

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ:
РЕАЛИИ НАСТОЯЩЕГО
И ВОЗМОЖНОСТИ БУДУЩЕГО**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ III МЕЖДУНАРОДНОЙ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ**

**приуроченной к 55-летию
инженерно-экономического факультета**

21 МАРТА 2024 г.

**Донецк
2024**

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Донецкий национальный технический университет»

**УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ:
РЕАЛИИ НАСТОЯЩЕГО
И ВОЗМОЖНОСТИ БУДУЩЕГО**

Сборник материалов
III Международной научно-практической конференции
приуроченной к 55-летию инженерно-экономического факультета
21 марта 2024 г.

Донецк
2024

УДК 005.95(063)
ББК 65.291.6
У67

Рекомендовано к изданию
Ученым советом ФГБОУ ВО «ДонНТУ»
(протокол № 3 от 26.04.2024 г.)

Ответственный редактор – Кондаурова Инна Александровна

Программный комитет:

Аноприенко А. Я. – канд. техн. наук, доц., ректор ФГБОУ ВО «ДонНТУ»; Обручников А. С. – пред. нац. системы развития научной, творческой и инновационной деятельности молодежи России «Интеграция»; Кутаев Ш. К. – д-р экон. наук, профессор, директор ИСЭИ ДФИЦ РАН; Dr. Marko Timchev – Associate Professor, Faculty of Finance and Accounting, Department of Accounting and Analysis University of National and World Economy, Sofia, Bulgaria; Павлыш Э. В. – канд. экон. наук, доц., зав. каф. информационных технологий и управления бизнесом «ВГУ им. П. М. Машерова»; Пискун Е. И. – д-р экон. наук, проф. зав. каф. «Туризм, сервис и гостиничный бизнес» ФГАОУ ВО «СевГУ»; Мохначев С. А. – канд. экон. наук, доц. и ст. науч. сотрудник каф. «Гражданское и промышленное строительство» ФГБОУ ВО «ИжГТУ им. М. Т. Калашникова»; Кобзева Е. В. – канд. экон. наук, доц., зав. каф. менеджмента ФГБОУ ВО «ДГТУ»; Жаболенко М. В. – канд. экон. наук, доц. ст. преп. кафедры управления и экономики таможенного дела, Ростовский филиал Российской таможенной академии.

Организационный комитет:

Кравченко А. А. – канд. техн. наук, доц., декан инженерно-экономического факультета ФГБОУ ВО «ДонНТУ»; Кондаурова И. А. – канд. экон. наук, доц., зав. каф. управления бизнесом и персоналом ФГБОУ ВО «ДонНТУ»; Кочура И. В. – д-р экон. наук, доцент, профессор кафедры управления бизнесом и персоналом ФГБОУ ВО «ДонНТУ».

У67 Управление персоналом: реалии настоящего и возможности будущего : сб. материалов III Междунар. науч.-практ. конф., приуроченной к 55-летию инженерно-экономического факультета, г. Донецк, 21 марта 2024 г / отв. ред. И. А. Кондаурова. – Донецк : ДонНТУ, 2024. – Систем. требования: Acrobat Reader. – Загл. с титул. экрана.

В сборнике материалов III Международной научно-практической конференции, представлены доклады ученых и специалистов по актуальным проблемам экономики труда и управления персоналом, человеческими и трудовыми ресурсами, теоретическим и прикладным аспектам управления социально-экономическими системами.

Доклады из сборника предназначены для научных работников, преподавателей, аспирантов, магистрантов, а также всех интересующихся данной проблемой.

Тексты статей печатаются в авторской редакции.

УДК 005.95(063)
ББК 65.291.6

СОДЕРЖАНИЕ

СЕКЦИЯ 1

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ И ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ НА МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОМ УРОВНЕ	12
Dr. Marko Timchev, Кондаурова И.А. ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА	12
Абдулманапов П.Г. МИГРАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ НАСЕЛЕНИЯ РЕГИОНОВ СЕВЕРО-КАВКАЗСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА РОССИИ.....	20
Амбарова П.Ю. РОЛЬ АНГЛИЙСКОГО ЯЗЫКА ПРИ ПЛАНИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ.....	26
Бархатнова А.В. ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ САНКЦИЙ	33
Белоусова А.В., Грицко М.А. ОЦЕНКА ЗАВИСИМОСТИ МИГРАЦИОННЫХ ПОТОКОВ ОТ ФАКТОРОВ РЫНКА ТРУДА (НА ПРИМЕРЕ ПРИМОРСКОГО КРАЯ).....	38
Васильева Т.А. ЦИФРОВИЗАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ И АДАПТАЦИЯ СЛУЖАЩИХ В ДАННЫХ УСЛОВИЯХ	44
Горощенко В.В. ОБЕСПЕЧЕННОСТЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ – БАЗИС ЭФФЕКТИВНОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОБЩЕСТВЕННОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ	48
Давыдова Н.Е. СООТНОШЕНИЕ ПРОЖИТОЧНОГО МИНИМУМА И МИНИМАЛЬНОГО РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА.....	52
Ермакова Э.Э. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В ИННОВАЦИОННОМ РАЗВИТИИ ОБЩЕСТВА	59
Зиновьева Е.Г. АНАЛИЗ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	64
Кобзева Е.В., Ерёменко М.С. УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	73
Коваленко Т.В., Штагер О.А., Шаповалова А.В. ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ УРОВНЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ.....	76
Кравцова Е.М. ФАКТОРЫ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ В КОНТЕКСТЕ ГУМАНИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ.....	81

