

Макеевский экономико-гуманитарный институт

Ростовский институт защиты предпринимателя

Донецкий государственный технический университет



ДНИ НАУКИ - 2016

XXII НАУЧНО - ПРАКТИЧЕСКАЯ
КОНФЕРЕНЦИЯ СТУДЕНТОВ,
АСПИРАНТОВ И МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ

*Материалы докладов
конференции*

ТОМ 1



12 апреля 2016 г.
г. Макеевка

Приватное высшее учебное заведение
«Макеевский экономико-гуманитарный институт»
Частное образовательное учреждение высшего образования
«Ростовский институт защиты предпринимателя»
(Российская Федерация)
Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Донецкий государственный технический университет»



«ДНИ НАУКИ – 2016»

XXII НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ СТУДЕНТОВ, АСПИРАНТОВ И МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ

**Материалы докладов
конференции**

Том 1

12 апреля 2016 г.
г. Макеевка

УДК 001
ББК 65.9

Рекомендовано Ученым советом Макеевского экономико-гуманитарного института (протокол №3 от 28.03.2016 г.).

Д 49 Дни науки – 2016 : материалы XXII научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых (12 апреля 2016 г.) : в 3-х т. – Т. 1. – Макеевка : МЭГИ, 2016. – 435 с.

Редакционная коллегия:

Веретенников В.И. – к.т.н., профессор (председатель); *Загорная Т.О.* – д.э.н., профессор (заместитель председателя); *Паршин А.В.* – к.и.н., профессор (заместитель председателя) (Российская Федерация); *Харченко В.Н.* – к.пед.н., профессор (Российская Федерация); *Волженцева И.В.* – д.псих.н., профессор; *Кожневников В.М.* – д.пед.н., профессор; *Коломьцева А.О.* – к.э.н., доцент; *Искра Е.А.* – к.э.н.; *Педерсен А.А.* – к.фил.н., профессор; *Сизоненко О.А.* – к.э.н., доцент; *Ткачева А.В.* – к.э.н., доцент; *Николаева О.Н.* – к.гос.упр., доцент; *Перькова Е.А.* – к.э.н., доцент.

В сборнике представлены тезисы научных докладов, которые обсуждались в рамках XXII научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, которая прошла в рамках Республиканского научного форума «Дни науки – 2016» по направлениям: экономика и управление предприятиями; моделирование бизнес-систем: теория и практика; финансы и кредит; бухгалтерский учет, анализ и аудит; экономическая теория, менеджмент, экология, безопасность жизнедеятельности, математика, информационные системы; современная психология: теория и практика; философия, социология и история; правовое обеспечение хозяйственной деятельности; лингвистика и методика преподавания иностранных языков; языкознание и литературоведение.

СОДЕРЖАНИЕ

Том первый

Секция 1: Экономика и управление предприятиями

Адамчук М.А., Серебренникова В.Ю. Научный руководитель: Шпак М.А. МАЛЫЕ ПРЕДПРИЯТИЯ В ЭКОНОМИКЕ И ПРОБЛЕМЫ ИХ РАЗВИТИЯ	17
Азарова Н.Н. Научный руководитель: Гончарова А.В. ФИНАНСИРОВАНИЕ РАСХОДОВ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ.....	21
Бакаш О.С. Науковий керівник: к.е.н., доц. Удалих О.А. РЕГІОНАЛЬНА ПОЛІТИКА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ	24
Борисов А.А. Научный руководитель: ст. преп. Хмара Е.Г. УПРАВЛЕНИЕ ЗАТРАТАМИ В МИРОВОЙ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ	26
Британ В.А. Научный руководитель: учитель экономики Кобец С.А. СТРАТЕГИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ ДОНБАССА.....	30
Воплюшкина Ю.И. Научный руководитель: асс. Штагер О.А. РАЗВИТИЕ АУТСТАФФИНГА ПЕРСОНАЛА	33
Гайворонская А.А., Дубина А.Н. Научный руководитель: ст. преп. Хмара Е.Г. УЧЕТ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЗАТРАТ ВСПОМОГАТЕЛЬНЫХ ПРОИЗВОДСТВ.....	37
Гилмутдинова Н.Н. Научный руководитель: к.э.н., доц. Курбанаева Л.Х. ИНВЕСТИЦИИ В ОСНОВНОЙ КАПИТАЛ ОРГАНИЗАЦИИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	40
Гленская О.А. СТРАТЕГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТОРГОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ ООО «БОСМА» С ПОМОЩЬЮ МОДЕЛИ SHELL/DMP	43
Гребенюк О.А. Научный руководитель: к.э.н., доц. Пампура О.И. УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА ОПЛАТЫ ТРУДА С ПРИМЕНЕНИЕМ ОПЫТА ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН	46

