

УДК 338.2
ББК У + У212
А 437

Редакционная коллегия:

М.Н. Чальцев – директор АДИ ГОУВПО «ДонНТУ», д-р техн. наук, проф.; Г.И. Пещеров – заведующий кафедрой «Социальные науки и государственное управление» Московского государственного областного университета, д-р воен. наук, проф.; Р.Ю. Заглада – заместитель директора по научно-педагогической работе АДИ ГОУВПО «ДонНТУ», канд. экон. наук, доцент; Л.П. Вовк – декан факультета «Экономика и управление» АДИ ГОУВПО «ДонНТУ», д-р техн. наук, проф.; Е.П. Мельникова – заведующая кафедрой «Менеджмент организаций» АДИ ГОУВПО «ДонНТУ», д-р техн. наук, проф.; В.П. Полуянов – заведующий кафедрой «Финансы и бухгалтерский учет» Донского казачьего государственного института пищевых технологий и экономики, д-р экон. наук, проф.; К.А. Бармута – заведующая кафедрой «Экономика и менеджмент» ФГБОУ ВПО «Донской государственный технический университет» д-р экон. наук, проф.; Е.О. Миргородская – заведующая кафедрой «Экономическая теория и предпринимательство» ФГБОУ ВПО «Ростовский государственный строительный университет» д-р экон. наук, проф.; В.А. Корчагин – заведующий кафедрой «Управление автотранспортом» ФГБОУ ВПО «Липецкий государственный технический университет» д-р техн. наук, проф.; Н.Д. Лукьянченко – заведующая кафедрой «Управление персоналом и экономика труда» ГОУВПО «ДонНТУ», д-р экон. наук, проф.; О.И. Черноус – заведующая кафедрой «Экономика и финансы» АДИ ГОУВПО «ДонНТУ» канд. экон. наук., доцент; С.А. Бедарев – заместитель декана заочного факультета ГОУВПО «ДонНТУ», канд. техн. наук, доцент; И.А. Бондарева – заместитель декана факультета «Экономика и менеджмент» ГОУВПО «ДонНТУ», канд. экон. наук, доцент; Н.Ф. Курган – начальник РИО АДИ ГОУВПО «ДонНТУ»; Е.Ю. Руднева – доцент кафедры «Менеджмент организаций», канд. экон. наук, доцент; О.Л. Дариенко – ассистент кафедры «Менеджмент организаций».

Актуальные проблемы экономики и управления: теоретические и прикладные аспекты [Электронный ресурс]: материалы Второй международной научно-практической конференции, г. Горловка, 21 апреля 2017 г. / отв. ред. Е.П. Мельникова / Автомобильно-дорожный институт ГОУВПО «ДонНТУ». – Горловка: АДИ ДонНТУ, 2017. – 436 с. – URL: <http://www.adidonntu.ru/node/1888>

В материалах конференции представлены доклады ученых и специалистов по актуальным проблемам экономики и управления: теории управления экономическими системами и истории экономической мысли; глобальных тенденций экономического развития; экономики труда и управления персоналом; региональной и социальной экономики; экономики, организации и управления предприятиями, отраслями, комплексами; инвестиционной и инновационной деятельности; экономики природопользования и экологического менеджмента; использования математических методов, моделей и информационно-коммуникационных технологий в экономике и управлении предприятием.

Для специалистов народного хозяйства, ученых, преподавателей, аспирантов и студентов высших учебных заведений.

Рекомендовано ученым советом Автомобильно-дорожного института ГОУВПО «Донецкий национальный технический университет» (г. Горловка) протокол № 3 от 27.01.2017 г.

© Коллектив авторов, 2017

© Автомобильно-дорожный институт ГОУВПО

«Донецкий национальный технический университет», 2017

людьми, он получает гораздо более полное представление об организации, получает возможность напрямую донести до сотрудников важные идеи и ценности.

Организационные действия. Атмосфера доверия и открытости в организации побуждает сотрудников к честному общению друг с другом, когда сотрудники безбоязненно передают руководству как хорошие, так и плохие новости. Для создания такой атмосферы необходимы усилия по развитию межличностных качеств работников. Менеджеры обязаны разработать и использовать формальные каналы коммуникации, причем во всех направлениях, а также стимулировать одновременное использование нескольких каналов коммуникации, формальных и неформальных.

Выводы. Барьеры в общении возникают очень часто. Следует быть снисходительными к проявлениям некоммуникабельности и уметь делать общение бесконфликтным. Для этого необходимо уважать собеседника, стараться понять, чем вызвано поведение человека, которое нам неприятно, иметь чувство собственного достоинства, уметь контролировать себя в общении и так построить свое поведение, чтобы уменьшить или устранить барьер.