Маматходжаева Т.Н. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ В УЗБЕКИСТАНЕ	85
Медетова Р.М., Жаббаров З.Р. МЕХАНИЗМЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ ИНЖЕНЕРНЫХ ВОЙСК В РЕАЛИЯХ НАСТОЯЩЕГО И ПЕРСПЕКТИВАХ БУДУЩЕГО	91
Немогай Н.В., Бонцевич Н.В., Колесников С.Д. ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ МЕЖДУНАРОДНОЙ КОНФРОНТАЦИИ: УСОВЕРШЕНСТВОВАННАЯ СИСТЕМА ОБУЧЕНИЯ И ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ	96
Немогай Н.В., Бонцевич Н.В., Колесников С.Д. ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ МЕЖДУНАРОДНОЙ КОНФРОНТАЦИИ: МОДЕЛЬ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬЮ УВО	103
Пономаренко А.С., Бецан Д.О. РОЛЬ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ	110
Савельева О.А., Штагер О.А. ОСОБЕННОСТИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ	114
Саггарова Б.Ш. «ЖЕНСКИЙ ТРУД» – КАК ОТРАЖЕНИЕ ГЕНДЕРНОГО СТЕРЕОТИПА В УЗБЕКИСТАНЕ	119
Третьяк В.В. ЛОГИСТИЧЕСКАЯ КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ	127
Хайдаров З.А. ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ РАЗВИТИЯ НАВЫКОВ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ У КУРСАНТОВ	130
Холбаева С.Р. ПРОЖИТОЧНЫЙ МИНИМУМ КАК ПОКАЗАТЕЛЬ УРОВНЯ ЖИЗНИ И РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА	137
Храмцова Ф.И. ПОЛИТИКО-ПРАВОВОЙ ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕНИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ	147
Шумаева Е.А., Савельева О.А., Шебанова О.А. ОСОБЕННОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ НА ОСНОВЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА	152

СЕКЦИЯ 2

ОТРАСЛЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ..... 158

Вакеев А.Б. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КАЧЕСТВА РАБОТНИКА
СЕРВИСА АВИАТРАНСПОРТНОЙ ОТРАСЛИ СОВРЕМЕННОЙ
РОССИИ..... 158

Васильева Е.Р. НОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ УПРАВЛЕНИЯ
ПЕРСОНАЛОМ В ИНДУСТРИИ ТУРИЗМА..... 162

Гагаринская Г.П., Дыкина С.З., Гагаринский А.В., Игуменов И.М.,
Куцан О.Л. ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ОБЩЕСТВА
НА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ
СФЕРЫ УСЛУГ 167

Гагаринская Г.П., Ераносян Э.А., Курочкин Н.О.
ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИОТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ
УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ
СФЕРЫ УСЛУГ 175

Жаболенко М.В., Захарянц В.О., Тер-Вартанова Ю.В. СТРАТЕГИИ
ПРИВЛЕЧЕНИЯ И УДЕРЖАНИЯ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ
СОТРУДНИКОВ В ТАМОЖНЕ 179

Жаболенко М.В., Кравцова В.И. ИННОВАЦИИ И УПРАВЛЕНИЕ
РАЗВИТИЕМ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ТАМОЖЕННЫХ
ОРГАНОВ..... 184

Жаболенко М.В., Носова А.Ю., Чураков С.В. КАДРОВОЕ
ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ НА
СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ: ПРОБЛЕМЫ И ДАЛЬНЕЙШИЕ
ПЕРСПЕКТИВЫ..... 188

Кулешова А.А., Прокопец Т.Н. ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ
УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ИНДУСТРИИ ГОСТЕПРИИМСТВА .. 193

Левина И.В., Массиминат К.Ф., Лебедев М.М.
МОТИВАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ ЛИЧНОСТНОГО И
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ 197

Левина И.В., Шаяхметова Д.Р. ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ
ПЕДАГОГА КАК ПРОЦЕСС ЛИЧНОСТНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ... 200

Левина И.В., Юдина Н.Д., Юдина С.Д. РОЛЬ МОТИВАЦИИ В
ПЛАНИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ БУДУЩИХ
ПЕДАГОГОВ 203

Рязанова Е.А. КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СТРОИТЕЛЬНОЙ
ОТРАСЛИ: СОСТОЯНИЕ И НАПРАВЛЕНИЯ
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ 206