Гуськова Е.А. Научный руководитель: к.э.н., доц. Гасило Е.А. ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ.....	49
Денисенко Е.А. Научный руководитель: асс. Барыло И.В. РАЗРАБОТКА ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ МОТИВИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА.....	53
Дериглазова Т.Д. Научный руководитель: асс. Польская С.И. ПОДХОДЫ К ВЫБОРУ СТРАТЕГИИ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ	58
Дремова М.В. Научный руководитель: учитель экономики Кобец С.А. ПРОБЛЕМЫ ВНЕШНЕГО ДОЛГА СТРАН В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ.....	61
Звягинцева Ю.С. Научный руководитель: асс. Защитина Е.К. СУЩНОСТНЫЙ АСПЕКТ ТРАНСФОРМАЦИОННОГО ПРОЦЕССА В ЭКОНОМИКЕ РОССИИ.....	64
Иванова А.В. Научный руководитель: к.э.н., доц. Удалых О.А. МЕТОДЫ АНАЛИЗА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ.....	66
Кагарманова А.И. ОЦЕНКА УРОВНЯ ДЕЛОВОЙ АКТИВНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ	
Кателиянец О.Г. Научный руководитель: к.э.н., доц. Ягнюк И.М. МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПРЕДПРИЯТИЯ	76
Катилевская А.А. Научный руководитель: Манжула Т.Ю. ЗНАЧЕНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ В УСЛОВИЯХ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	79
Кириченко И.Е., Цуцоев А.И. Научный руководитель: ст. преп. Хмара Е.Г. КОНТРОЛЛИНГ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕТОД УПРАВЛЕНИЯ ЗАТРАТАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	82
Кондратенко Е.М. Научный руководитель: Гончарова А.В. ИНВЕСТИЦИОННЫЕ ВЛОЖЕНИЯ В УГЛЕДОБЫВАЮЩУЮ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ ДНР	85

Крутикова Д.А. Научный руководитель: доц. Скарбун З.А. ОРГАНИЗАЦИЯ МАРКЕТИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ДОНЕЦКОМ РЕГИОНЕ.....	88
Кузьмин И.А. Научный руководитель: к.э.н., доц. Грачев А.В. КРАУДФАНДИНГ КАК ИННОВАЦИОННЫЙ ИНСТРУМЕНТ ОБЕСПЕЧЕНИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ	92
Кульбак А.Г. Научный руководитель: к.э.н., доц. Романюк Е.В. ИННОВАЦИИ КАК ОСНОВНОЙ ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ.....	96
Ляхова О.Л. Научный руководитель: д.э.н., проф. Федорова Л.А. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ «СПЕЦИАЛИСТ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ». АНАЛИЗ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ВУЗОВ ПО НАПРАВЛЕНИЮ «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ».....	99
Марцыновский Е.Р. Научный руководитель: учитель экономики Кобец С.А. СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	102
Митасова А.А. Научный руководитель: асс. Барыло И.В. РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В ФОРМИРОВАНИИ БЛАГОПРИЯТНОГО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА	104
Наборщикова Д.А. Научный руководитель: д.э.н., проф. Федорова Л.А. ПРЕДНАЗНАЧЕНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В ПРОЦЕССЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ	109
Надін О.О. Науковий керівник: к.е.н., доц. Ткачова А.В. ФОРМУВАННЯ ОПТИМАЛЬНОГО РЕКЛАМНОГО БЮДЖЕТУ ВИРОБНИЧО- ТОРГІВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА ЗАСОБАМИ ДИНАМІЧНОГО ПРОГРАМУВАННЯ	112
Нурбай А.Е. Научный руководитель: д.э.н., проф. Дуламбаева Р.Т. ВЛИЯНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ.....	117
Осос Л.Н., Меланина Д.Н. Научный руководитель: преп. Шпак М.А. МАЛОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ	121

