организации, повысить их мобильность.

Несмотря на экономическое состояние организации, мотивация и стимулирование работников должно быть, несомненно, оправданным, и носить периодический характер. Это позволит увеличить эффективность труда и своевременное выполнение планов.

Нестабильность экономической ситуации страны требует постоянного совершенствования деятельности руководства организаций по работе с его ресурсами. Персонал – основной ресурс предприятия. Проведение грамотной кадровой политики определяет, насколько эффективно используются все доступные предприятию ресурсы.

Важно понимать, что в условиях нестабильности экономики, деятельность предприятия в области работы с персоналом не должна сводиться к оптимизации кадров. Более уместным станет проведение оценки и переподготовки кадров, с целью выявления скрытых потенциалов работников. При этом важно обеспечить целостность штата, что в последующем позволит сократить финансовые затраты.

Использованные источники:

1. Зоря Н.В., Бугаева М.В. Особенности кадровой политики организации в современных условиях // Наука и бизнес: проблемы и перспективы развития предпринимательской деятельности: сборник статей междунар.научно-практ.конф. 2016. С. 90-93.
2. Юрьева, Т.В. Теория антикризисного управления: учебно – практическое пособие / Т.В. Юрьева, В.Р. Веснин, - М.: Евразийский открытый институт, 2014 – 215 с.

Смолякова В.А.
студент 4 курса
факультет «Экономика, сервис и предпринимательство»
ИСОиП ДГТУ
филиал в г. Шахты
Горностаева Ж.В., к.э.н.
профессор, зав.кафедрой «Управление и предпринимательство»
Россия, г. Шахты

ПОТРЕБИТЕЛЬСКИЕ СВОЙСТВА И ВЛИЯНИЕ ЦЕНЫ НА КАЧЕСТВО ГЕЛЕЙ ДЛЯ ДУША

Аннотация:

В статье рассмотрены ассортимент и потребительские свойства гелей для душа. Проанализировано влияние цены на состав и качество геля для душа.

Ключевые слова: Потребительские свойства, ассортимент гелей для душа, контроль качества геля для душа, состав геля для душа.

Smoyakova V.
Student 4 year, Faculty of Economics, Service and Entrepreneurship
Institute of service and business (branch) of DSTU in the city of Shakhty
Russia, Shakhty
Scientific adviser: Gornostaeva Zh.V.
Ph.D., Professor of the Department "Management and
Entrepreneurship"

CONSUMER PROPERTIES AND THE INFLUENCE OF THE PRICES ON THE QUALITY OF GELS FOR THE SOUL

Annotation: The assortment and consumer properties of shower gels are considered in the article. The influence of the price on the composition and quality of the shower gel has been analyzed.

Keywords: Consumer properties, shower gel accent, Shower gel quality control, Shower gel composition

Более 90% населения используют те или иные средства для мытья и ухода за телом. Всегда ухоженный и опрятный внешний вид был одинаково важен как для женщин, так и для мужчин. Потребители поняли, что для мытья тела и придания коже мягкости и бархатистости одним - мылом больше не обойтись. Этим вызвано повышение спроса на множество уходовых моющих средств для тела это: моющие гели (для душа, для ванн, для интимной гигиены), жидкое мыло, средства очищающие (пенки, муссы, гели), пены для ванн и т.п. Поэтому необходимо изучить ассортимент и потребительские свойства продукции косметической гигиенической моющей на примере гелей для душа, а так же проанализировать влияние цены геля на состав и качество.

Если сравнивать мыло с гелями для душа, то вторые имеют множество

плюсов отличие от мыла. Гели для душа в своем составе содержат намного меньше щелочи, чем содержит мыло, что помогает поддерживать нормальный рН-баланс, а так же не дает коже сохнуть и шелушиться, а так же более удобны в применении [4].

Что бы понимать объективные особенности продукции, которые появляются в процессе использования и позволяют покупателю удовлетворять разного рода потребности необходимо определить потребительские свойства гелей для душа. У геля для душа, в зависимости от входящих в состав компонентов, могут быть разные функции: поднимать настроение, расслаблять тело человека или же наоборот, способствовать бодрости, увлажнять и смягчать кожу, отшелушивать верхний слой кожи [3].

Потребительские свойства гелей для душа представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Потребительские свойства гелей для душа

Наименование свойства	Характеристика
1	2
Функциональные свойства	Определяют эффективность действия средства. К показателям этих свойств относят моющую способность, улучшение состояния кожи, увлажнение, питание.
Эргономические свойства	Определяют психологические и физиологические потребности. Характеризуют способность создавать комфортность и удобство использования. К показателям этих свойств относят консистенцию, удобство упаковки, устойчивость флакона, практичность крышки-колпачка.
Свойства надежности	Определяется сроком годности (от нескольких месяцев до 3х лет) и сохраняемостью.
Эстетические свойства	Определяются эстетическими потребностями человека. Показателями этих свойств являются цвет, внешний вид, запах, дизайн упаковки, стилистическая направленность.
Свойства безопасности	Зависят от состава, технологического процесса, исходных компонентов, условий продажи, хранения и потребления. К показателям безопасности относят содержание токсичных элементов (свинец, ртуть, мышьяк), водородный показатель, содержание щелочей.

Перед выпуском на рынок все гели для душа проходят проверку качества, необходимо изучить методы исследования качества и нормируемые показатели. Требование к качеству гелей для душа представлены в ГОСТ Р 31696-2012 «Изделия косметические гигиенические моющие. Общие технические условия». Согласно ГОСТу все гели должны

производится по рецептурам, техническим требованиям, санитарным нормам, технологическим регламентам утвержденными в установленном порядке.

По физико-химическим и органолептическим показателям гели для душа не должны превышать нормы указанные в ГОСТ Р 31696-2012 [2].

К методам исследования качества гелей для душа относятся: определение внешнего вида и консистенции, цвета, определение запаха, определение водородного показателя (рН: 5,0-8,5), пенообразующей способности (пенное число: не менее 145 мм), массовой доли хлоридов (не более 6%) и устойчивость пены (не менее 0,8 мм). Гели для душа не должны оказывать общетоксическое и сенсибилизирующее действие.

Для определения влияния стоимости на качество и состав гелей для душа необходимо изучить рынок в области данной продукции. Исследуя ценовой сегмент гелей можно заметить, что разброс цен большой и находится в диапазоне от самых дешевых 50 рублей до дорогих 3500 рублей.

В состав всех рассмотренных гелей для душа входят такие компоненты как: вода; композиция поверхностно-активных веществ (ПАВ) служат для очищения кожи; консерванты которые продлевают срок годности; стабилизирующие агенты необходимые для равномерного распределения составляющих гелей; отдушки и красители используют для того что бы сделать продукт более привлекательным для покупателя; так же могут входить экстракты трав, масла, фруктовые компоненты [1].

Изучив составы гелей для душа из различных ценовых категорий, было выявлено, что гели содержат как и полезные для кожи вещества, так и негативно действующие на кожу. Из образцов гелей для душа наиболее вредным оказался гель из дешевой ценовой категории, так как он в своем составе содержит сильный консервант methylchloroisothiazolinone который при передозировке может вызвать контактный дерматит, при этом сыпь может появиться не сразу, а в течении нескольких месяцев использования средства. Метилхлоризотиазолинон запрещено применять на территории Европейского союза в несмываемых косметических продуктах. Гель для душа высокой ценовой категории не содержит в своем составе агрессивных компонентов, содержит большее количество экстрактов и масел, следовательно оказывает благоприятное действие на кожу человека. Так же изучив состав нескольких образцов низкой и средней ценовой категории, заметных изменений в качестве составов не было выявлено.

Проведя исследование изучили потребительские свойства и влияние цены на качество гелей для душа, в следствии чего можно сделать вывод, что цена влияет на компоненты состава, но не всегда, так как чаще всего цена может быть завышена из за бренда товара. В дешевом образце присутствуют вредные для кожи вещества, которых не было обнаружено в образце из высокой ценовой категории, но были обнаружены в средней ценовой категории. При выборе гелей для душа нужно смотреть прежде всего на состав геля, а не на его цену. Если в составе гелей для душа

присутствуют агрессивные ингредиенты, то при регулярном применении будут повреждаться защитные барьеры кожи, человек испытывает дискомфорт в виде повышенной чувствительности кожи, сухости и раздражения.

Использованные источники:

1. ГОСТ 31696-2012 «Изделия косметические гигиенические моющие. Общие технические условия».
2. ТР ТС 009/2011 «О безопасности парфюмерно-косметической продукции».
3. Никитина А.А., Чернышева Ю.С. Методология и практика обеспечения качества// В сборнике: современные проблемы и перспективные направления инновационного развития науки сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции. Стерлитамак, - 2017. - С. 31-33.
4. Gornostaeva Z.V., Alekhina E.S., Chernysheva Y.S. Marketing mechanisms of overcoming the barriers of interaction and cooperation of Russia and Europe // Contributions to Economics. - 2017. - № 9783319606958. - С. 621-627.

УДК 331.103

Спектор Л.А.
студент магистрант
кафедра «Управление и предпринимательство»
Институт сферы обслуживания и предпринимательства
ДГТУ
филиал в г. Шахты
Россия, г. Шахты

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ НА ОСНОВЕ ВНЕДРЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

Аннотация. Статья посвящена вопросу внедрения профессиональных стандартов в систему управления персоналом. Изучен процесс внедрения профессиональных стандартов в систему управления персоналом. Рассмотрено исследование на предмет выявления качества работы сотрудников до и после внедрения профессиональных стандартов. Предложена система управления персоналом на основе внедрения профессиональных стандартов.

Ключевые слова: профессиональный стандарт, система управления персоналом, алгоритм внедрения профессиональных стандартов, Национальная система квалификаций.

Spektor L.A.
student
of magistracy, department "Management and entrepreneurship"
Institute of Service and Entrepreneurship (Branch) of DSTU in Shakhty
Russia, Shakhty

MANAGEMENT OF THE PERSONNEL OF THE ORGANIZATION BASED ON IMPLEMENTATION OF PROFESSIONAL STANDARDS

Annotation. The article is devoted to the issue of the introduction of professional standards in the personnel management system. The process of introducing professional standards into the personnel management system has been studied. A study was conducted to determine the quality of work of employees before and after the introduction of professional standards. The system of personnel management based on the introduction of professional standards was proposed.

Keywords: professional standard, personnel management system, professional standards implementation algorithm, National system of qualifications.

На современном этапе российская экономика претерпевает нестабильные времена. В связи с этим появилась необходимость пересмотра «правил игры» на рынке труда. Одной из основных причин низких темпов развития экономики России является несоответствие профессионально-квалификационной структуры занятости и уровня профессионального образования. Профессиональная квалификация, которая, в свою очередь,

выступает как базис профессиональной деятельности, в сложившейся экономической ситуации не имеет четких требований к знаниям, опыту работы, уровню образования работников и т.п. Именно отсутствие ясности в требованиях к квалификации, функциональным обязанностям и результатам работы рабочего персонала объясняет не высокую эффективность реализации всех процессов системы управления персоналом.

Развитие Национальной системы квалификаций (НСК) в РФ и внедрение ее элементов в кадровые процессы предприятий на сегодняшний день становятся не просто идеологическим направлением государственной политики, а являются инструментом повышения эффективности системы управления персоналом. В соответствии с требованиями ФЗ от 2.05.2015 №122-ФЗ²: с 1 июля 2016 года работодатели обязаны учитывать квалификационные требования профессиональных стандартов, выстраивая систему управления персоналом. Все вышеперечисленное подтверждает актуальность научной работы.

Необходимо рассмотреть подробно понятие «профессиональный стандарт». Профессиональный стандарт (далее – ПС) – многофункциональный нормативный документ, в котором содержатся требования к квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. Структура профессионального стандарта установлена приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.04.2013 № 147н «Об утверждении Макета профессионального стандарта» (в ред. от 29.09.2014).

Процесс внедрения ПС в систему управления персоналом можно разделить на два этапа (Рисунок 1):



Рис. 1. Основные этапы внедрения профессиональных стандартов

Алгоритм процесса внедрения профессиональных стандартов в процесс управления персоналом выглядит следующим образом:

1. Формирование рабочей группы, основной деятельностью которой будет внедрение ПС в практику управления персоналом на данном предприятии, в т.ч. обучение членов указанной группы вопросам разработки и применения ПС [1];

2. Разработка и утверждение плана аудита кадровой документации, а также требований к квалификации рабочего персонала в соответствии с требованиями ПС.

²ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН «О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И СТАТЬИ 11 И 73 ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА "ОБ ОБРАЗОВАНИИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ"»

3. Разработка и реализация мероприятий по внедрению ПС в кадровые процессы системы управления персоналом.

4. Анализ и подведение итогов реализации мероприятий.

5. Мониторинг изменений в национальном реестре профессиональных стандартов и нормативном обеспечении Национальной системы квалификаций [2].

По каждому этапу алгоритма необходимо определить сроки реализации, ответственных лиц и предполагаемые результаты. Необходимо подчеркнуть, что план мероприятий, направленных на внедрение ПС, должен носить характер локального нормативного акта, утвержденного директором предприятия.

В связи с внедрением ПС, на предприятии будет сформирована «новая» система управления персоналом. Т.е. у менеджеров появятся дополнительные обязанности, также следует отметить, для того, что перейти на ПС необходимо внести изменения во всю документацию организации. Немаловажным является тот факт, что пока нет разъяснения на ряд вопросов. Например, за чей счет (работника или работодателя) работник должен проходить обучение в случае выявления несоответствия требованиям ПС. Неоднозначно толкуется и юридическая сила применения профессиональных стандартов [3].

Система управления персоналом на основе внедрения ПС включает следующий перечень мероприятий: использование в кадровых процессах инструментарий, разработанный на основе ПС; предотвращение в локальных нормативных документах противоречий в части требований к квалификации работников; оптимизация структуры занятости предприятия в соответствие с реальной квалификацией сотрудников; разработка планов индивидуального развития и обучения для сотрудников, не соответствующих квалификационным требованиям ПС; создание структуры, основной деятельностью которой будет консультационная поддержка организаций в вопросах ПС.