Сорокина З.А., Глинский В.А. ИННОВАЦИОННЫЕ ТРЕНДЫ В УПРАВЛЕНИИ ЛОГИСТИЧЕСКИМ ПЕРСОНАЛОМ (HUMAN RESOURCE – ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ) В КОНТЕКСТЕ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ УСТОЙЧИВОСТИ.....	215
Субботина Т.А., Титовская Т.А. ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ.....	219
Файзрахманова И.И., Мухаметшина Г.Р. ВЫХОДНОЕ ИНТЕРВЬЮ КАК МЕТОД ИЗУЧЕНИЯ УРОВНЯ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА.....	223
Хоменко И.Н. ТРАНСФОРМАЦИЯ ПРОЦЕССОВ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ.....	226
Шаповалов В.М., Мельникова Е.П., Гайдай И.Ю. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ	232

СЕКЦИЯ 3

ЭКОНОМИКА ТРУДА И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ	239
Kovalenko T.V., Kovalenko S.P. USE OF DIGITAL TECHNOLOGIES IN HR MANAGEMENT	239
Dr. Marko Timchev, Коваленко Т.В., Гончаров Д.Г. РАЗРАБОТКА МОДЕЛИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕРСОНАЛА: КЛАСТЕРНЫЙ ПОДХОД	243
Алексеев С.Б., Алексеева Н.И. СОВРЕМЕННЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ СФЕРЫ УСЛУГ	247
Ахметова А.А., Кожаметова А.Г., Мажитова Б.Б. ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И МЕТОДЫ ПОИСКА ПЕРСОНАЛА НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА	252
Баранцева С.М., Хагай Ю.С. ОЦЕНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ.....	257
Брага И.В., Кузнецова И.В. ЭТИКА ФОРМАЛЬНЫХ И НЕФОРМАЛЬНЫХ СЛУЖЕБНЫХ ОТНОШЕНИЙ.....	262
Буриев Х.Т., Мукумова Н.Н., Тошимов У.Х. НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ПОДГОТОВКИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН	269

Ващенко Н.В., Галузевская А.С. ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КОНТРОЛЯ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ	273
Виноградова Я.А. АЛГОРИТМ ПОСТРОЕНИЯ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ	278
Вуец Л.В. ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ	283
Геммерлинг В.А. КОНЦЕПЦИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА НА ОСНОВЕ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ.....	291
Горчакова И.А., Мананкина А.А. УПРАВЛЕНИЕ СИСТЕМОЙ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ	296
Давыдова З.В. ВАЖНОСТЬ АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРИ УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ	300
Истратий А.Ю., Козлова Е.Г. ЭТАЛОННАЯ МОТИВАЦИЯ СОТРУДНИКОВ.....	307
Каненков А.А., Ловска А.Д. НАУЧНЫЕ ОСНОВЫ ЛИДЕРСТВА КАК МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОГО ФЕНОМЕНА.....	312
Карамов М.Н. КАРЬЕРНЫЙ РОСТ КАК ФАКТОР МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА	317
Карпенко А.И. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ЧЕРЕЗ КОРПОРАТИВНУЮ КУЛЬТУРУ	321
Наумик И.А., Будурян Т.А. РОЛЬ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ	324
Плотникова В.В., Чепурченко Ю.В., Прокопец Т.Н. СИСТЕМА МОТИВАЦИИ ТРУДА В ИНДУСТРИИ ТУРИЗМА	329
Семенова О.Д. МЕЖДУНАРОДНЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ: ГЛОБАЛЬНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ, МЕЖКУЛЬТУРНЫЕ РАЗЛИЧИЯ, ТРУДОВЫЕ СТАНДАРТЫ	333
Слюсаренко А.В., Соловей Н.Д., Стасюк Е.А. ОЦЕНКА УРОВНЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ	340
Субботина Т.А., Ивахненко Т.П. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИЯХ, ПРИДЕРЖИВАЮЩИХСЯ ESG-КОНЦЕПЦИИ.....	345
Субботина Т.А., Сафронова А.Д. ПРОБЛЕМЫ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ.....	350
Третьяк И.В. ЗНАЧИМОСТЬ ОНЛАЙН-ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	354
Тулейко Е.В., Босько О.В. ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ПРИМЕНЕНИЯ СОВРЕМЕННЫХ КАДРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ.....	359

Ульяницкая О.В. ВЛИЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ПЕРСОНАЛ И РОСТ ЕГО ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ	367
Харланов А.С. ОСОБЕННОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ЭПОХУ ИИ (ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА): ПРОГНОЗЫ И РЕАЛЬНОСТЬ.....	375
Чалукян С.Ю. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА	380
Чекан А.А., Шолотонова Е.С. ОСОБЕННОСТИ ПРИВЛЕЧЕНИЯ, ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ.....	383
Шабанов Л.В. ПРОБЛЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СИСТЕМЕ ПЕРЕХОДА К МОБИЛИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЕ ОРГАНИЗАЦИИ.....	388
Шинкарёва Ю.Б., Коцалап С.А. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ ЛНР	396
Явтухович Т.И. ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ.....	403