Осос Л.Н., Меланина Д.Н. Научный руководитель: преп. Кулакевич Д.В. ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СУБЪЕКТОВ МАЛОГО БИЗНЕСА	124
Пантелеева В.С. Научный руководитель: к.э.н., доц. Кахро А.А. ОЦЕНКА ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ	127
Панфило М.А. Научный руководитель: преп. Лабун Д.В. ВНЕШНЯЯ ТОРГОВЛЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ.....	131
Панченко В.В., Полякова И.В. Научный руководитель: к.э.н., доц. Скарбун З.А. ПРОЕКТНЫЙ ПОДХОД В СОВРЕМЕННОМ БИЗНЕСЕ	135
Поддубная В.Е. Научный руководитель: Гончарова А.В. АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОВЕДЕНИЯ АНАЛИЗА ИМУЩЕСТВЕННОГО СОСТОЯНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ СТАНОВЛЕНИЯ ЭКОНОМИКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	140
Покалюк Н.И. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ АССОРТИМЕНТОМ ПРОДУКЦИИ НА ПРЕДПРИЯТИИ.....	143
Пономарева Т.В. Научный руководитель: к.э.н., доц. Герасименко И.Н. ОСОБЕННОСТИ РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦИАЛА ТОРГОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ.....	148
Пронько А.А., Хаванская А.В. Научный руководитель: преп. Шпак М.А. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ СТРУКТУР В СФЕРЕ УСЛУГ	151
Пучко Ю.В. Научный руководитель: м.э.н. Шпак М.С. СУЩНОСТЬ ЭКОНОМИЧЕСКОГО АНАЛИЗА, ЕГО РАЗВИТИЕ И РОЛЬ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	154
Саваневич А.А. Научный руководитель: м.э.н., ст. преп. Саврас С.А. НОРМА И НОРМАТИВ: ТРАКТОВКА КАТЕГОРИЙ СПЕЦИАЛИСТАМИ В РАЗНЫХ ОБЛАСТЯХ.....	158
Стенищева А.А. Научный руководитель: д.э.н., проф. Федорова Л.А. РАЗРАБОТКА ИНСТРУМЕНТАРИЯ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ КОМПАНИИ	160

Трубникова М.В. Научный руководитель к.э.н., доц. Меркулова А.В. ПОНЯТИЕ И ОЦЕНКА ИНВЕСТИЦИОННОГО КЛИМАТА ГОСУДАРСТВА	164
Трубникова М.В. Научный руководитель к.э.н., доц. Ягнюк И.М. ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ УРОВНЯ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ....	167
Турлаева Е.В. Научный руководитель: к.э.н., доц. Меркулова А.В. РОЛЬ И МЕСТО ЭКОНОМИЧЕСКИХ РИСКОВ ВО ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЯХ.....	172
Удалих Д.О. Науковий керівник: к.е.н., доц. Ткачова А.В. ЕФЕКТИВНІСТЬ РЕСУРСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	176
Федирцан А.В. Научный руководитель: асс. Барыло И.В. ОСНОВНОЙ СЕГМЕНТ РЫНКА ТРУДА ДЛЯ HR & NDASH-МЕНЕДЖЕРА: СПРОС СО СТОРОНЫ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ	179
Федоренко В.А. Научный руководитель: к.э.н. Дедяева Л.М. О ВОССТАНОВЛЕНИИ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	185
Храмченко В.Ю. Научный руководитель: преп. Кулакевич Д.В. ПРИМЕНЕНИЕ ВИРУСНОГО МАРКЕТИНГА НА ПРЕДПРИЯТИИ.....	188
Храмченко В.Ю. Научный руководитель: преп. Шпак М.А. МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ МАРКЕТИНГОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ.....	191
Шабалина Н. Научный руководитель: к.э.н., доц. Березюк В.И. ПРЕДПОСЫЛКИ СОЗДАНИЯ ЕВРАЗИЙСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОЮЗА.....	194
Шайда И.И. Научный руководитель: асс. Барыло И.В. КОНТРОЛЛИНГ ПЕРСОНАЛА В КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ.....	198
Шамкина М.Г. Научный руководитель: к.э.н., доц. Удалых О.А. АНАЛИЗ ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ.....	202