Список литературы

1. Мэйо, О. Социальные проблемы индустриального общества [Текст] / О. Мэйо. – 2-е изд., испр. – Минск: Новое знание, 2011. – 328 с.
2. Ротлисбергер, Ф. Эффективность делового общения [Текст] / Ф. Ротлисбергер. – М. : Новое знание, 2012. – 357с.
3. Мескон, М. Основы менеджмента [Текст] / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; пер. с англ. – М. : Дело, 2012.
4. Мильнер, Б. З. Теория организаций [Текст] /Б. З. Мильнер. – М. : ИНФРА-М, 2008.
5. Урбанович, А. А. Психология управления [Текст]: учеб. Пособие / А. А. Урбанович. – Минск: Харвест, 2013.

«ЧЕРНЫЕ СПИСКИ» В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Н. С. Демченко,

В. А. Харченко, ГОУВПО «Донецкий
национальный технический университет»,
г. Донецк

Постановка проблемы. В настоящее время многие работодатели сталкиваются с недобросовестными работниками, которые могут нанести предприятию вред. В целях безопасности руководители предприятий вносят таких работников в «черный список». В свою очередь, недовольные

или обиженные работники, могут внести работодателей в «чёрный список». Поэтому важнейшей задачей в управлении персоналом является предотвращение возможных конфликтов с сотрудниками, с претендентами на вакантные места, с уволенными или уволившимися работниками.

Анализ предшествующих исследований и публикаций. Проблема формирования «черных списков» работодателей и работников – проблема прикладного характера, преимущественно управленцев-практиков. В данной работе рассмотрен и обобщен опыт менеджеров, руководителей, специалистов, связанных с управлением персоналом. Основными проанализированными публикациями стали труды [1–5].

Целью исследования является определение роли «черных списков» в управлении кадровой безопасностью предприятий.

Основные результаты исследования. Известно, что «черный список» – список лиц или других сущностей, которые по каким-либо причинам признаны недружественными по отношению к субъекту (составителю). В более узком смысле – список лиц или других сущностей, которым отказано в конкретном праве, привилегии или действии [1].

Ведение «черных списков» признается законным. Нелегальным является публичное распространение информации из этих списков. Иначе можно нарушить законодательство о персональных данных или получить иск за инсинуацию [5].

«Черный список» работников представлен в виде документа с перечнем (списком) сотрудников, которые не устраивают своих работодателей по каким-либо критериям. В таком списке приводятся сведения о недобросовестных работниках. Корректировки сайтов с «черными списками» ведутся Ассоциацией работодателей.

В России имеется регистр, в который вносятся данные с сайтов или личных заявок организаций. Чтобы недобросовестный работник попал в «черный список», директору организации нужно отправить официальный запрос или написать письмо в Ассоциацию работодателей. Этот запрос должен подходить по всем нормам, в нем должны быть указаны факты о неблагонадежном сотруднике, полная информация о нем. Такой запрос заверяется подписями и печатями [2].

В «черном списке» работников указывается такая информация, как фамилия, имя, отчество сотрудника, его должность, причины, из-за которых он попал в «черный список». Также некоторые фирмы ведут свои личные базы данных с полной информацией о несоответствующих требованиям фирмы сотрудниках и причинах их увольнения. Но в основном фирмы подают запросы в региональные базы данных, которые курируют независимые лица. Если человек хочет устроиться работать в банк, то его персональные данные проверяются на предмет наличия в

«черных списках» работников.

Часто Ассоциация работодателей просит прикладывать характеристику на бывшего несоответствующего требованиям фирмы работника, в которой раскрывается следующая фактическая информация – ФИО работника, дата рождения, дипломы об образовании, сертификаты, прежнее место работы, должность, период работы, профессиональные навыки, уровень конфликтности [2].

Существуют такие разновидности черного списка, как официальный «черный список» и личный «черный список».

К официальному «черному списку» относят: списки квартир под арестом, списки лиц, уклоняющихся от уплаты налогов, списки угнанных автомобилей, списки воров, мошенников, убийц, террористов и т. д. Например, существуют сайты, на которые можно добавлять информацию о нарушителях правил дорожного движения. Далее будет проводиться экспертиза «штрафников» и приниматься различные меры.

Также существуют сайты с «черными списками» работодателей. Любой человек, которого оклеветали, делится своими наблюдениями и призывает других не попасть в такую же ситуацию. В итоге, формируется полный «черный список» работодателей.

К личному «черному списку» относят любые личные данные, которые создает сам человек для себя. Например, человек может создать «свой личный» «черный список» в телефоне, чтобы определенные люди больше не тревожили [3].

В «черный список» работников может попасть любой работающий человек – достаточно лишь плохо выполнять свою работу. Обычно, попадание сотрудника в «черный список» работников – последняя стадия его непрофессионализма.

Неправильное поведение на работе может показаться руководителю поводом для внесения сотрудника в подобный список, если человек выполняет задания медленно, ворует, не соблюдает сроки выполнения заданий, хамит, проявляет неуважение к остальным сотрудникам.

Выделяют такие причины попадания в «черный список» работодателя на стадии поиска рабочего места:

1. Спамовая рассылка резюме.

2. Неявка на собеседование.

3. Опоздание на собеседование без предупреждения и уведомления.