СЕКЦИЯ 4

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРИКЛАДНЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМИ СИСТЕМАМИ	407
Jumatova Zh.K. THEORETICAL ASPECTS OF CONCEPTUALITY OF CORPORATE CULTURE.....	407
Афонин А.И., Мирзаев В.Р. ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ СТРУКТУРА РЕАЛИЗАЦИИ РЕГИОНАЛЬНОЙ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ.....	411
Баранцева С.М., Горбачева С.А. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ ПОНЯТИЯ «БЕДНОСТЬ».....	419
Василенко Ж.А., Апрышко В.В. АНАЛИЗ КЛАССИФИКАЦИИ ЦЕН НА СТРОИТЕЛЬНУЮ ПРОДУКЦИЮ В СОВРЕМЕННЫХ РЫНОЧНЫХ УСЛОВИЯХ.....	423
Василенко Ж.А., Горелкин П.В. ИССЛЕДОВАНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ МЕТОДОВ ОПРЕДЕЛЕНИЯ СМЕТНОЙ СТОИМОСТИ СТРОИТЕЛЬСТВА	428

Василенко Ж.А., Дунаева В.А. ОСОБЕННОСТИ СОВРЕМЕННОГО СТРОИТЕЛЬСТВА И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ЦЕНООБРАЗОВАНИЕ В ОТРАСЛИ	433
Василенко Ж.А., Казинцева Н.Н. АНАЛИЗ МЕТОДОВ ОПРЕДЕЛЕНИЯ СМЕТНОЙ СТОИМОСТИ СТРОИТЕЛЬСТВА	437
Василенко Ж.А., Пестова Е.А. СОВРЕМЕННАЯ МЕТОДИЧЕСКАЯ И СМЕТНО-НОРМАТИВНАЯ БАЗА ЦЕНООБРАЗОВАНИЯ В СТРОИТЕЛЬСТВЕ	444
Василенко Ж.А., Птицын И.А. АНАЛИЗ МЕТОДОВ РАЗРАБОТКИ СМЕТНОЙ ДОКУМЕНТАЦИИ В СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ	449
Василенко Ж.А., Сибильков Д.С. ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ДОГОВОРНОЙ ЦЕНЫ НА ГОТОВУЮ СТРОИТЕЛЬНУЮ ПРОДУКЦИЮ.....	455
Василенко Ж.А., Снежинская Ю.А. ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЯМИ СМЕТНОЙ СТОИМОСТИ ПРОЕКТА СТРОИТЕЛЬСТВА.....	461
Виногоров Г.Г. ПРИМЕНЕНИЕ ТЕОРИИ ГРАФОВ ПРИ СОСТАВЛЕНИИ БЕЛОРУССКИМИ СУБЪЕКТАМИ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ ОТЧЕТНОСТИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ.....	466
Доргушаова А.К., Козлова Н.Ш. ОБЗОР АСПЕКТОВ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМИ СИСТЕМАМИ В ОБРАЗОВАНИИ	473
Емельяненко А.В. ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ СОБСТВЕННОСТЬ КАК ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ	479
Кондратьев Д.В., Павлов К.В. МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОЦЕНКИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМ НАРУЖНОГО ОСВЕЩЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ.....	485
Кочура И.В., Дейнега А.А. АНАЛИЗ КАТЕГОРИИ «МОДЕРНИЗАЦИЯ» В КОНТЕКСТЕ КЛАССИФИКАЦИИ ВОСПРОИЗВОДСТВА ОСНОВНЫХ ФОНДОВ.....	494
Кошелева Т.Н. ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКИМИ СИСТЕМАМИ В СФЕРЕ ОБСЛУЖИВАНИЯ НА ТРАНСПОРТЕ.....	498
Кулик А.К., Некрасова А.А. ДИНАМИКА И ТЕНДЕНЦИИ РЕКЛАМНОГО РЫНКА РОССИИ.....	504
Мишкова М.П. УПРАВЛЕНИЕ И ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ЭКОНОМИКИ	508

Мохначев С.А., Беркутов В.С. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ИНВЕСТИЦИОННО-СТРОИТЕЛЬНЫМИ ПРОЕКТАМИ.....	512
Назарова О.Г., Толканова Д.Г. СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К РАЗВИТИЮ УПРАВЛЕНИЯ ЭКСПЕРТИЗОЙ ЗАКУПОК.....	517
Папечина В.А. ИССЛЕДОВАНИЕ ПРИЧИН ВЫБОРА ОПРЕДЕЛЕННОЙ ПРОФЕССИИ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ДОЛГОСРОЧНУЮ КАРЬЕРУ	522
Рустамов Дж.Э. ИННОВАЦИОННЫЕ МОДЕЛИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ИНСТИТУТОВ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И ОПЫТ ПРАКТИЧЕСКОЙ РЕАЛИЗАЦИИ.....	529
Рустамов Дж.Э. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ САМОДОСТАТОЧНОСТЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ: СТРАТЕГИИ И МЕХАНИЗМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ЭКОНОМИЧЕСКИМИ СИСТЕМАМИ.....	535
Рустамов Дж.Э. ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ В ОБРАЗОВАНИИ И ЕЁ ВЛИЯНИЕ НА ЭКОНОМИЧЕСКИЕ СИСТЕМЫ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ КОНЦЕПЦИИ И ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ.....	540
Сейдалиева А.А., Мукушев А.Б. ПРИМЕНЕНИЕ ОПЫТА ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН В РАЗРАБОТКЕ АМОРТИЗАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ КАЗАХСТАНСКИХ ПРЕДПРИЯТИИ.....	545
Субботина Т.А., Ахмедова Е.Б. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ СЕКТОРОМ МАЛОГО БИЗНЕСА	553
Чазова А.А., Субботина Т.А. ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ ПАРАЛЛЕЛЬНОГО ИМПОРТА КАК МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИКОЙ.....	558
Шурьякова Ю.В., Будурян Т.А. РОЛЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ФИНАНСОВО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СЕКТОРЕ СВЯЗИ И ТРАНСПОРТА.....	562
Юзбашиева Г.З., Абасова С.Г., Юзбашиев И.Г. ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ СТРАН БЫВШЕГО СССР	566