підприємства;

– забезпечення достовірності інформації в процесі ресурсного забезпечення діяльності підприємства;

– заміна паперових носіїв даних на електронні носії, що призводить до більш раціональної організації обробки інформації й зниженню обсягів документів на папері;

– удосконалення структури потоків інформації і системи документообігу на підприємстві;

– пошук нових схем забезпечення підприємства ресурсами та оптимізація роботи з постачальниками.

Таким чином, підвищення ефективності забезпечення промислового підприємства ресурсами різних видів та з різних джерел є важливішим чинником розвитку підприємства та формування його конкурентоспроможності в сучасних економічних умовах.

Список літератури:

1. Грицунов О.В. Інформаційні системи та технології : навч. посіб. / О.В. Грицунов; Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. – Х. : ХНАМГ, 2010. – 222 с.

2. Дунда С.П. Підвищення ефективності використання ресурсного потенціалу як напрям розвитку підприємства / С.П. Дунда // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки) / за ред. М.Ф. Кропивка. – Мелітополь : Люкс, 2013. – № 2 (22). – Т. 2. – С. 83-89.

3. Ємельянов О. Ефективність використання виробничих ресурсів підприємства та їх вплив на експлуатаційні витрати / О. Ємельянов, О. Курило // Схід. – 2009. – № 8 (99). – С. 63-66.

4. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навч. посіб. / Н.С. Краснокутська. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 352 с.

5. Мартиненко В. Стратегія життєздатності підприємств промисловості: навч. посіб. / В. Мартиненко. – К. : Центр навчальної літератури, 2006 – 328 с.

Федирцан А.В.

Научный руководитель: асс. Барыло И.В.

Донецкий национальный технический университет

ОСНОВНОЙ СЕГМЕНТ РЫНКА ТРУДА ДЛЯ HR & NDASH-МЕНЕДЖЕРА: СПРОС СО СТОРОНЫ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ

Рынок труда в области управления персоналом не однороден и включает ряд сегментов со своими внутренними законами. Прежде всего, можно

выделить два глобальных сегмента этого рынка: работа в службах управления персоналом предприятий и работа в кадровых агентствах.

Кадровые агентства, в первую очередь, приглашают рекрутеров. Эта должность может называться по-разному: консультант, специалист по работе с клиентами, менеджер по набору персонала. Объявления о найме рекрутеров со стороны агентств составляют более 95%, остальные приходятся на руководящий состав.

В тоже время основной сегмент рынка труда для кадровиков – спрос со стороны предприятий и организаций. Здесь наблюдается значительно большее разнообразие вариантов.

Ещё совсем недавно HR &NDASH-менеджеры на предприятиях отвечали за всё, касающееся «человеческого фактора»: от документооборота и своевременного заполнения вакансий до проведения корпоративных вечеринок, а также выполнения тех работ, которыми не хотелось заниматься никому другому. Единственная сфера, где не хотели видеть таких специалистов – финансовая. Известны случаи, когда руководство компаний даже не считало нужным ставить управляющих персоналом в известность о суммах оплаты труда сотрудников: с понравившимися кандидатами оговаривались суммы при личной встрече. Позиция HR-менеджера рассматривалась как маргинальная, уж явно менее значимая, чем главный бухгалтер или руководитель службы продаж.