Главный результат данной системы: соответствие наименований должностей, требований к квалификации в кадровых документах и требований профессиональных стандартов.

Таким образом, можно сделать вывод, в современных условиях внедрение профессиональных стандартов в систему управления персоналом может стать эффективным инструментом в повышении качества работы сотрудников любой организации.

Использованные источники:

1. Бергий М. И., Горностаева Ж.В. Стандартизация процесса управления персоналом // Научное сообщество студентов. Междисциплинарные исследования: электрон. сб. статей по материалам XXXII студ. междунар. науч.-практ. конф. (г. Новосибирск, ноябрь 2017 г.). –Новосибирск: СибАК, 2017. –

№ 21.1(32.1): Спец. вып. "Предпринимательство и инновации: путь к

синергии". – С. 18-20. – Режим доступа:
[http://www.sibac.info/archive/science/21.1\(32.1\).pdf](http://www.sibac.info/archive/science/21.1(32.1).pdf)

2. Болотова В.Д., Сорокина Ю.В.
Способы стимулирования персонала в различных организациях // В сборнике: Прогнозирование инновационного развития национальной экономики в рамках рационального природопользования Материалы V Международной научно-практической конференции: в 3-х частях. - 2016. - С. 24-33.

3. Горностаева Ж.В., Ершова С.И., Жидков В.Е., Баклакова В.В.
К вопросу о современных подходах к обучению персонала организации с целью повышения уровня конкурентоспособности // Kant. - 2017. - № 2 (23). - С. 128-132.

УДК 331.108.26

Тихонова О.Б.
студент магистрант
кафедра «Управление и предпринимательство»
Институт сферы обслуживания и предпринимательства
ДГТУ
филиал в г. Шахты
Россия, г. Шахты

КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация: В работе рассматриваются кадровые функции, которые возможно достичь различными способами. Автор предполагает, что комплексный подход способен значительно повысить эффективность кадровой политики организации. В данной работе автор предлагает делегировать некоторые кадровые функции между кадровыми агентствами и службами социального развития.

Ключевые слова: управление персоналом, кадровые функции, кадровое агентство, служба социального развития.

Tikhonova O.B.
Master of Science in Management and Entrepreneurship
Institute of Service and Entrepreneurship (Branch) of DSTU in Shakhty
Russia, Shakhty

COMPREHENSIVE APPROACH IN MANAGEMENT OF PERSONNEL

Abstract: Personnel functions that can be achieved in various ways are considered. The author suggests that an integrated approach can significantly improve the efficiency of the organization's personnel policy. In this paper, the author proposes to delegate some personnel functions between employment agencies and social development services.

Keywords: personnel management, personnel functions, recruitment agency, social development service.

Управление персоналом это достаточно новая наука, однако, пренебрегать ее принципами нельзя, т.к. именно от правильного отбора персонала, расстановки кадров, согласно их профессиональным и личностным особенностям, зависит конечный результат работы организации. Процесс управления персоналом должен быть комплексным, т.е. иметь совокупность целей, первостепенных направлений деятельности, виды и формы механизма управления персоналом, направленных на повышение производительности труда и качества работы.

В последние годы, многие задачи по управлению персоналом взяли на себя кадровые службы. Сейчас кадровые службы имеют ряд функций, к которым относятся:

- планирование будущей потребности в кадрах определенных направлений подготовки;
- регулирование потребности и этапов карьерного роста работников, процессов замены кадров;
- обеспечение обучения и дополнительной подготовки персонала для рабочего места;
- проведение обучения руководителей отделов и организаций;
- проведение аттестации и контроля персонала с целью выявления личных и профессиональных качеств работающих и дальнейшего рационального их применения;
- организация профориентации молодежи и адаптации нового персонала к рабочему месту для повышения эффективности работы персонала;
- разработка систем стимулирования персонала на предприятиях в зависимости от характера деятельности организации, психологического климата в коллективе и состава работников [1].

Также для улучшения деятельности персонала в организации, некоторые фирмы прибегают к услугам служб социального развития, к функциям которых относятся:

- анализ уровня социального развития трудовых коллективов;
- изучение причин текучести кадров, социально-психологическое обеспечение профориентации;
- производственной адаптации;
- профессионального продвижения кадров;
- участие в формировании кадрового резерва;
- разработка и внедрение мероприятий по повышению удовлетворенности трудом;
- разработка мер по укреплению трудовой дисциплины;
- созданию благоприятного социально-психологического климата;
- определение наиболее эффективных форм и методов морального и материального стимулирования работников и др. [2].

В малых организациях руководители редко пользуются услугами служб социального развития, а услугами кадровых служб достаточно часто, в связи с тем, что на малых предприятиях зачастую нет обособленного отдела кадров, а его функции распределяются между руководителям и кадровыми службами. Однако, зачастую, необходимо выполнять все перечисленные функции, что достижимо посредством комплексного подхода.

Использованные источники:

1. Алехина Е.С., Горностаева Ж.В., Сорокина Ю.В. и др. Экономика и менеджмент: современные детерминанты модернизации и трансформации / Экономика и менеджмент: современные детерминанты модернизации и трансформации : коллектив. моногр. / Айдинова, А. Т. [и др.]. -М. : Миракль, 2017. - С. 41-59
2. Волков С.А., Малинина О.Ю. Принципы построения эффективной системы обучения персонала на предприятии // сб. Междунар. Науч.-практ. Конф. "Институциональные и инфраструктурные аспекты развития различных экономических систем". - 2017. - С. 13-15.
3. Малинина О. Ю., Кушнарёва И. В., Федоркова А. В., Горностаева Ж.В., Буряков С. А., Сорокина Ю. В. Предпринимательская деятельность (учебное пособие). - Новочеркасск: ЛИК, 2017. – 142 с.

Тонакян А.А.
студент магистрант 1 курса
факультет «Экономика, сервис и предпринимательство»
научный руководитель: Бугаева М.В., к.э.н.
доцент
кафедра «Управление и предпринимательство»
Институт сферы обслуживания и предпринимательства
(филиал) ДГТУ
Россия, г. Шахты

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Аннотация:

Статья посвящена мотивации персонала. В статье рассматриваются инструменты мотивации персоналом, которые способствуют успешному развитию организации. Рассматриваемым инструментом является социальная политика. Основными целями социальной политики организации являются повышение эффективности работы, создание условий социальной защищенности работников.

Ключевые слова: мотивация, управление персоналом, инструменты мотивации социальная политика, социальное партнерство, социальный пакет.

Tonakanyan A.A.
master's student
1 course, faculty «Economics, service and entrepreneurship»
The Institute of service sector and entrepreneurship (branch) DSTU
Russia, Shakhty
Scientific supervisor: Bugaeva M. V.
candidate of economic Sciences, associate Professor
associate Professor of the chair «Management and entrepreneurship»
The Institute of service sector and entrepreneurship (branch) DSTU
Russia, Shakhty

THE ENTERPRISE SOCIAL POLICY AS AN INSTRUMENT OF STAFF MOTIVATION

Annotation: The article is devoted to motivating personnel. The article discusses the tools to motivate staff that contribute to the development of aspen organization. The instrument under consideration is social policy. The main persons of social policy of the organization are increase of efficiency of work, creation of conditions of social security of workers.

Keywords: motivate, personnel management, tools to motivate social policy, social partnership, social package.

Основной задачей организации в современном обществе является

формирование эффективной системы управления, где важную роль играет управление персоналом. Управление персоналом – это система, которая включает в себя все аспекты управления, тесно взаимосвязанные с мотивацией персонала. Для качественного управления организацией необходимо выбрать верную систему мотивации сотрудников. Мотивация сотрудника – это ряд мероприятий, направленных на подсознание человека, вызывающих желание эффективно работать и хорошо выполнять должностные обязанности. Важным для каждой компании является то, чтобы на ее предприятии работали верные и трудолюбивые сотрудники. Каждая компания использует для себя различные методы, часто методом проб, выбирает наиболее подходящий набор процедур для мотивации, так как не существует идеального набора, который бы подходил под конкретные условия той или иной компании.

Работодатели часто склоняются к материальным методам стимулирования, считая, что именно они могут оказать большее воздействие на работников. Как показывает практика многих компаний, не всегда только материальные методы стимулирования работников оказывают влияние на мотивацию. В таблице 1 представлены виды денежных и неденежных методов мотивации персонала [3, с.224].

Таблица 1 – Виды мотиваций персонала

Денежные	Неденежные
Заработная плата	Медобслуживание, профессиональное страхование, получение путёвок для оздоровления
Различные премии	Организованное питание
Дивиденды сотрудникам при распределении прибыли компании	Социальные пакеты
Доплаты, надбавки, компенсации, возможность получить ссуду или льготный кредит	Компенсация части расходов работника, например, транспортных, на услуги связи, аренду жилья, переезд и прочее
	Качественная организация труда
	Улучшение условий труда

Не стоит уделять особое внимание денежным видам поощрения работников, так как именно они зачастую перестают давать отдачу. В организации работают разные сотрудники, у которых есть различные ценности, установки, и нередко случается так, что для них важнее какое место они занимают в предприятии, и какое значение имеют для него. Поэтому опыт многих владельцев предприятий демонстрирует то, что инструменты нематериальной мотивации эффективны и порой бывают лучше, чем материальные. Необходимо внедрять в практику управления методы нематериальной мотивации, хотя для компании слово «нематериальная» не означает «бесплатная». Непосредственно, можно обратиться к обычному примеру социальных льгот, поскольку сотрудник не получает на руки «живые» деньги, но пользуется ими, экономит, когда

компания в свою очередь тратит свои средства на эти льготы. Именно этим занимается социальная политика предприятия[2, с 58].

Под социальной политикой организации понимают определенные мероприятия, которые связаны с предоставлением работникам дополнительных льгот, услуг и других выплат социального характера. Социальная политика должна обеспечивать работнику возможность удовлетворения своих потребностей, интересов и ценностных ориентаций, это напрямую влияет на мотивацию ресурса управления. Итак, что же является основными целями социальной политики? Повышение эффективности работы, создание условий, обеспечивающих социальную защищенность работника, а также создание такого имиджа предприятия, который бы привлекал работников.

Как правило, социальная политика предприятия реализуется, через коллективный договор и локальные нормативные акты, тесно взаимодействующие на основе социального партнерства с профсоюзным комитетом работников организации.

Социальное партнерство — система отношений между представителями работников, работодателей и органов государственной власти, направленная на согласование интересов сторон трудового договора по вопросам регулирования трудовых отношений, а также по вопросам установления более высокого уровня социальных гарантий для трудящихся[1, с. 739].

Чем больше компания или предприятие предоставляет льгот и услуг, тем выше интерес работников организации, в её эффективной работе. Не маловажным является также существование социального пакета в организации, что позволяет сокращать текучесть кадров. Наличие этого пакета гарантирует работникам льготы, которые они вряд ли захотят потерять при увольнении. Социальный пакет включает в себя льготы, которые работодатель предоставляет дополнительно к, закрепленным трудовым законодательством, правам работающего.

Специалисты аналитического центра портала Rabota.ru провели опрос среди работающего населения на тему: «Какие элементы соц.пакета вам наиболее интересны?» В опросе приняли участие 3150 человека. По результатам данного опроса 18% участников (564 респондента) отдали предпочтение оплате больничного листа и отпуска по уходу за ребёнком. Это логично, так как по данному вопросу в компаниях возникает много спорных моментов. Но 14% респондентов (440 человек) считают, интересными элементами соц.пакета добровольное медицинское страхование работников или членов их семей, а также предоставление ипотечного кредита или частичную оплату жилья. В настоящее время «правильная» социальная политика привлекает работников и инвесторов, стимулирует рост корректности и положительного отношения персонала за счет обеспечения сотрудников дополнительными социальными гарантиями [3,с. 65].

В результате сделаем вывод: чтобы поднять интерес к компании и привлекать опытных, квалифицированных кадров необходимо совершенствовать соц.пакет, удовлетворяющий условиям и требованиям современной жизни, это поможет не только привлечь работников, но и удержать их, избегая «текучести» среди персонала.

Использованные источники:

1. Балашова Е. Е., Трифонов О. А. Инструменты мотивации персонала организации // Молодой ученый. — 2016. — №11. — URL <https://moluch.ru/archive/115/30527/> (дата обращения: 16.02.2018).
2. Варданын И.С. Исследования системы управления мотивацией персонала // Управление персоналом. - 2013. - №15. - Государственная служба занятости [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rabota.tomsk.ru/home/trudwork/socpartnerstvo.aspx>

УДК 65.01

Федоренко Н.А.
студент магистрант
кафедра «Управление и предпринимательство»
Горностаева Ж.В., к.э.н.
профессор, заведующий кафедрой «Управление и
предпринимательство»
Институт сферы обслуживания и предпринимательства
ДГТУ
филиал в г. Шахты
Россия, г. Шахты

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИОННОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА

Аннотация: В работе рассматривается актуальная проблема отсутствия комплексного подхода в мотивации персонала. Авторами рассмотрен инструмент мотивационного сопровождения профессиональной деятельности персонала.

Ключевые слова: персонал, мотивационное сопровождение, эффективность трудовых ресурсов.

Fedorenko N.A.
Master of Science in Management and Entrepreneurship Department
Institute of Service and Entrepreneurship (Branch) of DSTU in Shakhty
Russia, Shakhty
Gornostaeva Zh.V.
Candidate of Economic Sciences, Professor, Head of the Department
"Management and Entrepreneurship"
Institute of Service and Entrepreneurship (Branch) of DSTU in Shakhty
Russia, Shakhty

FEATURES OF MOTIVATION SUPPORT OF PERSONNEL ACTIVITY

Abstract: The current problem of the lack of an integrated approach in personnel motivation is considered. The authors consider the tool of motivational support of professional activity of the personnel.