Буец Л.В.

*ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет»,
Ижевск, Российская Федерация*

Vuets L.V.

*Udmurt State University,
Izhevsk, Russian Federation*

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

FEATURES OF MOTIVATION OF THE ORGANIZATION'S STAFF

Аннотация. Мотивация трудовых ресурсов может быть причиной дальнейшей трудовой деятельности человеческих ресурсов в коллективе. Поддержание мотивации относится к сложным психологическим моментам. Ввиду того, что мотивы, определяющие основные цели кадровых ресурсов, могут измениться в зависимости от особенностей выполняемой работы, сложностей поставленных задач. Следует отметить, что общие принципы формирования и сохранения мотивации персонала направлены на обеспечение общей характеристики привлекательности труда.

Ключевые слова: методика, подходы, мотивация, персонал, организация, обоснование.

Abstract. Motivation of labor resources can be the reason for further labor activity of human resources in a team. Maintaining motivation refers to difficult psychological moments. Due to the fact that the motives that determine the main goals of human resources may change depending on the specifics of the work performed and the complexity of the tasks set. It should be noted that the general principles of formation and preservation of staff motivation are aimed at providing a general characteristic of the attractiveness of work.

Keywords: methodology, approaches, motivation, personnel, organization, justification.

Постановка проблемы. Не существует мотивации единой для всех компаний или предприятий, так же, как и не существует единого универсального метода управления. В то же время существует общий механизм выбора и реализации мотивации персонала и осуществления управления коллективом. Определения мотивации, по различным формулировкам, имеют одинаковый смысл в следующем: под мотивацией понимаются активные процессы, определяющие поведение людей. С одной стороны – действия, вызванные внешними источниками, а с другой стороны – внутренними источниками [2]. Можно предположить, что поведение людей основывается на мотивации. Предложить мотивировать кадровые ресурсы, предполагает дальнейшие действия руководства организации, направленные на удовлетворение потребностей в интересах сотрудников [4]. Для решения рассматриваемой проблемы, необходимо рассмотреть использование потенциала организации,

используя метод разработки стратегии повышения конкурентоспособности для дальнейшего развития.

Целью исследования является изучение теоретических положений, определяющих основные предпосылки развития поведения физических лиц, обусловленных мотивирующим результатом, ожиданиями при завершении рабочего процесса.

Анализ предыдущих исследований и публикаций. По мнению В.В. Авдеева, значение определения «мотив» обуславливается определенной ситуацией. Проведенные исследования приводят к некоторым выводам о том, что деятельность кадровых ресурсов соотносится с результатами работы, которые могут быть выражены математической зависимостью. Первоначальные темпы увеличения активности влияют на увеличение результатов деятельности кадров. Дальнейшее развитие деятельности может стабилизировать достигнутые результаты [1].

Основные результаты исследования. Существует несколько мотивационных направлений, из которых и складывается сущность понятийного аппарата мотивации, и которые в той или иной степени свойственны кадровому потенциалу организации. Следует отметить, что однозначного определения понятия мотивации не может быть, так как литературные источники, исследуемые в работе, позволяют сделать вывод о несовпадении имеющихся определений мотивации. Несовпадение признаков мотивации может заключаться в конфликтах внутри трудового коллектива [3]. Положительный опыт предприятий, достигающих успехов в получении необходимого результата деятельности в коллективах со значительным количеством человеческих ресурсов показывают, что нет никаких причин, по которым невозможно создавать системы, позволяющие большинству персонала чувствовать себя победителями [5]. При помощи анализа внутренней среды деятельности организации, можно объективно оценить внутренние и внешние отношения объекта исследования, охарактеризовать его платежеспособность, эффективность и доходность деятельности, перспективы развития.

Особенности мотивации труда персонала. В настоящее время на исследуемом предприятии УФПС Удмуртской Республики филиал ФГУП Почта России «Кезский почтамт» имеются проблемы в мотивационной заинтересованности персонала, связанные с применяемой системой оплаты труда. Предприятием применяется следующая система оплаты труда, труд работников предприятия оплачивается на основе окладов. При этом премиальные выплаты распределяются на уравнительной основе, без учета личного трудового вклада сотрудников. В связи с этим приобретает актуальность вопрос совершенствования системы оплаты труда, включающей базовую часть оплаты труда на основе окладов и переменную-премиальную часть оплаты труда на основе личного трудового вклада каждого сотрудника в результат работы предприятия.

