

АВТОМОБИЛЬНО-ДОРОЖНЫЙ ИНСТИТУТ



**АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЭКОНОМИКИ И
УПРАВЛЕНИЯ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРИКЛАДНЫЕ
АСПЕКТЫ**

Материалы

Первой международной научно-практической конференции

г. Горловка

17–18 МАЯ 2016 г.

*Конференция приурочена к 95-летию
Донецкого национального технического университета*



**Горловка
АДИ ГОУВПО «ДонНТУ»
2016**

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.; Н.Д. Лукьянченко – заведующая кафедрой «Управление персоналом и
экономика труда» ГОУВПО «ДонНТУ», д-р экон. наук, проф.; 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».

А 437 Актуальные проблемы экономики и управления: теоретические и прикладные аспекты [Электронный ресурс]: материалы Первой международной научно-практической конференции, г. Горловка, 17–18 мая 2016 г. / отв. ред. Е.П. Мельникова / Автомобильно-дорожный институт ГОУВПО «ДонНТУ». – Горловка: АДИ ДонНТУ, 2016. – 565 с. – Режим доступа: <http://www.adidonntu.ru/node/1837>

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 № 6 от 27.04.2016 г.

© Коллектив авторов, 2016
© Автомобильно-дорожный институт ГОУВПО
«Донецкий национальный технический университет», 2016

Лобас Ю.Н. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ В НАУКЕ: НОВЫЙ ВЗГЛЯД НА ПРОБЛЕМУ	229
Полонская Л.А., Николаенко А.О. ДЕМОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА И МЕТОДЫ БОРЬБЫ С НЕЙ	233
Милушев Р.М., Жеребьев Я.И. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА НА ПРЕДПРИЯТИИ ..	236
Гуменюк Н.В. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРИНЦИПОВ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА В ОБЕСПЕЧЕНИИ ДОСТОЙНОГО ТРУДА	239
Горчакова И.А., Демченко К.А. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НАДЕЖНОСТИ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТНОСПОСОБНОСТИ	243
Новицкая Е.А., Руднева Е.Ю. ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ МОРАЛЬНОГО ПООЩРЕНИЯ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ	246
Дариенко О.Л., Турбаба М.В. УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ОСНОВЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ	250
Столярова А.С., Руднева Е.Ю. КОУЧИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА	254
Стрюкова Ю.В., Дариенко О.Л. РАЗВИТИЕ ТОП-МЕНЕДЖМЕНТА В СОВРЕМЕННЫХ КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ	257
Барыло И.В., Митасова А.А. ФОРМИРОВАНИЕ БЛАГОПРИЯТНОГО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ: АПРОБАЦИЯ НА ПРИМЕРЕ ОАО «ВИНТЕР»	261
Иванова К.А., Дариенко О.Л. МОТИВАЦИЯ В СИСТЕМЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ	265
Штагер О.А., Воплюшкина Ю.И. ПРИМЕНЕНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ПРЕДПРИЯТИЯ ООО «БУШЕ»	269
Семашкина А.И., Ращупкина В.Н. СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА К ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА	273
Казакова Е.В., Демьянова А.К. СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ НА ПРЕДПРИЯТИИ	276
Барыло И.В., Карячкина Д.С. ТАРИФНАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА	279
Снеговая С.Н. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СИСТЕМНОГО ПОДХОДА К ОБУЧЕНИЮ В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛА АТОМНЫХ СТАНЦИЙ	281
Щербакова Е.В., Муромцева О.Ю., Данькова О.Н. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ПРИ СОЗДАНИИ ЯЗЫКОВОГО ЦЕНТРА.....	286

ПРИМЕНЕНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ПРЕДПРИЯТИЯ ООО «БУШЕ»

О.А. Штагер

Ю.И. Воплюшкина

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный
технический университет»,
г. Донецк*

Постановка проблемы. Развитие социально-трудовых отношений способствует трансформации и поиску более эффективных технологий управления персоналом в условиях антикризисного управления. Реализация современных подходов управления человеческими ресурсами является главным инструментом формирования стратегии предприятия. Практическое применение технологий управления персоналом зависит от стадии жизненного цикла организации.