Keywords: personnel, motivational support, efficiency of labor resources.

При трудоустройстве на любое рабочее место, каждым человеком движут мотивы и стимулы. Так, одни трудоустраиваются с целью заработка, другие – с целью получения опыта, стажа, а третьи – для самоутверждения и самоопределения.

Помимо личных мотивом и стимулов, работодатели стараются заинтересовать своих сотрудников в успехах фирмы, применяя ряд механизмов материального и нематериального стимулирования. Механизмы материального стимулирования направлены на повышении интереса сотрудников к профессиональной деятельности путем их премирования и

иногo денежного стимулирования. Методы и механизмы нематериального стимулирования направлены в большей степени на формирование лояльности и приверженности сотрудников к организации. Однако же, комплекс таких механизмов дает наибольший эффект и направлен на достижение целей организации и называется он мотивационным сопровождением профессиональной деятельности.

Мотивационное сопровождение должно соответствовать ряду требований. Оно в обязательном порядке должно быть постоянным, системным, адекватным, простым и понятным для мотивируемого сотрудника. Последний пункт очень важен в связи с тем, что мотивация не будет эффективной, если сотрудник не будет знать, за какие заслуги она была применена к нему [1].

Само понятие «мотивационное сопровождение» показывает процессный подход, при котором усилия работодателя должны быть направлены на планомерное и непрерывное повышение эффективности профессиональной деятельности сотрудников.

В данном случае говорится о мотивации профессионального развития персонала. В большинстве случаев, среди мер по мотивации профессионального развития персонала выделяют следующие:

- обучение персонала;
- переобучение персонала;
- повышение квалификации персонала;
- профессиональная адаптация персонала;
- игровые формы обучения персонала [2].

Силами, сдерживающими выполнение подобных мер являются следующие:

- отсутствие желания повышать уровень образования и квалификации со стороны сотрудника;
- отсутствие желания повышать уровень образования и квалификации со стороны работодателя;
- отсутствие средств или нежелание их расходовать на повышение квалификации со стороны персонала;
- отсутствие средств или нежелание их расходовать на повышение квалификации со стороны работодателя;
- отсутствие перспектив развития персонала/фирмы [3].

Зачастую, речь идет о материальной составляющей вопроса. Тогда, выделение работодателем денежных средств на повышение уровня образования и квалификации персонала фирмы может служить мотивационным сопровождением профессиональной деятельности постоянного персонала.

Помимо обучения персонала, мотивационным сопровождением профессиональной деятельности может стать содействие в благоустройстве семьи и жилья сотрудника, т.к. от удовлетворения первичных потребностей индивида зависит достижение конечной цели: скорость достижения и

качество.

В виду вышесказанного, можно сказать о том, что мотивационное сопровождение, как комплексная динамичная мера повышения эффективности персонала, должно быть заимствовано и всеми фирмами и адаптировано к их профессиональным трудовым условия.

Использованные источники:

1. Горностаева Ж.В., Кушнарёва И. В. Мотивация труда в предпринимательской деятельности / Экономика и менеджмент: современные детерминанты модернизации и трансформации : коллектив. моногр. / Айдинова, А. Т. [и др.]. – М. : Миракль, 2017. – С. 79-91
2. Горностаева Ж.В., Тепина Ю.В. Особенности организации труда и мотивации работников предприятий легкой промышленности // КАНТ. – 2017. – № 2. – С. 219-222
3. Gornostaeva Z.V., Alekhina E.S., Chernysheva Y.S. Marketing mechanisms of overcoming the barriers of interaction and cooperation of Russia and Europe // Contributions to Economics. 2017. № 9783319606958. С. 621-627.

УДК 331.1

*Федоркова А.В., к.э.н.
доцент
кафедра «Управление и предпринимательство»
Институт сферы обслуживания и предпринимательства
Россия, г. Шахты*

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА КОМПАНИИ: КРИТЕРИИ И МЕТОДЫ

Аннотация: Статья посвящена вопросом организации и проведения оценки персонала компании. В работе изучены функции управления персоналом и основные требования, предъявляемые к критериям оценки персонала. Также в статье представлены основные современные методы оценки персонал и дана их краткая характеристика.

Ключевые слова: персонал, система управления персоналом, кадры.

*Fedorkova A.V.
Candidate of Economic Sciences, associate professor
associate professor "Management and business"
Institute of services industry and business
Russia, Shakhty*

PERFORMANCE APPRAISAL OF THE COMPANY: CRITERIA AND METHODS

Summary: Article is devoted by a question of the organization and evaluating personnel of the company. In work functions of human resource management and the main requirements imposed to criteria for evaluation of personnel are studied. Also the main modern methods of assessment personnel are presented in article and their short characteristic is given.

Keywords: personnel, personnel management system, shots.

Оценка персонала компании - представляет собой процедуру выявления качественных характеристик сотрудников, с помощью которых руководитель сможет принять ряд управленческих решений, направленных на повышение эффективности деятельности трудового коллектива.

Процедура оценки находится в тесной взаимосвязи со всеми функциями управления персоналом (рисунок 1).

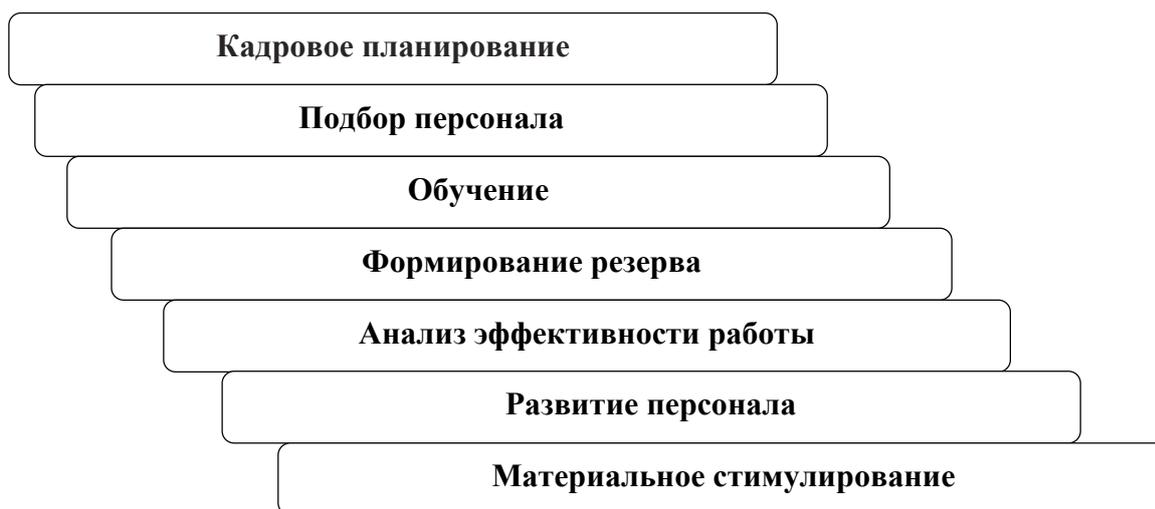


Рисунок 1 – Функции управления персоналом компании

Оценка персонала осуществляется в процессе реализации всех кадровых процедур: при приеме и увольнении, обучении и продвижении, реорганизации, сокращении, материальном и моральном поощрении [2].

Цели проведения оценки персонала:

- определение соотношения между затратами на сотрудника и эффективностью его труда;
- оценку потенциала работающих сотрудников;
- определение индивидуальной роли сотрудника в коллективе.

Современные российские компании используют при проведении оценки персонала целый комплекс методов и методик, которые направлены на оценку соответствия различных показателей и критериев.

Основные требования, предъявляемые к критериям оценки персонала представлены на рисунке 2.



Рисунок 2 - Основные требования, предъявляемые к критериям оценки персонала компании [1]

Все критерии оценки персонала можно разделить на две группы:

– оценка компетенций персонала (оценка знаний, умений, практических навыков, изучаются особенности поведения, личностные качества);

– оценка результативности работы (сравнение результатов работы конкретного сотрудника с показателями, запланированными для данной должности).

Существующие современные методы и подходы к оценке персонала компании можно объединить в три группы (рисунок 3).



Рисунок 3 - Методы оценки персонала компании

Краткое содержание каждого метода оценки персонала представим в виде таблицы 1.

Таблица 1 – Содержание методов оценки персонала

Метод	Краткое содержание
Матричный	Качества сотрудника сравниваются с идеальной моделью данной должности
Произвольные характеристики	Сопоставляются наиболее крупные достижения и нарушения сотрудника
Выполнение задач	Оценка работы сотрудника в целом
360 градусов	Оценка сотрудника руководством, коллегами, клиентами и непосредственно им самим
Групповая дискуссия	Беседа сотрудника с экспертами о результатах его работы
Балльная оценка	За каждое достижение сотруднику присваиваются баллы, которые

Ранги	затем суммируются по итогам определенного периода Руководители структурных подразделений составляют рейтинги, на основе которых принимается решение об увольнении или понижении в должности
Свободная балльная оценка	Качества сотрудника оцениваются экспертами в баллах, затем они суммируются
Сумма оценок	Все качественные характеристик сотрудника оцениваются по шкале, затем определяется среднее значение и сравнивается с идеальным показателем
Система группировок	Сотрудники делятся на несколько групп, в зависимости от результатов труда (от неудовлетворительной работы до идеальной)

Таким образом, оценка персонала компании является одной из самых значимых частей системы управления персоналом [3]. В современной практике кадрового дела существует множество методов оценки, выбор которых зависит от требований конкретной компании. Создание эффективной системы управления персоналом компании возможно только с помощью проведения регулярной оценки, которая позволит улучшить кадровую политику, избежать конфликтных ситуаций в коллективе, выявить перспективных сотрудников.

Использованные источники:

1. Методы и цели оценки персонала: как превратить сотрудников из инструмента в мозговой центр компании [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://sibac.info/primery-oformleniya-spiska-literatury> (дата обращения: 23.03.18)
2. Оценка персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.grandars.ru/college/biznes/ocenka-personala.html> (дата обращения: 23.03.18)
3. Федоркова А.В. Особенности управления персоналом в сфере гостиничного бизнеса [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=30640627> (дата обращения: 23.03.18)

ПАТЕНТНАЯ АКТИВНОСТЬ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация: Одним из основных индикаторов, характеризующих инновационную деятельность в регионах является патентная активность. Зарубежные авторы выделяют человеческий капитал как один из факторов, влияющих на патентную активность регионов. Однако в России наблюдается значительная дифференциация между регионами по патентной активности. В статье рассматривается уровень патентной активности регионов РФ, а также особенности влияния предпринимательства на качество патентных заявок.

Ключевые слова: патентный индекс, предпринимательская деятельность, занятость

Khanina A.V.
candidate of economic Sciences

*Assistant of the chair «Management and innovative technologies»
Southern federal University
Russia, Rostov-on – don*

PATENT ACTIVITY AS A FACTOR OF DEVELOPMENT OF ENTREPRENEURSHIP

Abstract: One of the main indicators characterizing innovation activity in the regions is patent activity. Foreign authors singled out human capital as one of the factors affecting the patent activity of regions. However, in Russia there is a significant differentiation between regions on patent activity. The article examines the level of patent activity in the regions of the Russian Federation, as well as the particular impact of entrepreneurship on the quality of patent applications.

Keywords: patent index, entrepreneurial activity, employment

В настоящее время в Российских регионах функционирует достаточное количество инструментов инновационной деятельности, объектов инновационной инфраструктуры. Объемы поддержки инновационной активности каждый год растут, но в том же темпе растет и значительная дифференциация регионов по объемам интеллектуальной деятельности.

Эконометрический анализ зарубежного и отечественного опыта показал, что на патентную активность, в большей степени характеризующую результаты интеллектуальной деятельности, влияют качество человеческого капитала, затраты на научные исследования и разработки, а также существующие и потенциальные межрегиональные перетоки знаний и

опыта. В теоретических работах, а также в комплексе эмпирических публикаций за рубежом обосновывается, что ключевую роль играют затраты на научные исследования [1]. Российская практика демонстрирует явную зависимость от кадрового потенциала.

Для расчета патентной активности в регионах Российской Федерации будем использовать расчет патентного индекса:

$$\text{Патентный индекс} = \frac{\text{Объем региональных патентов}}{\text{Региональная занятость}}$$

То есть чем выше патентный индекс, тем выше инновационная активность региона. В настоящее время наиболее инновационно активным регионом является Центральный и Приволжский федеральный округ (рис.1).

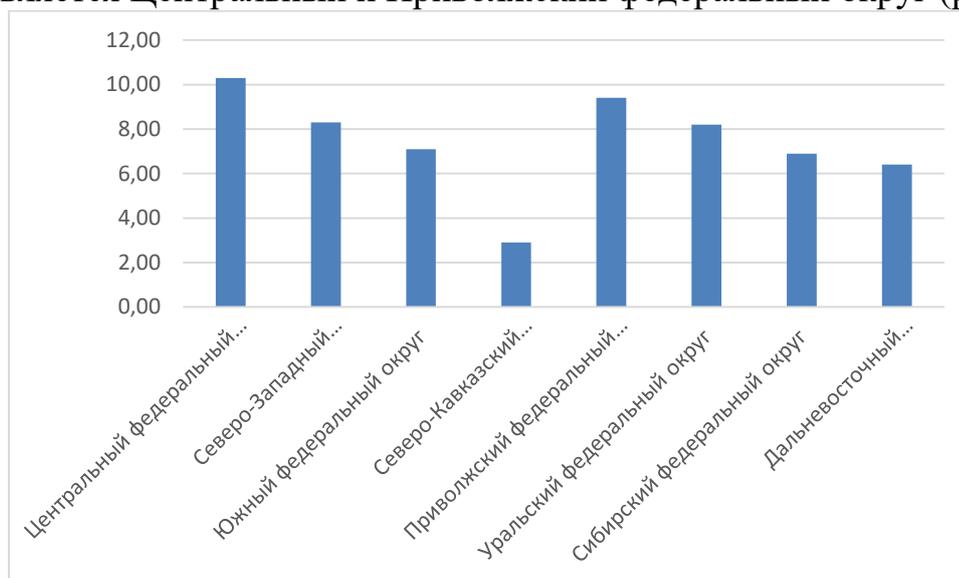


Рис.1 Инновационная активность организаций (удельный вес организаций, осуществлявших технологические, организационные, маркетинговые инновации в отчетном году, в общем числе обследованных организаций) по субъектам РФ [2]

Расчет патентного индекса демонстрирует значительное преимущество Центрального федерального округа над остальными. То есть именно Центральный федеральный округ производит значительное количество объектов инновационной деятельности по отношению к занятым в данном регионе. Очевидно, что практически 50% занятых в данном регионе являются занятыми в инновационной деятельности.

