

УДК 338

**УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ЭКОНОМИКИ ДОНБАССА В
УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ**

В.А. Кулаков, В.Л. Гетьманская

Автомобильно-дорожный институт Государственного высшего
учебного заведения «ДонНТУ»

В работе проанализированы проблемы развития экономики Донбасса в условиях становления государственности. Предложены пути поиска компетентных специалистов, а также уникальных идей для поднятия эффективности работы региона.

Становление нового государства достаточно трудоемкий процесс. Необходимы специалисты в области формирования законодательства, исполнительной власти, компетентные специалисты и менеджмент в каждой отрасли. Несмотря на то, что Донбасс многие десятилетия был развитым промышленным регионом с развитой инфраструктурой, сейчас, в условиях выделения на его территории новой формы государственности – Донецкой народной республики, существует ряд проблем для его успешного развития. Главными проблемами стали физические разрушения зданий, сооружений, стратегических объектов во время боевых действий, вынужденное переселение жителей в более безопасные регионы, вплоть до переезда на постоянное место жительства в Украину, Россию, Беларусь и прочие страны, экономическая блокада региона. Как следствие, наблюдается острая нехватка квалифицированных кадров, готовых восстановить инфраструктуру, культурные и стратегические объекты, «запустить» экономику Донбасса снова с учетом ориентации на новых партнеров.

Для решения поставленной задачи регулярно создаются рабочие группы, происходит поиск компетентного персонала, формируется собственная банковская система, происходит активная работа с центрами занятости. Вместе с тем, данных мероприятий на текущем этапе не достаточно для обеспечения специалистами все отрасли и производства.

В первую очередь следует определить основные направления, которые необходимо развивать в долгосрочной перспективе и рабочие программы учебных заведений корректировать с учетом реальных потребностей государства. Конечной целью должно быть получение компетентного специалиста в конкретной области с опытом

РЕФОРМИРОВАНИЕ МЕНЕДЖМЕНТА В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ДОНБАССА

практических и научных исследований, готовым приступить к работе уже на стадии дипломирования. В данном случае, есть смысл перенять опыт менеджмента гениального экономиста, одного из создателей корпорации Apple: «Не имеет смысла нанимать толковых людей, а затем указывать, что им делать. Мы нанимаем толковых людей, чтобы они говорили, что делать нам»[1, с.147]. Именно применение данной идеологии позволит вести качественное управление экономикой в перспективе, когда во главе той или иной отрасли будет управленец, адекватно оценивающий возможности и риски, фактически являясь универсальным в своей отрасли.

Второй проблемой является поиск кадров для выполнения текущих задач. Известно, что после начала боевых действий, экономической блокады региона, значимая часть крупных предприятий и организаций были вынуждены перевести свою деятельность на территорию, подконтрольную Украинскому государству. Однако, большинство персонала данных предприятий остались на территории Донецкой народной республики. Среди них есть опытные бухгалтеры, узкие специалисты, инженеры, ученые-практики и другие. Но каждый из них, по своим причинам (не знал о вакансии, не знал о существовании предприятия и пр.) остался не трудоустроенным в новом государстве и не может приносить ему пользу. Получается нонсенс: есть рабочие места – нет специалистов, есть не трудоустроенные специалисты. Также есть специалисты трудоустроенные, но готовые сотрудничать с другими предприятиями в качестве разработчика рекомендательных мер по улучшению деятельности, бизнес-проектов или же готовые разработать качественные рабочие модели. Для выявления таких специалистов авторами предлагается использовать успешный опыт известного украинского коммерческого банка по поиску конструктивных и уникальных идей своих сотрудников для улучшения деятельности организации, как в конкретном направлении, так и в целом. Данная позиция уже была успешно принята основателем крупнейшего российского ритейлера "Эльдорадо", Игорем Яковлевым: «Я много раз повторяю своим менеджерам: не хватает мозгов сделать лучше - скопируй у лидера!»[2].

Авторами предлагается разделить ресурс на сегменты по определенным признакам. Это может быть разделение по отраслям, по названиям организаций, по названиям профильных министерств. Пользователи сайта должны иметь возможность размещать свои предложения, уникальные идеи по организации, усовершенствованию деятельности в конкретном направлении, предприятии на закрытой

форме сайта. Каждый пользователь должен быть зарегистрирован, с обязательным указанием данных для обратной связи. Для отбора размещенных идей должно быть ответственное лицо по каждому сегменту. По каждому предложению должно быть принято решение, о котором автор идеи должен быть извещен. Знание авторов о рассмотрении каждого предложения повысит лояльность и доверие к ресурсу. Следовательно, по каждой уникальной идее автор должен быть уведомлен о ее актуальности, планируется ли к реализации, возможно, была реализована ранее. По наиболее перспективным предложениям есть смысл пригласить автора к сотрудничеству или запросить резюме для дальнейшего собеседования и трудоустройства.

Для стимулирования специалистов к такому сотрудничеству, предлагается авторам наиболее перспективных идей и предложений выплачивать материальную компенсацию в зависимости от значимости и коммерческой эффективности предложения. Также есть смысл открыть зарегистрированным пользователям доступ к ранее опубликованным идеям для максимального исключения дублирования и недопустимости перезагрузки ресурса. Также значимым моментом может оказаться создание ТОП-авторов, которые подали больше всех значимых предложений и внести их в резерв потенциальных кадров. Таким образом, появится возможность привлекать достойных специалистов не в сжатые сроки, когда «нужно было вчера», а получать качественный резерв кадров для развития экономики региона на протяжении всего цикла.

Выводы

Предложенные мероприятия должны стать фундаментом для наиболее быстрого восстановления и развития экономики Донбасса в условиях неопределенности. Необходимо создать условия как для создания новых рабочих мест через введение реально необходимой вакансии под конкретного специалиста на указанном предприятии, так и заполнение существующих вакансий компетентными кадрами с нестандартным мышлением и адекватным восприятием реальной ситуации в регионе. Также появится возможность трудоустройства кадров, не имеющих ранее информации о вакантной должности, либо не имеющих «полезных знакомств».

Библиографический список

1. Глухов В.В., Балашова Е.С. Экономика и менеджмент в инфокоммуникациях: Учебное пособие. Стандарт третьего поколения. – СПб.: Питер, 2012 – 272с.: ил.
2. Бизнес-цитатник [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.business-citation.ru/tag/идеи>.