Проанализируем современные технологии управления персоналом в условиях предприятия пищевой промышленности ООО «Буше» (производство и реализация хлебобулочных и кондитерских изделий). Невысокая результативность стереотипных подходов управления трудовыми ресурсами и условия функционирования сформировали практические подходы в кадровой стратегии предприятия.

Анализ исследований и публикаций. Теоретическим и практическим аспектам исследования технологий управления персоналом посвящены работы таких отечественных ученых как В. Авдеева, В. Гончарова, Н. Горелова, И. Дорониной, В. Ивановой, Г. Зайцева, А. Кибанова, М. Магуры, Б. Смирнова, В. Травина, Т. Черняк, С. Шекшни и другие. Следует отметить значительный вклад зарубежных ученых В. Вудкока, Б. Карлофа, М. Мескона, В. Ховарда.

Целью публикации является апробация современных технологий управления персоналом в условиях предприятия ООО «Буше» и разработка дальнейших рекомендаций по усовершенствованию применяемых технологий.

Основные результаты исследования. Проведенный анализ рекомендуемых технологий управления персоналом в условиях предприятия ООО «Буше» показал следующие результаты*:

Технология управления персоналом	Рейтинговый анализ, %
Лизинг (personel-leasing)	19
Коучинг (coaching)	17
Аутсорсинг (outsourcing)	16
Аутстаффинг (outstaffing)	13
Реинжиниринг (reengineering)	10
Автоматизированное рабочее место (workstation)	9
Рекрутинг (recruiting)	6
Аутплейсмент (outplacement)	5
Хэдхантинг (headhunting)	5

* В качестве средства для сбора сведений от респондентов использовался психологический вербально-коммуникативный метод

Рис. 1. Гистограмма приоритетов технологий управления персоналом (предприятие ООО «Буше»)

В процессе исследования были установлены следующие факторы, влияющие на выбор определенной технологии управления персоналом (рис. 2).



Рис. 2. Ситуативная модель выбора технологии (авторская разработка)

При выборе оптимальной технологии управления персоналом рекомендуется использовать количественное сравнение разных альтернатив выбора технологий, то есть взвешивание факторов по степени значимости:

$$T = \{\sum x_i y_i; R\}, \quad (1)$$

где T – технология управления персоналом;

x_i – фактор внутренней среды;

y_i – фактор внешней среды;

R – связь между факторами.

При этом

$$T_a = \{N; R\}, \quad (2)$$

где N – числа, характеризующие фактор;

R – отношения между этими числами.

В случае выбора руководством той или иной технологии более эффективной будет та, которая набирает наибольшее числовое значение.

Для принятия правильного решения рекомендуется использовать метод выбора альтернатив, так как по каждому из вариантов выбора технологии рассчитываются затраты и потери. В качестве альтернативы выбирается вариант с наименьшей величиной ущерба или наибольшим вариантом «доходности».

Рассмотрим наиболее характерные технологии управления персоналом в условиях ООО «Буше».

Технология лизинга основана на временном привлечении персонала сторонних организаций. В качестве «лизинг-сотрудников» можно прибегать к услугам кадровых агентств по подбору персонала, аудиторских компаний, а также привлечение работников (пекари, кондитеры) участвующих в технологическом процессе в период повышенного спроса на продукцию предприятия.

Аутсорсинг на этом предприятии может осуществляться в виде передачи отдельных технологических процессов или мероприятий. Например, процесс сбыта и реализации продукции маркетинговыми организациями или отдельными поставщиками.

Одним из перспективных направлений в условиях антикризисного управления является аутстаффинг, позволяющий высвободить персонал для организации-провайдера (заказчика) на период отсутствия или спада работы в условиях «предприятия-владельца». А именно, обслуживание объектов общественного питания (рестораны, бары, столовые) и других социальных учреждений.

Коучинг считается одной из менее затратных технологий управления персоналом. Сущность которой заключается в непосредственном обучении менее опытного работника более опытным в процессе трудовой деятельности. Данная технология имеет синергетический эффект.

Каждая технология, применяемая в условиях предприятия ООО «Буше», должна быть проанализирована с помощью метода SWOT-анализ.