Таблица 1

Расчет патентного индекса по субъектам Российской Федерации

	2010	2013	2014	2015	2016
Центральный федеральный округ	0,56	0,55	0,61	0,52	0,58
Северо-Западный федеральный округ	0,23	0,23	0,23	0,27	0,21
Южный федеральный округ	0,21	0,18	0,19	0,19	0,17
Северо-Кавказский федеральный округ	0,16	0,15	0,18	0,16	0,11
Приволжский федеральный округ	0,23	0,23	0,23	0,27	0,20
Уральский федеральный округ	0,20	0,16	0,16	0,18	0,14
Сибирский федеральный округ	0,23	0,21	0,21	0,24	0,18
Дальневосточный федеральный округ	0,13	0,14	0,15	0,20	0,14

Как видно из таблицы, остальные регионы имеют патентный индекс ниже 20%, что означает что патентная активность в остальных регионах Российской Федерации отличается невысоким уровнем патентных заявок и низким качеством их проверок. Таким образом очевидно, что патентная активность влияет на уровень предпринимательской деятельности. Чем выше уровень предпринимательской деятельности, в особенности в инновационных направлениях, тем качественнее будут патентные заявки и, соответственно, выше уровень патентного индекса [3].

Безусловно, для анализа уровня инновационной активности регионов, помимо занятости и количества патентов, необходимо учитывать и иные факторы, такие как объем финансирования исследований и разработок, качество человеческого капитала, а также не только количество, но и качество патентных заявок. Тем не менее, чем выше уровень предпринимательской деятельности в регионе в инновационном секторе, тем качественнее должны быть патентные заявки и выше патентный индекс региона.

Использованные источники:

1. Бабурин В. Л., Земцов С. П. Факторы патентной активности в регионах России // Мир экономики и управления. 2016. Т. 16, № 1. С. 86-100
2. Статистический сборник www.gks.ru
3. Статистический сборник «Индикаторы инновационной деятельности» www.hse.ru

*Харламова Ю.П.
студент магистрант
кафедра «Управление и предпринимательство»
научный руководитель: Чернышева Ю.С., к.т.н.
доцент
кафедра «Управление и предпринимательство»
Институт сферы обслуживания и предпринимательства
ДГТУ
филиал в г. Шахты
Россия, г. Шахты*

ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. Статья посвящена изучению форм и видов трудовой адаптации персонала на предприятиях. Особая роль уделена в работе адаптации молодого персонала, пришедшего на рабочее место по окончании учебы. Это связано в первую очередь с тем, что именно такой персонал наиболее гибко способен реагировать на изменение внешней экономической и политической среды, и обладает знаниями, соответствующими требованиям рынка труда и времени.

Ключевые слова: управление персоналом, адаптация персонала, молодой персонал.

*Kharlamova Yu.P.
student
Master's Degree, Department "Management and Entrepreneurship"
Institute of Service and Entrepreneurship (Branch) of DSTU in Shakhty
Russia, Shakhty
Scientific adviser - Chernysheva Yu.S.
Candidate of Science, Associate Professor of the Department
"Management and Entrepreneurship"
Institute of Service and Entrepreneurship (Branch) of DSTU in Shakhty
Russia, Shakhty*

PECULIARITIES OF LABOR ADAPTATION OF YOUNG PERSONNEL IN THE ORGANIZATION

Annotation. The article is devoted to the study of forms and types of labor adaptation of personnel at enterprises. A special role is given to the work of adaptation of young personnel who came to the workplace after graduation. This is due primarily to the fact that it is precisely such personnel who are most flexible in responding to changes in the external economic and political environment, and possessing knowledge that meet the requirements of the labor market and time.

Keywords: personnel management, staff adaptation, young staff.

Трудовая адаптация персонала играет важную роль в организации трудового процесса и повышении эффективности работы персонала. Трудовая адаптация персонала представляет собой процесс ознакомления работника с новыми условиями труда, акклиматизация его в коллективе и знакомство с правилами и нормами трудовой деятельности на предприятии.

Важнейшую роль играет трудовая адаптация молодых сотрудников, пришедших в организацию после окончания высшего учебного заведения, ведь именно этот вид сотрудников в наименьшей степени имеет представление о функционировании организации. Каждое предприятие в современных условиях заинтересовано в молодых сотрудниках, ведь именно они легко приспосабливаются к новым внешним и внутренним условиям и обладают более современными знаниями в своей профессиональной области деятельности [3].

Каждый сотрудник, независимо от возраста и стажа, проходит как минимум пять видов трудовой адаптации, с которыми мы познакомимся более подробно на рисунке 1.

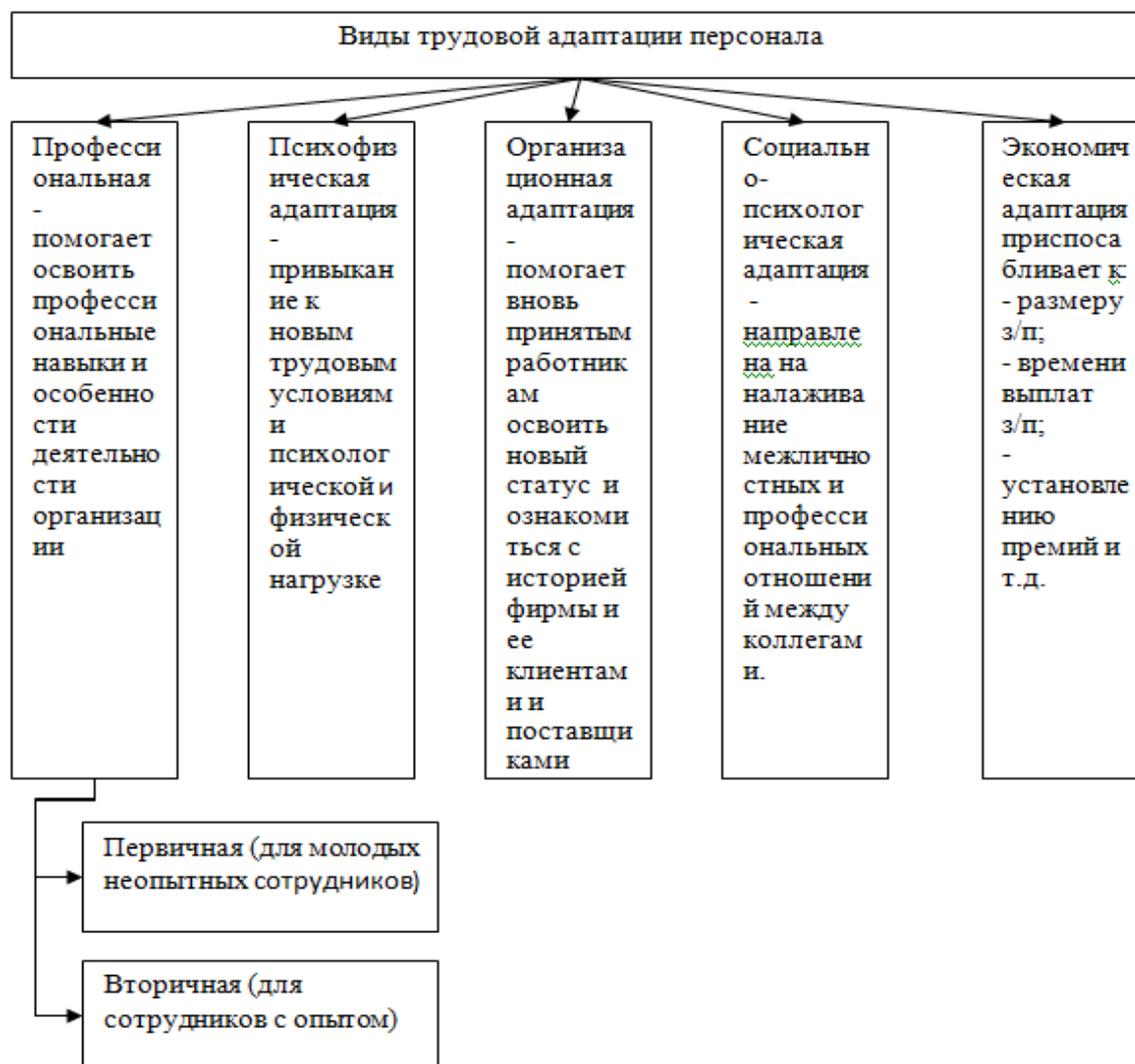


Рисунок 1 – Виды трудовой адаптации персонала в организации [1]

Если мы говорим о необходимости уделять особое внимание адаптации молодого персонала, пришедшего в организацию после обучения в вузе, то нужно уделить внимание таким видам адаптации как первичная профессиональная и социально-психологическая, т.к. именно они направлены на повышение комфортности трудового процесса молодых работников, только в первом случае – на повышение и развитие их профессиональных навыков, а во втором – на организацию межличностного контакта со стабильным коллективом фирмы [2].

Каждая фирма должна быть заинтересована в обновлении штата молодыми высококвалифицированными сотрудниками, чей уровень знаний и навыков соответствует требованиям времени и развитию науки и техники. В связи с чем, руководству компании нужно уделять особое внимание разработке мер по созданию наиболее комфортных условий для такого типа персонала.

Использованные источники:

1. Вороной С.Н., Горностаева Ж.В. Особенности системы управления персоналом в организации // В сборнике: Научное сообщество студентов. Междисциплинарные исследования. Предпринимательство и инновации: путь к синергии Электронный сборник статей по материалам XXXII студенческой международной научно-практической конференции. - Спецвыпуск. - 2017. - С. 36-39.
2. Горностаева Ж.В., Сорокина Ю.В., Мнацакян В.Д., Голдина И.П., Андреева У.С. Развитие современных кадровых технологий в органах местного самоуправления: – Монография – Новосибирск: Изд. АНС «СибАК», 2018. – 66 с.
3. Малинина О. Ю., Кушнарёва И. В., Федоркова А. В., Горностаева Ж.В., Буряков С. А., Сорокина Ю. В. Предпринимательская деятельность (учебное пособие). - Новочеркасск: ЛИК, 2017. – 142 с.

УДК 331.108.6

Хачемизова А.Х.
студент магистрант 2 курса
факультет «Экономика, сервис и предпринимательство»
Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)
ДГТУ
научный руководитель: Чернышева Ю.С., к.т.н.
доцент
Россия, г. Шахты

СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СФЕРЕ ГОСТИНИЧНОГО БИЗНЕСА

Аннотация: колбаса, колбаса, колбаса, колбаса, колбаска, колбаска

В данной статье автором было рассмотрены стратегии управления персоналом в организациях сфере гостиничного бизнеса. Также было отмечено влияние современной экономической ситуации как фактора влияющего на модель управления внутри организации. Предложены основные элементы, определяющие эффективную стратегию управления. Именно этими элементами стали: мотивация, заработок, корпоративное обучение и карьерный рост.

Ключевые слова: управление персоналом, гостиничный бизнес, мотивация, персонал, эффективность.

Hachemizova A.H.
master's student
2 course, faculty « Economics, service and entrepreneurship»
Institute of service and business (branch) DSTU
Russia, Shakhty
Scientific supervisor: Chernysheva Yu.S.
ph. d., associate professor

THE STRATEGY OF PERSONNEL MANAGEMENT IN THE HOSPITALITY INDUSTRY

Annotation:

In this article, the author considered the strategies of personnel management in the organizations of the hotel business. It was also noted the influence of the current economic situation as a factor influencing the management model within the organization. The basic elements that define an effective management strategy are proposed. These are the elements: motivation, earnings, corporate training and career growth.

Key words: personnel management, hotel business, motivation, personnel, efficiency.

Любая результативная и эффективная деятельность гостиничных предприятий напрямую зависит от эффективного использования кадров. Поэтому основным элементом управления организации является функция

управления персоналом, которая по своей сути должна быть непосредственно интегрирована с общей стратегической концепцией. Важнейшим условием обеспечения эффективного управления людьми, работающими в организации, является отношение к системе кадрового менеджмента руководства. Ведь невозможно рассчитывать на успех, если высшее руководство не относит проблему управления людьми и не готово к модернизации и поддержке системы управления [1].

Современные условия экономики и рынка труда предъявляют требования не только к квалификации и профессионализму работников сферы гостиничного бизнеса, но и к поведению самих организаций в отношении к сотрудникам – чётко прописанный трудовой кодекс, составленные с учетом всех прав трудовые договоры, а также социальные ценности и трудовая этика. Благодаря этому возникла определенная необходимость построить и объединить систему управления персоналом на основе соответствующей стратегии компании.

Поэтому можно с полной уверенностью сказать, что чётко налаженной стратегии управления персоналом на любом гостиничном предприятии нет. К тому же на данном этапе развития экономики руководство предприятий большее внимание уделяет укреплению своих позиций и увеличению доли потребительского рынка. Все финансовые средства как собственные и заёмные нацелены на внешние цели. Однако необходимо отметить, что если и дальше будет продолжаться существование проблем внутри организаций, то, в конечном счёте, все усилия руководства относительно внешней среды окажутся бесперспективными.