Но реалии сегодняшнего дня внесли коррективы и вывели на первый план, во-первых, расширение специализаций в области управления персоналом, во-вторых, повышение значимости HR &NDASH-подразделений и их руководителей в управлении предприятиями.

Кем же сегодня можно стать, работая в области HR &NDASH-менеджмента на предприятиях? Следует отметить, что названия конкретных должностей у разных работодателей могут различаться, поэтому понять реальный трудовой портфель специалиста и его позицию в организационной иерархии, можно только из текста объявления [1, с. 520].

На основании анализа объявлений выделим следующие наиболее распространенные категории таких работников:

1. Руководители высшего звена: директор по персоналу, заместитель генерального директора по персоналу, директор по кадровой политике и др.
2. Руководители среднего звена: начальник отдела кадров, руководитель службы персонала, руководитель подразделения в службе персонала.
3. Менеджеры по персоналу, т.е. многофункциональные работники: HR-менеджеры, менеджеры по кадрам, управляющие персоналом и др.
4. Специалисты: например, по нормированию труда, по льготам и компенсациям, аналитики и др.
5. Тренинг-менеджеры и специалисты по развитию персонала.
6. Рекрутеры, менеджеры по набору персонала.
7. Делопроизводители: инспекторы по кадрам, менеджеры по

документообороту, специалисты по кадровому делопроизводству и др.

Учитывая, что сейчас идет одновременно стадия бурного роста многих коммерческих предприятий и повышение интереса менеджмента к правильному ведению кадрового документооборота, то значимость таких специалистов возрастает. Хотя недавно специальность кадрового делопроизводителя находилась в самом низу иерархии специалистов в области кадрового менеджмента. Чтобы соответствовать такой должности, требуется, как минимум, обладать следующими качествами:

- опыт ведения кадрового делопроизводства;
- отличное знание нормативных документов;
- опыт составления Положений о персонале и других «внутренних» управленческих документов;
- владение системами компьютерного учета.

В обязанности такого специалиста входят: прием, увольнение, перевод, ведение трудовых книжек, оформление больничных листов, табелей учета рабочего времени, оформление отпусков, отгулов, ведение персонифицированного учета для пенсионного фонда, работа с фондами социального страхования и многое другое [2, с. 136].

Интересно, что должностная позиция «менеджер по персоналу», которая раньше превалировала в объявлениях над другими, сейчас составляет всего 7%. Это говорит о возросшей квалификации руководителей предприятий в области управления персоналом: сейчас востребованы не HR-менеджеры как таковые, а специалисты с конкретной квалификацией под решение определённых задач.

Теперь выделим специфику тех, кого условно назвали «специалистами». Они составляют всего 12% среди работников служб управления персоналом, но если причислить к ним и тренинг-менеджеров. При этом количество запросов на специалистов постоянно растет [3, с. 268].

подавляющее большинство (до 80%) должностей специалистов относятся к области нормирования и оплаты труда, льготам и компенсациям. Прежде всего они востребованы на крупных предприятиях, где заняты сотни и тысячи людей, чей труд оплачивается в соответствии с выработкой. Далеко не все современные HR & NDASH-менеджеры знают, что такая должность в советские времена присутствовала практически на всех заводах и именовалась «инженер по нормированию труда», а на крупных предприятиях имелся и целый отдел труда и заработной платы, организационно не относящийся к отделу кадров. Специфика деятельности таких специалистов заключалась в том, что они стояли с секундомерами за спинами станочников, определяя, сколько времени занимает обработка той или иной детали, в следствии чего работники, прекрасно понимая свой интерес, старались работать как можно медленнее. Потом все эти замеры использовались для определения трудозатрат, а далее – и заработной платы [4, с. 25].

Теперь функции таких специалистов значительно расширились. Они включают бюджетирование расходов на персонал, администрирование

штатных расписаний, социального пакета, анализ эффективности действующих схем материального стимулирования. То есть эта работа стала гораздо более творческой и требует не только знания экономики труда, но и аналитических способностей. Таким образом, произошло кардинальный пересмотр понимания сути работы таких специалистов.