Таким образом, с целью усовершенствования апробируемых технологий управления персоналом предлагается:

- развивать региональные программы и мероприятия по управлению персоналом в направлении внедрения современных персонал-технологий;

- разработать проекты нормативно-правовых актов, и внести дополнения и изменения в документы по регулированию социально-трудовых отношений, которые будут учитывать особенности реализации перечисленных выше персонал-технологий;

- пересмотреть нормативы времени сотрудников по выполнению отдельных видов операций с учетом затрат времени и предельной численности персонала [1];

- пересмотреть квалификационные характеристики с учетом автоматизации технологических процессов и уровня профессиональных компетенций, предъявляемых к претенденту на современном уровне;

- увеличить число субъектов, предоставляющих услуги в сфере лизинга, аутсорсинга, аутстаффинга с привлечением работников государственного аппарата;

- разработать индивидуальный интернет-портала, с обязательными разделами, которые посвящены вакансиям и предложениям кадровых услуг сторонних организаций;

- развитие инструментов аутплейсмента, с целью предотвращения социальных угроз, возникающих в связи с увольнением сотрудников;

- сотрудничество с учебными заведениями и заключение договоров с предприятием о проведении практик (базы практик).

Вывод. На сегодняшний день субъекты хозяйственной деятельности все чаще используют разнообразные технологии с целью повышения эффективности управления ресурсами предприятия. На основании полученных результатов можно пронаблюдать тенденцию активного управления человеческими ресурсами, что позволяет руководству принять правильное управленческое решение в условиях антикризисного управления. Следует отметить, что развитие технологий управления персоналом требует более плодотворного сотрудничества предприятий и представителей государственных органов власти по разрешению слабых сторон и возможных угроз в сфере регулирования социально-трудовых отношений.

Список литературы

1. Штагер О.А. Нормирование трудового процесса предприятий / О.А. Штагер, Ю.И. Воплюшкина // Актуальные проблемы экономического и социального развития Донбасса: Мат. междунар. науч.-практ. конф. молодых ученых и студентов, 15 мая 2015 г., г. Донецк, ДонНТУ. – Донецк: ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет», 2015. – С. 92–95

СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА К ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА

А.И. Семашкина

В.Н. Ращупкина, д.э.н., профессор
ГОУ ВПО «Донбасская национальная
академия строительства и архитектуры»,
г. Макеевка

Постановка проблемы. Функционирование производства взаимосвязано с людьми, работающими на предприятии. Правильные принципы организации производства играют, конечно же, важную роль, но производственный успех зависит от конкретных людей, их знаний, компетентности, квалификации, стимулирования. Мотивация занимает значимую роль в эффективности труда. Руководители смогут управлять сотрудниками тогда, когда изучат механизм стимулирования персоналом.

Анализ исследований и публикаций. Проблемой мотивации и стимулирование персонала занимались отечественные и зарубежные ученые такие как: Ращупкина В.Н., Brentano Л., Дафт Р., Маслоу А., Хекхаузен Х., Божович Л.И., Платонов К.К., Леонтьев Д.А., Ильин Е.П., Магун В.С., Якобсон П.М., Афонин А.С., Витевска Т.Ф., Здравомыслов А.Г., Ковалев В.И., Колот А.М., Нельга А.В., Ручка А.А., Подмарков В.Г., Ядов В.А., Куликов Г.Т., Щёкин Г.В., Румянцева З.П., Литвак Б.Г., Богатко А.Н., Белоусова С.В., Полонский В.Г., Белоусов А.М. и др.

Цель исследования. Особенности стимулирования трудового процесса, осознание важности мотивации персонала в процессе управления. Подход к персоналу предприятия с целью повышения экономической эффективности его деятельности.

Основные результаты исследования. Каждое предприятие имеет свою стратегию, и ее реализация должна выполняться на всех уровнях компании. Аппарат управленческого механизма характеризуется рядом конкретных элементов.

1. Желаемый результат достигается более эффективно, если взаимосвязанными ресурсами и действиями управляют как целевым

Электронное издание

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ:
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРИКЛАДНЫЕ АСПЕКТЫ

Материалы Первой международной
научно-практической конференции
г. Горловка
17–18 мая 2016 г

Ответственный редактор
Мельникова Елена Павловна

*Редакционно-техническое оформление,
компьютерная верстка, дизайн обложки Е.Ю. Руднева, О.Л. Дариенко
Корректор Н.А. Кудоярова*

Подписано к размещению на сайте 05.05.2016 г.
Объем данных 6,05 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