Вследствие чего решение проблем гостиничных организаций именно в разработке стратегии управления персоналом. Стратегия управления персоналом это по своей сути набор основных принципов, правил и целей работы с персоналом, который конкретизирован с учетом всех типов организационной стратегии, организационного и кадрового потенциала, а также типа кадровой политики.

Рассмотрим первую цель, а именно цель набора персонала, которая заключается в создании необходимого резерва кандидатов на все должности и специальности гостиничной организации, из данного резерва руководство может, впоследствии, отбирать наиболее подходящие для организации кадры. Необходимый объем по набору определяется, как и всегда, кадровой службой, а также ими определяется разница между существующей рабочей силой и будущей потребностью организации в ней. При наборе должны учитываться такие факторы, текучесть сотрудников, истечение договора, возможное расширение компании и выход сотрудников на пенсию и в декретный отпуск. Подбор кандидатов в настоящее время ведется либо по заказу специальными кадровыми агентствами или внутренними менеджерами по подбору – рекрутерами, поиск может быть осуществлен как во внешних источниках, так и во внутренних. В данном случае необходимо отметить, что даже при активном поиске сотрудников гостиничными

предприятиями отдается предпочтение внутреннему набору, т.е. внутри компании, т.к. продвижение по карьерной лестнице уже работающих сотрудников обходится компании дешевле. Кроме того, это значительно повышает их заинтересованность, улучшает климат внутри коллектива и усиливает лояльность работников к компании и гостиничной сфере в целом. В ходе внедрения и разработки стратегии в компанию гостиничной сферы предлагается создание организации уведомлений всех сотрудников о любой открывающейся вакансии, что дает возможность подать заявление до того, как будут рассматриваться заявления людей со стороны. Относительно отбора и оценки можно обратиться к опыту других организаций из иных сфер экономики.

Руководство этих компаний большое внимание уделяет не резюме претендента, а испытаниям, которые предлагаются ему пройти. Каждый новый сотрудник обязательно проходит несколько заданий. Среди них – неременная стажировка и обучение. В любой организации важным считается проведение регулярных программ обучения и подготовки работников. Цель, которую преследует руководство таких гостиничных компаний – это обеспечение своего предприятия достаточным количеством людей с необходимыми профессиональными навыками и способностями, что, по сути, является необходимым условием воспроизводства и расширения бизнеса [2].

Также необходимо отметить еще один важный аспект создания систем управления персоналом в гостиничном бизнесе, а именно адаптация и коммуникация. Т.е. на любом предприятии сферы гостиничного бизнеса должен действовать определенный принцип, а именно принцип демократии. При этом на предприятии должна соблюдаться субординация, которая держит сотрудников в дисциплине. Можно сказать, что взаимоотношения между сотрудниками и руководящим составом должны быть либеральными, подверженными субординации и не отягощенные страхом наказания. Это очень сильно поможет каждому работнику чувствовать себя более комфортно на своем рабочем месте, а также позволит обладать информацией о кадровой политике, стратегической политике компании, что положительно скажется на производительности сотрудника, т.к. он будет направлять свой труд на достижение необходимых компании целей. Отличным стимулом для работников будет возможность карьерного роста, развитие своих профессиональных навыков, а также максимальная самостоятельность в принятии решений. Следует отметить, что при положительных результатах производительности, необходимо выражать благодарность, как отдельным работникам, так и группам. Система поощрения работников предприятия должна включать в себя не только моральное, но и материальное вознаграждение. Также рекомендуется при внедрении оптимальной стратегии пересмотреть систему оплаты труда. Сделать упор на зависимость заработной платы от приложенного труда сотрудника.

Таким образом, любая стратегия управления персоналом на

предприятия, а именно в организации сферы гостиничного бизнеса, направлена на интеграцию многочисленных аспектов управления. Данное объединение позволит значительно лучше мотивировать сотрудников, снизит напряжение между руководством и персоналом, позволит оптимизировать трудовые качества и профессионализм, что тем самым создаст единую, соответствующую компании цель среди сотрудников.

Использованные источники:

1. Разработка стратегии управления персоналом организации // REFLEADER.RU: сообщество и публикации. 2016. URL : <http://refleader.ru/jgernamermerujg.html> (дата обращения 13.03.18).
2. Правовые основы управления персоналом // HR-Portal: сообщество и публикации. 2016. URL : <http://hr-portal.ru/article/pravovye-osnovy-upravleniya-personalom> (дата обращения 13.03.18).
3. Алавердов, А.Р. Управление персоналом: Учебное пособие / А.Р. Алавердов, Е.О. Куроедова, О.В. Нестерова. – М.: МФПУ Синергия, 2013. – 192 с.

УДК 331.1

*Ходак О.А.
студент магистрант 2 курса
факультет «Экономика, сервис и предпринимательство»
Малинина О.Ю., к.э.н.
доцент
Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)
ДГТУ
Россия, г. Шахты*

КЛАССИФИКАЦИЯ ПОДХОДОВ К МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ

Аннотация:

В статье рассмотрена классификация подходов к мотивации труда рабочих. Мотивация является мощным инструментом повышения производительности и качества труда работников, поэтому исследования данной проблематики являются достаточно актуальными. Мотивация в управлении персоналом рассматривается как процесс активизации совокупности мотивов работника (внутренняя мотивация) и создания стимулов (внешняя мотивация) для побуждения к качественной трудовой деятельности. Мотивация сотрудников является важным звеном в управлении персоналом организации.

Ключевые слова: мотивация сотрудников, производительность труда, теории мотивации, личность, сотрудники.

*Hodak O.A.
master
2 year, Faculty of Economics, Service and Entrepreneurship
Institute of Service and Entrepreneurship (Branch) of DSTU
Russia, Shakhty
Malinina O.Yu.
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor*

CLASSIFICATION OF APPROACHES TO MOTIVATION OF CO-OPERATORS

Annotation:

The article considers classification of approaches to motivation of labor of workers. Motivation is a powerful tool to improve the productivity and quality of work of workers, so research on this issue is quite relevant. Motivation in the management of personnel is seen as a process of activating the totality of employee motives (internal motivation) and creating incentives (external motivation) for inducing quality work. Motivation of employees is an important link in the management of the organization's personnel.

Key words: motivation of employees, labor productivity, theory of motivation, personality, employees.

Личность работника и её возрастающая роль на сегодняшний день является главной особенностью управления персоналом. В современном обществе у людей появились большие возможности в области образования, что привело к повышению уровня образованных людей.

Выделяют два основных подхода к изучению теории мотивации:

- содержательные теории мотивации;
- процессуальные теории и механизмы мотивации.

Теории, относящиеся к первым подходам, основываются на изучении человеческих потребностей, которые являются мотивами для действий человека. Сторонниками такого подхода являются: А. Маслоу, К. Альдерфер, Ф. Герцберги др. Наиболее известными процессуальными теориями являются: теория постановки целей Э. Локке; теория равенства С. Адамса; теория ожидания В. Врума и т.д. Теория Э. Локке достаточно сложна для применения на практике. Она предполагает стремление руководства и работника к постановке труднодостижимой цели и высокую степень независимости служащих.

С. Адаме разработал теорию справедливости в 60—е годы XX века, он рассматривает мотивацию на основании сравнения сотрудника с другими работниками:

- по вкладу (количество труда, прилагаемые усилия, время);
- по результату (оплата, премия, престиж).

Задача менеджера — доступно объяснить сотрудникам о существующей разнице в вознаграждениях.

Теория ожиданий предполагает, что имеющаяся потребность не является единственным условием мотивации человека. Схематически теория мотивации по В. Вруму представлена на рисунке 1.



Рисунок 1 – Упрощенная модель теории ожидания В.Врума

Взаимосвязи между видами поведения, сводят к разным результатам:

1. Взаимосвязь усилия и действия, приводит к ожиданию.
2. Взаимосвязь действия и результата, приводит к возникновению инструментальности.
3. Взаимосвязь результата и личных целей, приводит к валентности.

Эдвард Дисси и Р. Раин разработали принцип разделения мотивации на внешнюю и внутреннюю.

Целью мотивации персонала со стороны руководителя является разработка комплекса условий, которые будут побуждать работника к действиям, выполнение которых будет направлено на достижение целей с

максимальным эффектом.

Схему мотивационного процесса, отражающую его многоступенчатость, цикличность, а также взаимосвязь потребность — мотив — цель можно представить в виде рисунка 2 [1]:



Рисунок 2 – Схема протекания мотивационного процесса

Мотивация как функция управления реализуется через систему стимулов, т.е. любые действия подчиненного должны иметь для него положительные или отрицательные последствия с точки зрения удовлетворения его потребностей или достижения его целей [2].

Организации, у которых отсутствует эффективная система мотивации труда или степень эффективности применяемой системы весьма незначительна, часто сталкиваются с различными проблемами [3]. Список проблем представлен на рисунке 3.



Рисунок 3 – Проблемы предприятий, при отсутствии эффективной системы мотивации труда или при ее низкой эффективности

Для того чтобы построить эффективную систему мотивации руководителю требуется изучение теоретических основ мотивации и применяемых в настоящее время систем стимулирования [4].

Исходя из вышесказанного, руководителю следует понимать, что;

— проблемы с сотрудниками могут возникнуть, если они почувствуют несправедливое отношение;

— необходимо систематическое наблюдение за мнением сотрудников относительно справедливости со стороны руководства;

— работники должны знать систему оплаты труда и порядок премирования за успешный результат труда;

— работников интересует награда по сравнению со своими коллегами, а не уровень награды.

Использованные источники:

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом: теория и практика: мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебно—практическое пособие / под ред. Кибанова А. Я. М.: Проспект, 2014. 74 с.
2. Самоукина Н. В. Эффективная мотивация персонала при минимальных затратах или как платить меньше, чтобы работали лучше: М.: Проспект, 2014. 238 с.
3. Бугаева М.В., Титов Е.Ю. Особенности применения мотивационных инструментов в строительной индустрии // Международное научное издание Современные фундаментальные и прикладные исследования. 2015. №1 (16). С.43-47.
4. Экономика и менеджмент: современные детерминанты модернизации и трансформации : коллективная монография [Текст] / А.Т. Айдинова, Е.С. Алехина, В.В. Баклакова, Ж.В. Горностаева, В.Е. Жидков, В.В. Куренная, И.В. Кушнарера, Н.В. Лазарева, Е.Ю. Липилина, Е.В. Поваляев, В.А. Поваляева, Е.А. Пономарева, Л.В. Семенова, И.А. Сенюгина, Ю.В. Сорокина, Г.В. Суровицкая, В.А. Фурсов, М.В. Чернецов, Ю.С. Чернышева, И.В. Чимонина. – М.: МИРАКЛЬ, 2017. – 184 с.

Чеботарева В.С.
студент магистрант 2 курса
факультет «Экономика, сервис и предпринимательство»
Институт сферы обслуживания и предпринимательства
ДГТУ
филиал в г. Шахты
Россия, г. Шахты

МОТИВАЦИЯ СОТРУДНИКОВ НА МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ БЫСТРОГО ПИТАНИЯ

Аннотация

В статье рассматривается роль и способы мотивации сотрудников на малых предприятиях общественного питания. На сегодняшний день предприятия общепита занимают значимое место в жизни общества. Главная цель заведения – получение прибыли. Прибыль зависит от многих факторов, в том числе и от качественной работы персонала. Для достижения данной цели сотрудники должны быть мотивированы на работу, высокие продажи и развитие предприятия.

Ключевые слова: мотивация, мотивационные факторы, эффективность работы, трудовые ресурсы, производительность труда.

Chebotareva V.S.
graduate student
2 year, Faculty of Economics, Service and Entrepreneurship
Institute of Service and Entrepreneurship (branch) of DSTU in Shakhty
Russia, Shakhty

MOTIVATION OF EMPLOYEES AT SMALL FIRMS OF FAST FOOD

Abstract

This article examines the role and methods of motivating employees at small catering enterprises. For today, public catering enterprises occupy a significant place in the life of society. The main goal of the institution is to make a profit. The profit depends on many factors, including the qualitative work of the staff. To achieve this goal, employees must be motivated for work, high sales and enterprise development.

Key words: motivation, motivational factors, work efficiency, labor resources, labor productivity.

Быстрое питание – бизнес, который при правильном подходе может принести уже в первые годы деятельности огромную прибыль.

Предприятия быстрого питания привлекательны как для проведения досуга, так и для поиска работы, потому что здесь не так требовательны к кандидатам. Для фаст-фуда характерна «текучка» кадров. Идут сюда, в основном, студенты, которым нужен свободный график и которые не

заинтересованы в высокой заработной плате. Работодатели выжимают из этого всю пользу и делают своих сотрудников универсальными работниками. Кассиры-продавцы в свою очередь этим вполне довольны, так как за короткий срок успевают освоить и получить опыт сразу в нескольких профессиях.

Как правило, такого сотрудника интересует только получение минимального заработка без лишних усилий. На многих предприятиях быстрого питания зарплата фиксированная и поэтому работник не заинтересован в высоких продажах.

Из-за некачественной и медленной работы персонала владелец теряет большие суммы. Поэтому следует разработать способы дополнительной мотивации для повышения качества, скорости выполнения заказов, чувства ответственности перед начальством. Финансовая мотивация часто является ключевой [1]. Поэтому, на некоторых предприятиях быстрого питания введена бонусная система – вознаграждение за высокие продажи. Чем больше выручка, тем больше заработная плата [2].

Еще одной очень важной проблемой является воровство и денежные махинации. Воровство в общепите – известный факт. Речь идет о злоупотреблениях, которые можно посчитать, т.е. реальные деньги, проходящие мимо кассы. Так же учитывается воровство продуктов, посуды и другого инвентаря.