Остальные запросы на специалистов можно назвать скорее экзотическими (по 2-3 объявления). Сюда относятся: аналитики в области кадров, менеджеры по оценке и аттестации персонала, а также такие редкие вакансии, как менеджеры по корпоративным мероприятиям. Не знающий может подумать, что последнее относится к каким-то очень богатым фирмам, сотрудники которых проводят время, исключительно отдыхая. На самом деле речь идет о крупной финансово-промышленной группе, объединяющей около 30 разнородных предприятий в десятке регионов, где кроме корпоративных вечеринок чуть ли не ежемесячно проводятся различные межрегиональные совещания, встречи, потребительские конференции и прочие мероприятия, которые необходимо организовывать на должном уровне.

Отдельно следует отметить тренинг-менеджеров. Запрос на них в совокупности такой же, как и на категорию специалистов – 12% вакансий. Разнообразные тренинги пришли к нам с Запада лет 15 назад, стали невероятно модными, а потом интерес к ним, естественно, спал. Сейчас, судя по всему, гораздо больше тренеров во всех областях, от делового общения, до тайм-менеджмента, чем желающих тренироваться [5, с. 206].

В переводе с английского слово «тренинг» означает обучение. Корпоративный тренинг-менеджер является специалистом по организации обучения персонала, и вовсе не обязательно общению или каким-то специальным коммуникативным компетенциям. Чаще всего эта вакансия образуется там, где на работу нанимается большое количество новых работников, которых следует быстро обучить: например, страховых агентов, продавцов-консультантов. Примером такой ситуации может служить фирма, занимающаяся поставкой и ремонтом бытовой техники, например, кондиционеров. Ежегодно производители создают новые модели, что влечет необходимость регулярного обучения работников обращению с оборудованием, с целью предоставления адекватной и не устаревшей информации покупателям.

Тренинг-менеджер, как правило, не столько сам работает в качестве тренера, сколько действует в качестве организатора учебного процесса: разрабатывает учебные планы и программы, выбирает технологии, подбирает тренерский (преподавательский) состав, в том числе на основе аутсорсинга, организует образовательный процесс. Иными словами, в HR & NDASH-менеджменте речь идёт в основном именно об организаторской, административной, менеджерской работе.

Последняя категория вакансий – руководители среднего и высшего звена. Здесь в названиях должностных позиций много неоднозначностей. Для

простоты объединим «средний» и «высший» менеджмент в одну общую категорию – руководителей службы управления персоналом предприятия.

Среди вакансий в области управления персоналом руководители составляют около 23%, что совсем не мало: ведь работников кадровой службы в фирме могут быть десятки, а руководитель – только один. Впрочем, это не удивительно, если учесть общую нехватку квалифицированных руководителей в современном менеджменте.

Чем отличаются руководящие позиции от прочих? Как обычно: квалификацией (надо более или менее разбираться в том, что делают все подчиненные), необходимостью принимать самостоятельные решения, а также уровнем ответственности. Каждый «рядовой» сотрудник отвечает только за собственный участок, а руководитель – за все направление. Кроме того, надо обладать достаточным честолюбием, а также умением и желанием «работать чужими руками». Так что стоит задуматься, так ли уж привлекательна карьера начальника.

На современном рынке труда сравнительно недавно появилась весьма востребованная профессия – менеджер по персоналу. Люди, занимающие эту должность, в различных организациях имеют абсолютно различный круг непосредственных обязанностей. В период перехода к рыночным отношениям стало ясно, что без стратегии управления и развития персонала поставить крепкий бизнес будет сложно. Эйчары призваны подбирать самых способных работников, мобилизовать человеческие ресурсы вокруг стратегических целей и формировать продуктивную атмосферу в организации, повышая таким образом стоимость компании. Резко возросла конкурентная борьба на рынке труда. Сейчас востребованы такие качества, как профессиональная мобильность, карьерная гибкость и адаптивность, готовность отдаваться работе. Формула «отличные знания» – красный диплом, блестящие оценки по профильным предметам – на работодателей уже не действует, нужна другая – «отличный результат» – знания и навыки их применения. Современная компания нуждается в универсальных специалистах, имеющих большой профессиональный и жизненный опыт, способных чутко реагировать на новые тенденции, удачно сочетающих в себе логическое мышление и умение находить нестандартный подход к решению проблемы.