Рекомендуется извиниться за опоздание перед собеседованием, если перезвонить не получилось. Как правило, единичное опоздание не является единственным поводом попасть в «черный список». Повторное опоздание (особенно, если это встреча с руководителем) значительно повышает шансы на внесение в «черный список». Особенно, если

корпоративная культура или должность таковы, что пунктуальность – краеугольный камень.

4. Некорректное поведение на собеседовании. У каждого человека своя манера поведения, однако презрительное высокомерие или откровенное хамство недопустимы.

5. Ложь на собеседовании.

6. Ложь после собеседования. Этот пункт особенно характерен для компаний, служба безопасности которых «пробивает» кандидатуру по различным базам. Как правило, служба безопасности предоставляет информацию руководству обо всех «конфликтах с законом» вплоть до невыплаченных алиментов и штрафов за превышение скорости [4].

Косвенными признаками занесения в «черный список» являются:

1) отказ от приглашения на собеседование при полном соответствии требованиям в трех и более организациях;

2) просьба предоставить рекомендации или ответить на вопросы об отношениях с предыдущим работодателем, озвученные Вам в первой половине собеседования;

3) неожиданный отказ от повторного собеседования после первоначального приглашения на новую встречу.

Исключить себя из списка не получится, но важно отметить, что принципиальным является не столько попадание в «черный список», сколько причина этого. Если есть незначительные проступки в прошлом, то, как отмечается в рекомендациях [5], часть работодателей готовы их не учитывать при решении кадрового вопроса.

По данным интернет-источников, среди российских работодателей, которые попали в «черный список», числятся, к примеру: ООО «Газкомплектавтоматика» – за невыплату зарплаты в течение 9 месяцев; торговая сеть «Черный кот» – за нарушение прав работников; «Гарант-Виктория» – за навязывание платного обучения и отказа в нём соискателям по причине неудовлетворительных результатов; ООО «Сателлит» – за требование к соискателю работы оплатить 1000 руб. за организацию рабочего места, что полностью противоречит законодательству Российской Федерации.

Чтобы не попасть к недобросовестным работодателям, следует обращать внимание на такие моменты, как: работодатель отказывается называть свои данные и род своей деятельности; работодатель уходит от ответа относительно вакансии, отвечая абстрактными фразами, например, «мы – команда профессионалов»; собеседование назначено в нерабочее время; адрес проведения собеседования является адресом частной квартиры; при телефонном разговоре работодатель просит на электронную почту прислать паспортные данные.

Выводы. Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что «черный список» – это неправовое понятие, содержащее личное мнение работодателей о бывших сотрудниках, которым работодатели могут свободно обмениваться между собой. Основой формирования «черных списков» работодателей служат отзывы бывших работников, а списков работников – мнение работодателей. Основное назначение «чёрных списков» – укрепление кадровой безопасности предприятия, ограждение от опасных сотрудников, предупреждение лиц, ищущих работу о наличии недобросовестных работодателей, т. е. недопущение развития конфликтных ситуаций со стороны работников и работодателей.

Список литературы

1. Черный список [Электронный ресурс]. – Режим доступа : https://ru.wikipedia.org/wiki/Чёрный_список
2. Черный список работников [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.cherlock.ru/articles/chyornii-spisok-rabotnikov>
3. Понятие черный список [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://gazetkin.com/что-такое-черный-список-черный-список/>
4. Черный список работодателя [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://ivona.bigmir.net/lifestyle/career/368812-Chto-delat---chtoby-popast--v--chernyj-spisok--rabotodatelja>
5. Мертвая книга: как не оказаться в черном списке работников [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://ekb.zarplata.ru/articles/26206683/>

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА НА ПРЕДПРИЯТИИ

*Е. А. Заботина, ГОВПО «Донецкий
национальный университет
экономики и торговли имени Михаила
Туган-Барановского»
г. Донецк*

Постановка проблемы. Для повышения эффективности деятельности любого предприятия, в его коллективе создается определенная сфера отношений. Такие отношения создаются в течение нескольких лет по неписаным правилам под влиянием исторического опыта, менталитета людей, местных обычаев и традиций, духовных ценностей и вкусов.

В менеджменте предприятий названные отношения обусловлены появлением неформального разделения труда, наличия неформальных лидеров, устоявшихся привычек и традиций, а также особого микроклимата в коллективе. Все перечисленные элементы объединяются понятием «корпоративная культура».

Основная часть. Корпоративная культура – совокупность моделей

Электронное издание

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ:
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРИКЛАДНЫЕ АСПЕКТЫ

Материалы Второй международной
научно-практической конференции
г. Горловка
21 апреля 2017 г

Ответственный редактор
Мельникова Елена Павловна

*Редакционно-техническое оформление,
компьютерная верстка, дизайн обложки И.И. Везелев
Корректор Н.А. Кудоярова*

Подписано к размещению на сайте 05.05.2016 г.
Объем данных 9,95 Мб

Автомобильно-дорожный институт
ГОУВПО «Донецкий национальный технический университет»
284646, Донецкая обл., г. Горловка, ул. Кирова, 51
Тел.: +380 (6242) 4-00-19
kf-mo@adidonntu.ru