Разработка любого предложения, в том числе предложения, направленного на совершенствование мотивации персонала, начинается с определения цели и

описания результата, которого нужно достичь. Эффективная система стимулирования персонала позволяет раскрыть потенциал каждого сотрудника и одновременно решить задачи предприятия. Прежде всего, необходимо найти правильные ориентиры, по которым следует двигаться предприятию и сотрудникам предприятия. Кроме того, сам процесс подготовки предложения и результаты реализации предложения являются мощнейшим нематериальным мотиватором для персонала. Элемент мотивационной составляющей в данном аспекте играет значительную роль. Применяемая предприятием система оплаты труда, не мотивирует работников к выполнению своих должностных обязанностей.

Нормативные документы, регламентирующие оплату труда предприятия, предусматривают премии, надбавки и доплаты. При этом выплачиваемые премии имеют характеристики уравнительного характера. Положением по премированию устанавливаются проценты к окладам за выполнение дополнительных обязанностей, не относящихся к основным должностным обязанностям по занимаемой должности. Кроме того, положением по премированию предусматриваются условия премирования за отчетный период. Отчетным периодом может быть квартал или год. Основанием для премирования является выполнение основных показателей деятельности предприятия.

Премирование осуществляется в рамках установленного размера фонда оплаты труда. При премировании учитывается период работы каждого работника. В положении по премированию учитывается соотношение процентов выплаты премий в зависимости от количества отработанных лет.

На основании полученной информации о системе оплаты труда и применяемой системе премирования, можно предположить, что составляющие компоненты мотивации разработаны недостаточно.

Необходимо отметить, что заинтересованность работников в получаемой оплате труда предусмотрена не в полной мере. Практическое применение положений об оплате труда не соответствует принятому положению. Таким образом, мотивация персонала предприятия зависит от социального статуса сотрудника. У специалистов на первом месте мотивы безопасности, низкий уровень мотивации к успеху и самореализации. Следовательно, для персонала наиболее актуальными должны быть экономические методы. Исходя из анализа данных, полученных в результате исследования, к персоналу предприятия следует применять методы как материального, так и нематериального стимулирования. Нематериальное стимулирование включает множество методов стимулирования, применяемого руководством. Полученный результат от применения методов нематериального стимулирования конкурирует с полученным результатом, достигнутым методами материального стимулирования.

Анализ управления мотивацией персонала предприятия. Предприятие УФС Удмуртской Республики филиал ФГУП Почта России «Кезский почтамт» расположено по адресу: Удмуртская Республика, поселок Кез, улица Кирова, дом 7. В структуру Кезского почтамта входят три отделения почтовой связи,

расположенные на территории поселка Кез, 17 отделений почтовой связи, расположенные в Кезском районе. Кезский почтамт подчиняется государственному учреждению: Управление Федеральной почтовой связи Удмуртской Республики – филиалу ФГУП Почта России. Кезский почтамт работает по лицензии, выданной Министерством связи Российской Федерации, и разрешает осуществление деятельности УФПС Кезского района – филиал ФГУП Почта России. Кезский почтамт обслуживает поселок Кез, Кезский район. Основным видом деятельности является предоставление услуг почтовой связи.

Почтовые услуги одновременно относятся к рынку услуг рекламы и к рынку услуг коммуникаций и рынку транспортных услуг. В современных условиях очень быстро происходят изменения процесса предоставляемых услуг. Средства связи усовершенствовались и позволяют достаточно оперативно передавать информацию. Электронные возможности почтовых отделений позволяют сократить время передачи необходимой информации, расширить перечень оказываемых услуг. Почтовые услуги, предоставляемые в поселке Кез, включены в структуру централизованного механизма торговли, который предусматривает торговлю сопутствующими товарами. Перечень предлагаемых товаров постоянно расширяется. Доходы от реализации указанных видов товаров увеличиваются. В настоящее время почтовым отделениям приходится достаточно нелегко. Территориальное расположение предприятия не всегда позволяет выдерживать условия конкурентной борьбы. Поэтому предприятие вынуждено осваивать новые направления рынка предоставляемых услуг и реализуемых товаров. Предприятие отделение связи «Кезский почтамт» занимается деятельностью по приемке, обработке, перевозке и доставке почтовых отправлений. Услуги, оказываемые предприятием по отправке почты, возрастают. Предприятие обеспечивает отправление и получение различных видов посылок, корреспонденции, рекламной продукции, образцов продукции.

Спектр предоставляемых услуг включает обработку документации по переводу денежных средств, доставку электронных платежей и корреспонденции. При этом предприятием осуществляется деятельность по отправлению заказных писем, писем с уведомлением. При сравнении с другими предприятиями, доля оказываемых услуг на рынке составляет 98 %. Особенно внимание уделяется оказанию услуг по доставке корреспонденции. Необходимо отметить, что услугами предприятия пользуются физические и юридические лица. Кроме того, сегмент потребителей услуг включает в себя государственные органы власти. Дополнительно предприятие отделение связи «Кезский почтамт» осуществляет прием коммунальных платежей во всех населенных пунктах. Данный вид услуги позволяет потребителям своевременно оплачивать платежи за свет, воду, газ, отопление, телефонную связь.