HR-отдел есть практически в каждой уважающей себя организации. Здесь работают менеджеры по персоналу различной специализации: те, кто набирают сотрудников в компанию, обучают их, мотивируют и развивают профессиональный потенциал.

Менеджер по персоналу – это стратег. Он должен найти способ, чтобы каждый сотрудник работал максимально эффективно. Главное – результат, а чтобы его получить, нужна серьезная мотивация. Как ее добиться и объяснить работникам, чего от них ждут – задача менеджера по персоналу. Для этого он сам должен вникнуть в суть инновации и стратегию своей компании.

Кроме этого, HR-специалисты следят за уровнем квалификации штатных работников компании и способствуют росту их профессионализма. Для чего применяются различные тесты, тренинги и учебные программы.

На плечи менеджера по персоналу ложится, возможно, наиболее трудная задача управления. Экономические процессы можно планировать и отчасти предвидеть – это входит в должностные обязанности менеджеров по сбыту, развитию и маркетингу. Можно управлять транспортными потоками – этим занимаются логистики. Однако управление людьми, теми самыми людьми, на которых держится любая успешная организация – задача совершенно иного порядка. Эффективному менеджеру по персоналу необходимо сочетать математическое искусство управления с качествами профессионального психолога.

Для рационального построения кадрового менеджмента и взаимоотношений в организации менеджер по персоналу должен уметь разрешать этические дилеммы и выбирать наиболее эффективные и в то же время морально безупречные способы поведения. Для этого необходимо знать основные правила поведения в ситуации морального выбора, а также разбираться в тонкостях конкретных правил поведения в типичных производственных ситуациях.

Структура организации, её интересы, связи в первую очередь передаются через специалиста по персоналу, который встречает, адаптирует сотрудников и постоянно взаимодействует с ними. От его деятельности во многом зависит успех компании. Прежде чем брать на работу менеджера по персоналу, главному руководителю нужно знать, что входит в обязанности данного специалиста и какими знаниями он должен обладать.

Список литературы:

1. Егоршин А.П. Управление персоналом : учебник для вузов / А.П. Егоршин. – 4-е изд., испр. – Н. Новгород : НИМБ, 2003. – 720 с.
2. Журавлева Л.С. Управление персоналом : учебное пособие для вузов / Л.С. Журавлева. – Новосибирск, 1999. – 236 с.
3. Федосеев В.Н. Управление персоналом организации : учебное пособие / В.Н. Федосеев, С.Н. Капустин. – М. : Экзамен, 2003. – 368 с.
4. Кибинев А.Я. Управление персоналом : учебное пособие / А.Я. Кибинев. – М. : Эксмо, 2003. – 35 с.
5. Иванов П.В. Управление персоналом: 100 экзаменационных ответов / П.В. Иванов, В.И. Костылев. – М., 2003. – 256 с.

Научное издание

**«ДНИ НАУКИ – 2016»
Материалы XXII научно-практической конференции
студентов, аспирантов и молодых ученых**

12 апреля 2016 г.
г. Макеевка

Том 1

Главный редактор – *Веретенников В.И.*
Ответственный редактор – *Загорная Т.О.*

Оригинал-макет – *Е.А. Перькова*
Компьютерная верстка – *Е.А. Перькова*
Дизайн обложки – *Т.О. Загорная*

Подписано в печать с оригинал-макета 10.04.2016.
Формат 60x84 1/16. Бумага типограф. Гарнитура Times New Roman.
Печать цифровая. Услов. печат. лист. 24,17.



Тематические направления:

*Экономика и управление предприятиями
(руководитель секции - проф. Загорная Т.О.);*

Моделирование бизнес-систем:

теория и практика

(руководитель секции - доц. Коломыцева А.О.);

Финансы и кредит

(руководитель секции - доц. Николаева О.Н.).