Все становится явным, когда устанавливают систему учета товаров и резко возрастает выручка. Выясняется, что часть денег уходила явно не туда. После установки системы учета товаров материальные потери заведения снизятся, но если все же воровство продолжится – наказывать либо штрафом, либо увольнением.

Администрация г. Новочеркаска в настоящее время уделяет большое внимание к предстоящему Чемпионату мира по футболу. Уже сейчас проводится регулярный мониторинг объектов общественного питания, которые могут быть задействованы при большом потоке туристов и гостей игр.

На конец 2017 года количество предприятий быстрого питания, в том числе в торговых центрах и крупноформатной сети составляет 43 заведения. Это примерно 20,3% от общего количества предприятий общественного питания. Число работающих в данной отрасли составило 1569 человек [3].

Согласно статистическим данным в г. Новочеркаске предложено около 30 вакансий на предприятиях быстрого питания.

Основные требования:

- грамотная речь;
- уверенность в себе и товаре, предлагаемый посетителям;
- активность;
- стрессоустойчивость.

Должностные обязанности:

- прием заказов у посетителей;
- расчет по кассе;
- быстрое приготовление блюд по стандартам заведения;
- соблюдение санитарных норм на рабочем месте;
- иногда участие в ревизии.

Средняя заработная плата в г. Новочеркассе на должности повар-кассир – 10000-15000 рублей. График работы 3/3, 2/2.

Итак, можно подвести итог. Квалифицированный, эффективный, профессиональный, удовлетворенный своей работой персонал – залог успешного бизнеса. Если человек имеет финансовую и моральную мотивацию, то он выполняет свою работу с удовольствием.

Использованные источники:

1. Лысенко В.Д., Бугаева М.В. Особенности мотивации персонала в электроэнергетике // Предпринимательство и инновации: путь к синергии: электронный сборник статей по материалам XXXII студенческой междунар. науч.-практ. конф. спецвыпуск. 2017. С. 97 – 99.
2. Кучер, Л. С. Организация обслуживания на предприятиях общественного питания: учебное пособие/ Л.С. Кучер. – М.: Пресс-центр, 2013. – 422 с.
3. Официальный сайт города Новочеркасска [Электронный ресурс]: Интернет-ресурс. – URL: <https://novochgrad.ru/>

*Чимонина И.В., к.биол.н.
доцент*

кафедра «Сервис»

Технологический институт сервиса (филиал)

ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет»

Шульга А.А.

студент магистрант

Северо-Кавказский федеральный университет

Россия, г. Ставрополь

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА В РОССИИ

Аннотация: В данной статье рассмотрены особенности, проблемы развития ресторанного бизнеса в России. Особое внимание уделено причинам быстрого роста отечественного рынка ресторанных услуг. Отдельно рассматривается развитие чайных клубов и предприятий casual dining. Авторами предпринята попытка обосновать причины короткого жизненного цикла российских ресторанных заведений.

Ключевые слова: ресторанный бизнес, предприятия питания, чайный клуб, предприятия casual dining, рынок ресторанных услуг.

*Chimonina I.V., Candidate of Biological Science, Associate Professor
Department of Service, Don State Technical University*

Russia, Stavropol

Shulga A.A.

Undergraduate

North Caucasus federal university

Russia, Stavropol

PROBLEMS AND THE PROSPECTS OF DEVELOPMENT OF RESTAURANT BUSINESS IN RUSSIA

Abstract: In this article features, problems of development of restaurant business in Russia are considered. Special attention is paid to the reasons of rapid growth of the domestic market of restaurant services. Separately development of tea clubs and the casual dining enterprises is considered. Authors have made an attempt to prove the reasons of short life cycle of the Russian restaurant institutions.

Keywords: restaurant business, enterprises of food, tea club, casual dining enterprises, market of restaurant services.

В современных реалиях ресторан перестал считаться роскошью для представителей среднего класса. Ушли в прошлое представления о том, что ресторан заведение только для высшего общества. Сегодня этот тип предприятия питания стал неотъемлемой частью нашей жизни.

В последнее время следует отметить стремительный рост рынка

ресторанных услуг. В качестве причины такого ускоренного роста мы можем отметить увеличение числа торгово-развлекательных центров, строительство которых все продолжается. Согласно данным мировой статистики, строительство крупных супермаркетов начинается в регионе тогда, когда средний уровень дохода населения больше 300 долларов, а предприятий сферы питания превышает 400 долларов. Открытие сети ресторанов сопряжено со средним уровнем дохода в 500 долларов. Таким образом, мы можем проследить зависимость числа предприятий питания от уровня доходов населения [1].

Тем не менее каждый регион имеет свои особенности развития, поэтому говорить о четких тенденций в развитии ресторанного бизнеса не представляется возможным. Если рассматривать развитие ресторанного бизнеса в Москве, то на данный момент отметим большое разнообразие специализаций в сфере питания: блинные, кондитерские, караоке-бары, клубные заведения и т.п. Перечисленные представители предприятий питания направлены на удовлетворение различных потребностей клиентов, для которых более приоритетным аспектом в выборе заведения является не столько разнообразие меню, сколько процесс оказания услуг и дополнительные опции (трансляция спортивных матчей, показа мод, участие в конкурсах и т.п.). [2, 4]

Особую популярность, согласно нашим наблюдениям, стали приобретать чайные клубы, которые имеют более обширное меню, чем кофейни. В Москве особой популярностью пользуются «Клуб чайной культуры» на ул. Малая Дмитровка, клуб «Чайная высота», Тайная чайная «Chainaya. Tea&Cocktails», чайная «Дом белого журавля», пространство «Души не чаю» и др. Данные заведения располагаются в центре и исторических местах столицы и предлагают более 300 сортов чая, необычные арт-напитки в хрустальных бокалах и авторские настойки. Возрастающую популярность таких предприятий, по нашему мнению, можно объяснить желанием возвратиться в советское время, а также расслабиться после напряженного рабочего дня с кружкой свежесваренного чая.

Нельзя не обойти вниманием и еще одну новинку в России – «Магазин готовой пищи». В этом случае потребление блюд происходит дома или на работе. К такого рода заведениям относятся предприятия casual dining, в том числе familystyle. Отличие такого концепта от различных форматов предприятий быстрого питания в его высоком уровне сервисных услуг и уникальном дизайне, который, как правило, разрабатывается именитым дизайнером. От формата премиум-класса он отличается доступным уровнем цен. Ярким примером является ресторан Сергея Ерошенко «Честная кухня», отличительной особенностью которого отмечается честная ценовая политика. Атмосферный ресторан «TILDA» предлагает самобытную кухню, являясь отличным образцом датского хюгге с французским акцентом в деталях.

Не смотря на новинки, рынок ресторанных услуг России сильно отличается от европейского. В Европе рынок услуг питания сформировался давно – открытие или закрытие предприятия питания большая редкость. Залог такого постоянства – приверженность традициям. Некоторые заведения десятки лет не меняют интерьер, меню, предлагаемые услуги. Традиции же российского ресторанного бизнеса были прерваны советской властью. Говорить о традициях можно лишь с 90-х годов прошлого столетия. Тем не менее в ресторанный кругооборот стали втягиваться все больше средств, что существенно обострило конкурентную борьбу. И борьба эта проходит очень агрессивно: средний период жизни российского ресторана – 2-3 года (за этот период он уже успевает обанкротиться). Не способствует длительному существованию и тот факт, что если в Европе клиенты ценят многовековые традиции, то в России – только новизну [3]. Поэтому российские рестораторы должны постоянно работать на опережение: совершенствовать процесс предоставления услуг, расширять предложения, менять меню, обновлять интерьер. По мнению большинства российских представителей ресторанного бизнеса потребуется немало времени, прежде чем на отечественном рынке сложатся определенные традиции, а российский потребитель станет ценить не новизну, а качество предоставляемых сервисных услуг.

Использованные источники:

1. Богданова Е.Н., Лазарева Н.В. Сфера сервиса в российском предпринимательстве – залог быстрых темпов развития конкурентоспособности предприятий // Электронный научно-практический журнал Культура и образование. 2014. № 5 (9). С. 57.
2. Жидков В.Е., Чимонина И.В., Горлова Т.В. Перспективы и проблемы развития предприятий быстрого питания южного региона // Kant. 2017. № 2 (23). С. 136-139.
3. Лисицына А.С., Чимонина И.В. Обоснование необходимости модернизации предприятия питания в сельской местности В сборнике: Современные вызовы и реалии экономического развития России материалы IV Международной научно-практической конференции. Ставрополь, 2017. С. 187-188.
4. Фурсов В.А., Чимонина И.В. Современное состояние индустрии питания: проблемы и перспективы развития В сборнике: Инновационные направления развития в образовании, экономике, технике и технологиях Сборник статей межвузовской научно-практической конференции: в 2-х частях. Под общей научной редакцией В.Е. Жидкова. 2017. С. 8-12.

УДК 331.101.3

*Шабельник Л.С.
студент магистрант 1 курса
факультет «Экономика, сервис и предпринимательство»
Горностаева Ж.В., к.э.н.
профессор, зав.кафедрой «Управление и предпринимательство»
Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)
ДГТУ
Россия, г. Шахты*

ВНЕДРЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ КАК МОТИВАЦИОННЫЙ ФАКТОР ТРУДА

Аннотация: В данной статье автором было рассмотрены информационные технологии как элемент стимулирования производительности труда. Рассмотрено влияние системы управления трудовыми ресурсами. В ходе исследования были изучены основные задачи мотивационной политики руководства компаний. Результатом является пример разработки программы контроля производительности сотрудников.

Ключевые слова: управление персоналом, информационные технологии, мотивация, сервис, персонал.

*Shabelnik L.S.
master's student
1 course, faculty « Economics, service and entrepreneurship»
Institute of service and business (branch) DSTU
Russia, Shakhty
Gornostaeva Zh.V.
Candidate of Economic Sciences, Professor, Head of the Department
"Management and Entrepreneurship" Institute of Service and
Entrepreneurship (Branch) DSTU
Russia, Shakhty*

THE INTRODUCTION OF INFORMATION TECHNOLOGY AS A MOTIVATIONAL FACTOR IN THE LABOR

Annotation:

In this article, the author has considered information technology as a means of encouraging productivity. The influence of labor management system is considered. The study examined the main objectives of the motivational policy of company management. The result is an example of developing a performance monitoring program for employees.

Key words: personnel management, information technology, motivation, service, staff.

В условиях стремительной информатизации общества и всех сфер деятельности человека большинство организаций заинтересованы в своевременном внедрении различных информационных технологий и систем

управления персоналом [1, с. 146-149]. Обычно такие системы обозначаются аббревиатурой HRMS – системы управления трудовыми ресурсами. Данные системы охватывают все уровни управления компанией: операционный, стратегический и тактический; а также в функциональном плане охватывают кадровый учет, оценки, обучение, развитие и мотивация персонала, а также расчеты с персоналом и систему управления трудовыми ресурсами [2, с. 20-24].

Внедрение и интегрирование информационных систем управления персоналом – это задача, которая повсеместно стоит перед топ-менеджерами многих компаний и представляет под собой сложный управленческий процесс. Поэтому менеджеры и руководители компаний стоят перед выбором: рискнуть и внедрить новую информационную систему, отвечающую современным требованиям рынка, а значит, направить деятельность компании в сторону интенсивного экономического роста или же направить деятельность в сторону экстенсивного роста, потратив средства на покупку и возобновление основных средств.

Грамотно подобранное оборудование и его программное обеспечение является стимулирующим фактором, повышающим производительность, а значит и эффективность работы персонала. В тоже время необходимо помнить, что этот же фактор, может способствовать и «отключению» стимула. Поэтому только внедрение каких-либо информационных технологий не будет нести долгосрочной пользы предприятию без внедрения определенной мотивационной политики [2, с. 158-189].

Усиление хозяйственной мотивации и стимулов эффективного, высокопроизводительного труда на данный момент является одной из основных задач компаний. Если рассматривать производительность труда персонала с психологической точки зрения, то путь к эффективной профессиональной деятельности человека лежит через понимания его мотивации. Если менеджер знает, что движет тем или иным работником, что побуждает его деятельность, какие мотивы лежат в основе этих действий, он может разработать эффективную систему форм и методов управления персоналом, а также сформировать желанную для персонала премиальную систему. Результатом же данной эффективной системы форм и методов, является, как уже было сказано, увеличение производительности труда, например улучшение уровня сервиса, что привлечет новых клиентов, а самое главное, приобретет предприятию устойчивую базу лояльных клиентов.

Диапазон способов и методов воздействия на мотивацию персонала постоянно растет. В основном использование специального программного обеспечения направлено на офисных сотрудников, которые непосредственно исполняют свои трудовые обязанности за компьютером, что позволяет руководству отслеживать производительность кадров. В данном случае, при использовании менеджером системы стимулирования, уровень информационного сервиса, а именно обслуживание клиентов в сфере информации, обслуживание существующих информационных систем и

технологий на предприятии, возрастет. В ходе проведенного исследования была разработана модель информационной системы, а именно программа контроля производительности персонала. Данная программа была разработана для продавцов-консультантов, работающих в торговом зале.

Суть программы заключается в том, чтобы систематизировать и обрабатывать персональную производительность каждого продавца-консультанта сети фирменных магазинов «Канцлер» ИП Гаврилова И.В. в г. Шахты. Важно отметить, что функционирование данного нововведения будет позволять менеджеру и руководству отслеживать продажи отдельной персоналии.

Через определенные промежутки времени (месяц, квартал, полугодие, год – в зависимости от настроек) программа будет анализировать данные, а именно: у продавцов-консультантов будет учитываться количество проданной продукции в стоимостном выражении, после чего конечный результат подсчета позволит менеджеру справедливо определить методы «поощрения» или «наказания» для сотрудника.

В организационном плане предлагается закрепить за каждым продавцом-консультантом определенную зону, в которой позиции ассортимента будут доступны для продажи только определенному сотруднику. Для этого необходимо будет завести индивидуальный электронный личный кабинет по идентификационным сведениям [2].