К дополнительным услугам относятся оформление подписных изданий, периодической печати заказов подписчиков. Комфортность данного вида услуги заключается в фиксированной цене предоставляемых по заказу наименований периодической печати. Следующим видом дополнительных услуг является оказание предприятием услуг по доставке пенсионных и компенсационных

выплат физическим лицам. В настоящее время предприятие оказывает клиентам банковские услуги посредством заключения договоров с Почтовым банком. Данный вид услуг достаточно современный. Несомненно, что для физических лиц является удобным сервисом. В данном сегменте оказываемых услуг предусмотрен удобный режим работы с Пенсионным фондом. По данной системе выполняется перевод денежных средств с привлечением современных средств связи. Время доставки переводов по данной системе составляет несколько минут, и позволяет адресату оперативно его получить. Данный вид услуги предлагается Кезским почтамтом. Дополнительные услуги предприятия расширяются. В настоящее время оформление почтовых отправок можно оформить на дому или в офисе. При этом предоставляются скидки корпоративным и контрактным клиентам. Социальная роль предприятия значительно увеличилась. Предоставление универсальных услуг предприятием позволило заинтересовать коммерческие структуры.

Почтовые отделения Российской Федерации занимаются не только предоставлением услуг связи, но и реализацией сопутствующих товаров, лотерейных билетов. Почтовые отделения принимают объявления в районные газеты, занимаются страхованием движимого и недвижимого имущества физических и юридических лиц.

Обороты розничной торговли канцелярскими товарами, парфюмерии, сувениров, почтовых марок, книжной продукции позволяет входить в пятерку лидеров крупнейших представителей розничной сети Российской Федерации.

Предприятие отделение связи «Кезский почтамт» осуществляет деятельность в соответствии с действующим федеральным и региональным законодательством. Предприятие несет имущественную ответственность перед физическими и юридическими лицами за утрату, порчу, задержку доставки почтовых отправок, не соблюдение сохранности сведений, повлекшее за собой причинение ущерба потребителям услуг. При этом предоставление услуг предприятием осуществляется на договорной основе. Тарификация услуг регулируется на основании действующих норм законодательства Российской Федерации. Гарантии услуг почтовой связи заключаются в следующем: конфиденциальность, сохранность отправок, сохранность денежных средств; вручение отправок лично в руки адресату или его доверенному лицу.

Формирование имиджа потребителя складывается из внешней привлекательности предприятия. Соответствие ожиданиям населения и корпоративных клиентов выполняется достаточно оперативными темпами. Реконструкция почтовых отделений связи последовательно ведется в едином стиле.

Отделения почтовой связи перепланируются для расширения места для ожидания клиентов, в залах посетителей устанавливают новую мебель, для информационного удобства развешивают стеллажи. Таким образом, почтовые отделения меняются для удобства клиентов. Техническое оснащение отделений связи направлено на улучшение предоставления качества услуг. Уделяется внимание рабочим местам операторов связи, компьютерной модернизации.

Прием посылок, оказание услуг связи ведется на высоком уровне. Электронная очередь, созданная в почтовых отделениях связи, позволяет клиентам экономить время. Операторы почтовой связи обслуживают клиентов в форменном обмундировании, которое позволяет отличить работников связи от работников других отраслей. Имидж почтовых отделений поддерживается специальной символикой.

За период 2016-2023 годов реконструировано 4 отделения почтовой связи: отделение почтовой связи №1 – Лесная, 2; отделение почтовой связи №2 ул. Льнозаводская, 2; отделение почтовой связи Чепца – с. Чепца, ул. Советская, 51; отделение почтовой связи Кузьма – с. Кузьма, ул. Советская, 2. Предприятие УФПС Удмуртской Республики филиал ФГУП Почта России «Кезский почтамт» предлагает разнообразный ассортимент продукции и услуг.

Для ознакомления с продукцией, покупатели могут воспользоваться предложением предприятия – получить информационные материалы. Реализация продукции и услуг сопровождается выгодными условиями: доставка продукции осуществляется различными видами транспорта. В договорах поставки продукции и оказания услуг предусматривается отсрочка платежа, отсрочка обговаривается индивидуально. В современном мире у ФГУП Почта России достаточно сильные конкуренты. Конкуренентов очень много, но выделим наиболее крупные службы и компании. Конкурентами предприятий УФПС ФГУП Почта России являются следующие предприятия: СДЭК, включая доставку товаров интернет-магазинов. Сокращенное название СДЭК – международная и внутри российская экспресс – доставка. Услуги, предоставляемые данной службой доставки, включают в себя: доставка товаров, экспресс – доставка грузов, документов, представляет собой службу курьерской доставки по России и миру. Услуги, предоставляемые предприятием, включают в себя экспресс – доставку «от двери до двери», экспресс – доставка документов и мелкогабаритных отправок, представляет собой службу доставки для интернет-магазинов и частных лиц. Данная служба доставки осуществляет услуги по доставке заказов со склада до вручения покупателям в отделениях или курьером. Служба работает с интернет-магазинами и компаниями посредниками в любой стране мира. Кроме доставки заказов интернет-магазинов, служба осуществляет доставку писем и посылку по Российской Федерации. Интернет-ресурс позволяет наиболее удобно и быстро доставлять отправления, грузы и предоставлять удобный сервис клиентам, значительно экономить время.