Для обеспечения взаимодействия сотрудника с программой в рабочей зоне необходимо мобильное приложение, с помощью которого пользователь сможет открывать личный кабинет с мобильного телефона или планшета. После того, как на определенный товар появляется спрос клиента, сотрудник будет вводить через мобильное приложение наименование товара, для того чтобы идентифицировать штрих-код – особый для каждого отдела магазина. Это позволит зафиксировать продажу единицы товара за данным консультантом.

Важно при проектировании программы контроля реализовать ее интеграцию с программным обеспечением кассового аппарата. Для исключения мошенничества и ложного определения количества проданных единиц товара менеджером запускается функция проверки и сопоставления данных. В связи с разбиением торгового помещения на отделы, за которыми закреплены продавцы-консультанты, для каждого отдела определена индивидуальная часть кодировки, что позволяет эффективно сопоставлять количество проданных товаров с количеством, внесенным в программу. Для реализации модели программы была использована методология объектно-ориентированного проектирования. Данная программа позволит торговому предприятию выйти на новый уровень сервиса, приобрести лояльных клиентов, а главное позволят достигнуть главной цели торговых предприятий – увеличить качество и объем продаж.

Таким образом, внедрение информационных технологий как способа повышения мотивационного фактора в работе персонала является

актуальным, т.к. эти мероприятия призваны повысить качество продукта и услуг а, следовательно, и производительность работников данной организации, что приведет к улучшению результативности деятельности предприятия.

Использованные источники:

1. Бурякова, О.С. Состояние информационной экономики в России / О.С. Бурякова, А.С. Кузнецова // В мире научных открытий : материалы XV Международной научно-практической конференции. – Центр научной мысли, 2015. – С. 146-149.
2. Zhanna V. Gornostaeva, Olga Y. Malinina, Ramila R. Kadukova, and Sergey L. Vasenev Marketing Model of the Global Crisis Management in Countries with Transitional Economy // Springer International Publishing AG 2017 E.G. Popkova (ed.), Overcoming Uncertainty of Institutional Environment as a Tool of Global Crisis Management, Contributions to Economics, DOI 10.1007/978-3-319-60696-5_63

УДК [687.256 : 658.628] – 048.445

Щербинина И.А.
старший преподаватель
кафедра товароведения и торгового предпринимательства
Луганский национальный университет имени Тараса Шевченко
Луганская Народная Республика, г. Луганск

**КЛАССИФИКАЦИЯ – ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ
АССОРТИМЕНТА КОРСЕТНЫХ ИЗДЕЛИЙ**

Аннотация. Статья посвящена вопросам совершенствования современной классификации корсетных изделий. Проанализированы термины и определения, рассмотрены подходы к группировке корсетных изделий по определенным признакам, обозначенные в действующих нормативно-технических документах, а также в работах исследователей и технологов швейной отрасли. С учетом научно обоснованных критериев группировки промышленного и торгового ассортимента сформирована современная классификация корсетных изделий.

Ключевые слова: корсетные изделия, ассортимент, критерии группировки, классификация.

Shcherbinina I.
Senior Teacher Commodity Science and Trade Business Department
Lugansk Taras Shevchenko National University
Lugansk People's Republic, Lugansk

**CLASSIFICATION IS THE BASIS FOR FORMING THE corsetry
ASSORTMENT**

Annotation. The article is devoted to the issues of improving the modern classification of corset products. The terms and definitions are analyzed, the approaches to grouping corset products according to certain characteristics,

identified in the current regulatory and technical documents, as well as in the work of researchers and technologists of the garment industry are considered. Taking into account scientifically proved criteria of grouping of industrial and commercial assortment of corset products, a modern classification of corset products is formed.

Key words: corset products, assortment, grouping criteria, classification.

В современных условиях достаточно насыщенного рынка корсетных изделий предприятия швейной отрасли и торговли сталкиваются с вопросом формирования ассортимента, решение которого позволило бы предприятиям максимально использовать свои технические возможности и одновременно максимально удовлетворять требования и ожидания потребителей. Управление ассортиментом при этом требует более тщательного изучения и обоснования его важнейших технологических и потребительских критериев. Поэтому основой формирования промышленного и торгового ассортимента корсетных изделий должна стать классификация с научно обоснованными критериями их группировки.

В настоящее время существуют различные подходы к классификации одежды вообще, и корсетных изделий в частности. В товароведении наиболее логичной, последовательной и полной является учебная классификация. С ее позиций рассмотрим критерии классификации корсетных изделий, обозначенные в действующих нормативных документах и выделенные исследователями данной отрасли.

ГОСТ 17037–85 устанавливает терминологию и определения видов швейных изделий без обозначения отдельных группировок [4]. ГОСТ 29097–2015 приводит классификацию, однако критерии группировок ассортимента очень сужены: выделены бюстгальтерная и поясная группы изделий в виде единичных изделий и комплектов [5].

Исследователи Е.Б. Коблякова, Г.С. Ивлева и В.Е. Романов подразделяют одежду на классы, подклассы, группы и подгруппы, в основу деления ассортимента при этом положено ее назначение [8]. В работах С.Т. Акиловой и А.И. Антиповой, технологов корсетных изделий, в основу классификации положены следующие критерии: вид изделия, назначение, возрастной признак и вид текстильного материала [1; 2]. Выделение корсетных изделий лечебного и специального назначения в качестве классификационного признака назначения изделий приводит в своих работах И.В. Васильева [3].

В целом обнаружено отсутствие достаточной и однозначной классификации корсетных изделий с обоснованными критериями распознавания, необходимыми для проведения ассортиментной идентификации и формирования ассортимента данных изделий.

Целью исследования явилось выявление современных критериев группировки ассортимента корсетных изделий и совершенствование их классификации.

В ходе исследования были проанализированы термины и определения, регламентированные стандартами [4; 7], а также приведенные в учебной литературе по товароведению и технологии швейных изделий [6; 8]. Это позволило сформировать терминологию, определить перечень терминов и выделить классификационные признаки группировок корсетных изделий.

Придерживались принципа логической последовательности и правила, по которому любая отдельная классификационная группировка может принадлежать только одному классификационному признаку, по выбранным определениям и классификационным признакам составлена классификация корсетных изделий, представленная в виде схемы на рисунке 1.

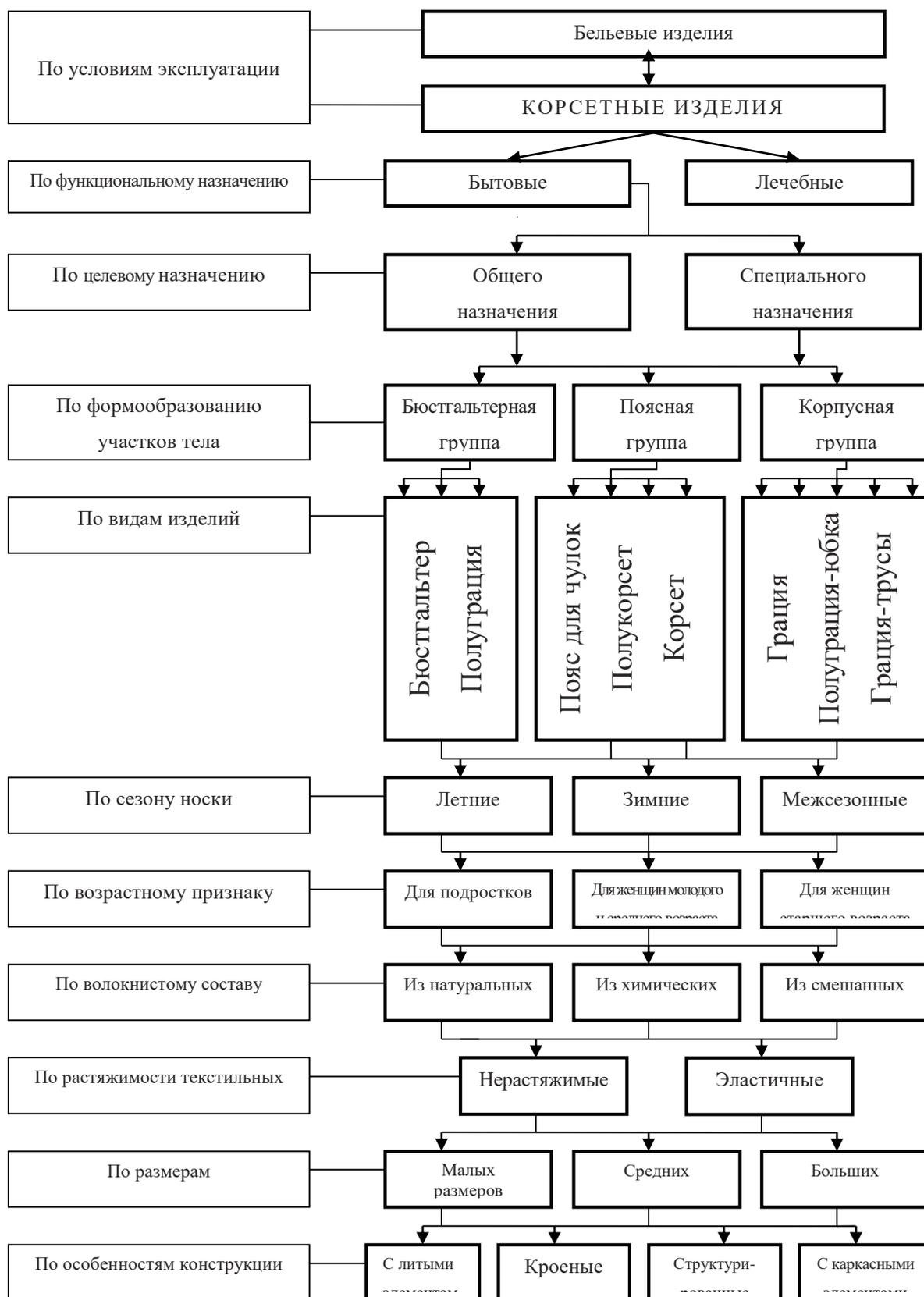


Рисунок 1 - Классификация корсетных изделий

Предложенная классификация позволит сформировать и расширить промышленный ассортимент корсетных изделий за счет возможности точного учета особых и прикладных свойств изделий, а также будет

способствовать управлению торговым ассортиментом корсетных изделий с учетом комплекса потребительских свойств, который максимально удовлетворит реальные и потенциальные потребности потребителей.

Использованные источники:

1. Акилова З.Т. Проектирование корсетных изделий / З.Т. Акилова. – М. : Лег. индустрия, 1979. – 166 с.
2. Антипова А.И. Технология и конструирование корсетных изделий / А.И. Антипова. – М. : Легкая и пищевая пром-сть, 1984. – 160 с.
3. Васильева И.В. Конструктивне моделювання одягу. Корсетні вироби : навч. посіб. / І.В. Васильєва, Л.М. Гайдук . – К. : КНУТД, 2008. – 110 с.
4. ГОСТ 17037–85. Изделия швейные и трикотажные. Термины и определения. – [Дата введения 1986–07–01]. – М. : Изд. стандартов, 1988. – 15 с.
5. ГОСТ 29097–2015. Изделия корсетные. Общие технические условия. – [Дата введения 2016–07–01]. – М. : Стандартиформ. – 2016. – 8с.
6. Гусейнова Т.С. Товароведение швейных и трикотажных товаров : учебник / Т.С. Гусейнова, Г.В. Жильцова. – М. : Экономика, 1991. – 287 с.
7. ДСТУ 2023-91. Деталі швейних виробів. Терміни та визначення.– [Чинний від 1993 – 01 – 01]. – К. : Держспоживстандарт України, 1992. – 20 с.
8. Конструирование одежды с элементами САПР : учеб. для вузов / [Е.Б. Коблякова, Г.С. Ивлева, В.Е. Романов и др.]; под ред. Е.Б. Кобляковой. – М. : Легпромбытиздат, 1988.– 464 с.

УДК 331.1

*Яковенко М.С.
студент магистрант 1 курса
факультет «Экономика, сервис и предпринимательство»
Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)
ДГТУ
Россия, г. Шахты*

ИССЛЕДОВАНИЕ ВЛИЯНИЯ РЫНОЧНЫХ СТИМУЛОВ НА ВЫБОР СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация:

В статье рассмотрены стимулы, влияющие на выбор системы мотивации персонала. В числе главных стимулов автором рассмотрены: заработная плата, уровень текучести кадров, уровень безработицы,

Ключевые слова: мотивация персонала, стимулы, персонал.

*Yakovenko M.S.
master
1 year, Faculty of Economics, Service and Entrepreneurship
Institute of Service and Entrepreneurship (Branch) of DSTU
Russia, Shakhty*

INVESTIGATION OF THE INFLUENCE OF MARKET STIMULUS ON SELECTING THE SYSTEM OF MOTIVATION OF THE PERSONNEL OF THE ENTERPRISE

Annotation:

The article considers incentives that influence the choice of the personnel motivation system. Among the main incentives the author considers: wages, the level of turnover of staff, the level of unemployment,

Keywords: staff motivation, incentives, personnel.

Применяемые в современной хозяйственной практике концепции стимулов достаточно разнообразны и находятся в зависимости от множества условий объективного характера.

Основными группами внешних факторов мотивации труда наемных работников являются: 1) ситуация на рынке труда (дефицит кадров, текучесть, безработица, информационная прозрачность, транзакционные издержки устройства на работу и пр.); 2) размер и распределение заработной платы; 3) условия труда (все, что связано с возможностью удовлетворения нематериальных интересов в процессе или в результате работы); 4) ресурсные и технологические ограничения на рабочем месте; 5) институционально-эволюционные факторы (история отношений, организация работы, система коммуникаций, законодательство и пр.).

На мотивацию работников, а так же на производительность труда, огромное влияние оказывают тенденции рынка труда.

Уровень безработицы в 2017 году в России составил 5,6%. В

некоторых городах данный показатель варьировался в большую или меньшую сторону. По данным Росстата, к концу 2017 г. безработица в Санкт-Петербурге составила 1,7%, а в Москве – 1,6%, в Ростовской области – 5,6%, а республике Ингушетии – 27,9%. Данную ситуацию можно охарактеризовать как сверхзанятость. Нехватка кадров, начиная с 2013 года и по настоящее время, является большой проблемой для отечественного бизнеса. Конечно, есть и исключения. Дефицит кадров снижает мотивацию работников к производительному труду, для их удержания работодатели должны платить работникам заработную плату выше, чем производительность их труда. Более того, данную проблему дополняет другая проблема - выпуск специалистов несоответствующих запросам рынка труда, что не позволяет им быстро включаться в работу.

Из проблемы дефицита кадров вытекает еще одна проблема – текучесть персонала на предприятиях.

На рисунке 1 представлена диаграмма показателей текучести кадров.

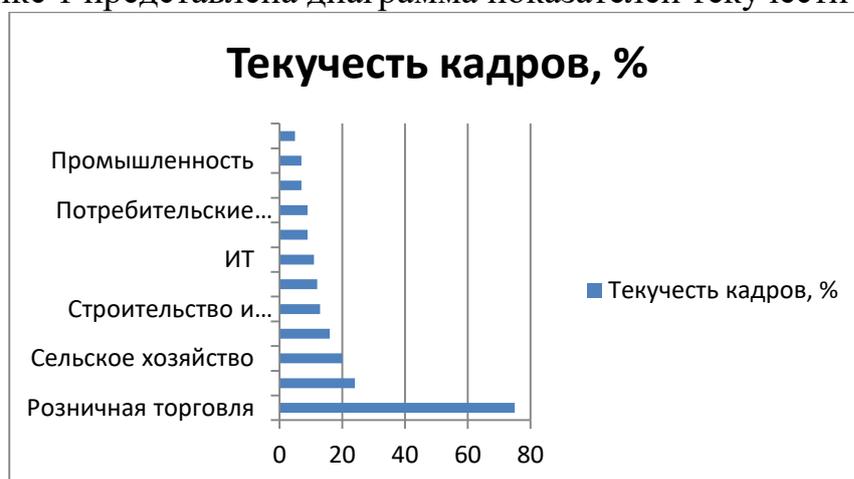


Рисунок 1 – Диаграмма показателей текучести кадров

Среднее значение, характеризующее текучесть кадров в 2017 году по российскому рынку составила 21%. Однако этот показатель полностью зависит от отрасли предприятия. Самая высокая текучесть кадров наблюдается в сфере розничной торговли и достигает 75%. Также часто меняют работу сотрудники в сфере финансовых услуг (текучесть на уровне 24%), сельского хозяйства (20%), консалтинга (16%) и строительства (13%). Самые стабильные коллективы в компаниях промышленной и производственной сферы (7% и 5% соответственно).

Высокую текучесть кадров можно объяснить с появлением множества специалистов одной и той же профессией, которые распространены на рынке труда [2]. Это приводит к повышению независимости работников, и как следствие – к росту текучести. Мотивационными основаниями текучести при дефиците кадров в России является желание персонала найти более престижное место работы. Но это порождает и негативные последствия, так как адаптация персонала даже с самым простым набором обязанностей, на рабочем месте занимает от полугода до года. Если работники увольняются раньше этого времени, то работодатель постоянно несет издержки,

связанные с наймом, обучением, адаптацией новых работников.

Соответственно, сокращение текучести кадров через повышение приверженности работника к рабочему месту ведет к повышению эффективности труда.

С вопросом мотивации труда персонала связаны такие понятия как размер и дифференциация заработной платы [1].

Таблица 1 - Показатели дифференциации и размеров заработных плат в России

Показатель	2016	2017
Соотношение средней заработной платы 10% работников с наибольшей и 10% работников с наименьшей заработной платой, в разгах (коэф. фондов)	14,5	14,1
Индекс Джини (коэффициент концентрации заработной платы)	0,413	0,414
Медианная заработная плата, руб./мес.	29453	24868
Отношение медианной заработной платы к средней заработной плате	72,2	73,6
Средняя заработная плата, тыс. руб./мес.	29453	33800

По итогам представленных данных отмечено снижение дифференциации заработных плат. Во многом это связано с повышением заработных плат отдельным категориям работников бюджетной сферы (врачей, учителей общеобразовательных школ).

Разница в заработной плате персонала приводит к отрицательным эффектам:

1 Чувство социальной несправедливости в оплате труда снижает мотивацию к производительному труду исходя из сопоставления усилий работника и начальника для получения заданной зарплаты. Работник, получая низкую заработную плату за формально ту же работу что и высокооплачиваемый работник, пытается компенсировать это снижением своей активностью.

2 У персонала появляется демотивация повышения уровня образования и квалификации, что не позволяет появиться возможности роста качества человеческого капитала. У работников возникают мысли, что высокий уровень оплаты труда зависит не от уровня знаний и квалификации человека, а от престижности должности и наличия связей [3].

Можно сделать вывод о том, что дефицит кадров и высокий уровень различий заработных плат являются важными факторами, которые сдерживают продуктивное использование персонала и снижают мотивацию к производительному труду.

Использованные источники:

1. Исзаде О.Т. Алехина Е.С., Тепина Ю.В. Формирование мотивационных инструментов в целях повышения эффективности труда персонала//Экономика современного общества: актуальные вопросы

антикризисного управления: материалы V Международной научно-практической конференции. -Саратов: Академия бизнеса, 2017. -С. 41-44.

2. Васенев С.Л., Васильева Т.А., Корнеев Р.А. Вследствие эффективности экономического стимулирования труда в современных российских условиях // Международное научное издание Современные фундаментальные и прикладные исследования. 2016.№ 1 (20). С. 74-79.

3. Экономика и менеджмент: современные детерминанты модернизации и трансформации : коллективная монография [Текст] / А.Т. Айдинова, Е.С. Алехина, В.В. Баклакова, Ж.В. Горностаева, В.Е. Жидков, В.В. Куренная, И.В. Кушнарера, Н.В. Лазарева, Е.Ю. Липилина, Е.В. Поваляев, В.А. Поваляева, Е.А. Пономарева, Л.В. Семенова, И.А. Сеньюгина, Ю.В. Сорокина, Г.В. Суровицкая, В.А. Фурсов, М.В. Чернецов, Ю.С. Чернышева, И.В. Чимонина. – М.: МИРАКЛЬ, 2017. – 184 с.

Оглавление

Анохина А.В., Горностаева Ж.В., ПРИНЦИПЫ И ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ	3
Арженовская Н. В., Володина Д.А., ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ В БАНКОВСКОЙ СФЕРЕ	6
Артемова А.Ю., Малинина О.Ю., СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	9
Басов К.Ю., Пономарева К.А., О НЕКОТОРЫХ МЕТОДАХ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕРСОНАЛА	14
Бурьянова Н. А., СТРАТЕГИРОВАНИЕ В ИННОВАЦИОННОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ	17
Бухвалова Т.С., ВЛИЯНИЕ ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ НА СОЦИАЛЬНУЮ НАПРЯЖЕННОСТЬ В КОЛЛЕКТИВЕ	20
Вишина Е.В., ОБЗОР ДИНАМИКИ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ НА РАБОЧИЙ ПЕРСОНАЛ ПО РЕГИОНАМ СТРАНЫ.....	23
Вороной С.Н., Горностаева Ж.В., КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ И ТРУДОВОЕ ПРАВО: ВЗАИМОСВЯЗЬ И ОСОБЕННОСТИ	27
Гапонова А.Ю., Ибадов С.Р., ЭРГОНОМИКА РАБОЧИХ МЕСТ И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА	31
Гарифуллина К.Р., ПРОБЛЕМЫ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ	34
Горностаев А.С., Блатман Г.М., КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИЙ КАК ПОКАЗАТЕЛЬ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ОРГАНИЗАЦИИ	37
Гуторова М.Л., ОФИС-КОНТРОЛЬ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ИНДУСТРИИ ТУРИЗМА И ГОСТЕПРИИМСТВА	40
Давыдов Д. Н., ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СФЕРЕ МЕЖДУНАРОДНОГО ТУРИЗМА	43
Джуган А.А., СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ	47
Дмитрова Н.В., Суслов А.А., МЕТОДЫ ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В УСЛОВИЯХ КОНКУРЕНТНОЙ СРЕДЫ	50
Догузов А.Х., КОРПОРАТИВНЫЙ ПОДХОД В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ.....	54
Домниченко Р.Г., ПРОБЛЕМЫ БЕЗОПАСНОСТИ ЛАКОКРАСОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ	57

Донченко А.А., Бугаева М.В., ЦЕЛЕВЫЕ ОРИЕНТИРЫ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	60
Ефименко Н.А., Дыхлин Е.Ю., МЕТОДЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ В СИСТЕМЕ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА	64
Зонтов А. В., Чернышева Ю.С., ИССЛЕДОВАНИЕ ГИБКИХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ.....	68
Ильяев Н.Э., Махов Д.П., ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В АУТСОРСИНГЕ	71
Корчагина Ю.Г., КОЛЛАБОРАЦИЯ КАК МЕТОД ПРОДВИЖЕНИЯ СОВРЕМЕННЫХ БРЕНДОВ	74
Костина О.И., Рожкова А.А., К ВОПРОСУ ОБ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ (НА ПРИМЕРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ)	78
Кумаритова О. Н., Хабибулин Р. Э., ОСОБЕННОСТИ ПОСТРОЕНИЯ СИСТЕМЫ ВНУТРИКОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ	82
Лукьянов А.А., МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА ЛЕГКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ НА ОСНОВЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ	85
Лунченкова Н.В., Горностаева Ж.В., СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ВНУТРИФИРМЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ОСНОВЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ ФИРМЫ (НА ПРИМЕРЕ ООО «РУСМЕДИА»)	88
Лучко А.Г., Голдина И.П., ИССЛЕДОВАНИЕ ТРЕБОВАНИЙ БЕЗОПАСНОСТИ, ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫХ К КУХОННОЙ МЕБЕЛИ	92
Ляшенко С.А., Кумаритов Б. Х., ОСОБЕННОСТИ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ	95
Межинская В.И., Бергий М.И., СТАНДАРТИЗАЦИЯ ПРОЦЕССОВ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА	99
Мнацаканян В.Д., Сорокина Ю.В., ИНСТАГРАМ-МАРКЕТИНГ КАК СПОСОБ ПРОДВИЖЕНИЯ ТОВАРОВ И УСЛУГ В РОССИИ	102
Охотников А.В., Кузнецова Е.В., КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ОРГАНИЗАЦИИ: СУЩНОСТЬ И ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ.....	106
Плотникова М.А., УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ С УЧЕТОМ ГЕНДЕРНЫХ ОТЛИЧИЙ СОТРУДНИКОВ	109
Потанин Т.Э., ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ МАРКЕТИНГА ПЕРСОНАЛА.....	113

Протасов С. С., Горностаева Ж.В., ОСОБЕННОСТИ РУКОВОДЯЩЕГО ПЕРСОНАЛА В СОЦИАЛЬНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОМ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВЕ	117
Романова Т.И., КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ТЕОРИИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ.....	120
Русляков Д.В., ОСОБЕННОСТИ КОНТРОЛЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ	123
Саакян О.В., Ефимова И.Г., К ВОПРОСУ О ЛОГИКО-МАТЕМАТИЧЕСКОМ ПОДХОДЕ ПРИ ОЦЕНКЕ ЖИЗНЕННОГО ЦИКЛА ТОВАРА.....	126
Савельев А.В., Малинина О. Ю.,БЕНЧМАРКИНГ – ИСКУССТВО ВЫЯВЛЕНИЯ ФАКТОРОВ УСПЕХА ПРЕДПРИЯТИЙ СФЕРЫ ГОСТИНИЧНЫХ УСЛУГ	129
Самченко Я.Р., Горностаева Ж.В., ПЕРСОНАЛ КАК КОНКУРЕНТНОЕ ПРЕИМУЩЕСТВО ОРГАНИЗАЦИИ.....	133
Серова А.А., Бугаева М.В., АКТУАЛЬНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ	136
Смолякова В.А., Горностаева Ж.В., ПОТРЕБИТЕЛЬСКИЕ СВОЙСТВА И ВЛИЯНИЕ ЦЕНЫ НА КАЧЕСТВО ГЕЛЕЙ ДЛЯ ДУША	139
Спектор Л.А., УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ НА ОСНОВЕ ВНЕДРЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ	143
Тихонова О.Б., КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ.....	146
Тонакян А.А., СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА.....	149
Федоренко Н.А., Горностаева Ж.В., ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИОННОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА	153
Федоркова А.В., ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА КОМПАНИИ: КРИТЕРИИ И МЕТОДЫ	156
Ханина А.В., ПАТЕНТНАЯ АКТИВНОСТЬ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	160
Харламова Ю.П., ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ.....	163
Хачемизова А.Х., СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СФЕРЕ ГОСТИНИЧНОГО БИЗНЕСА	166
Ходак О.А., Малинина О.Ю., КЛАССИФИКАЦИЯ ПОДХОДОВ К МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ.....	170

Чеботарева В.С., МОТИВАЦИЯ СОТРУДНИКОВ НА МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ БЫСТРОГО ПИТАНИЯ.....	174
Чимонина И.В., Шульга А.А., ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА В РОССИИ.....	177
Шабельник Л.С., Горностаева Ж.В., ВНЕДРЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ КАК МОТИВАЦИОННЫЙ ФАКТОР ТРУДА	180
Щербинина И.А., КЛАССИФИКАЦИЯ – ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ АССОРТИМЕНТА КОРСЕТНЫХ ИЗДЕЛИЙ	183
Яковенко М.С., ИССЛЕДОВАНИЕ ВЛИЯНИЯ РЫНОЧНЫХ СТИМУЛОВ НА ВЫБОР СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ ..	188