Представленная на рисунке 1 организационная структура отделений почтовой связи, интегрирует основные задачи, позволяет решать главную цель филиал ФГУП «Почта России» «Кезский почтамт» – предоставление качественного обслуживания и сервиса клиентам.

В структуре ФГУП «Почта России» условно можно выделить четыре основных вертикальных уровня управления: Аппарат управления предприятием; филиалы; почтамты, магистральные сортировочные центры; отделения почтовой связи.

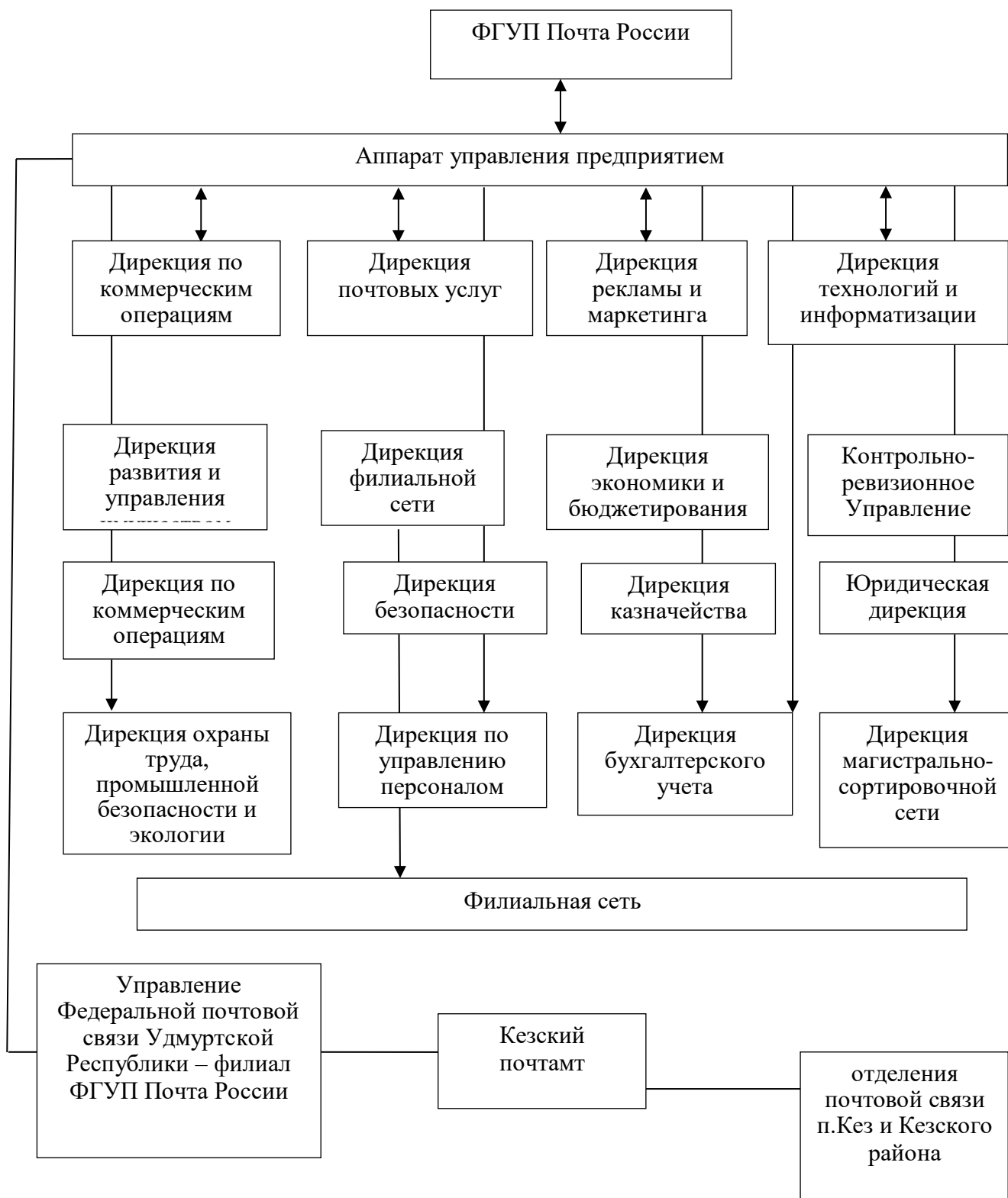


Рис. 1. Организационная структура отделений почтовой связи

Существующая организационно-управленческая структура филиала ФГУП Почта России «Кезский почтамт» характеризуется как линейно-функциональная. По вертикали прослеживается разделение труда и иерархия управленческих уровней: от руководителя до обслуживающего персонала. По горизонтали – расстановка отдельных руководителей во главе отдельных

подразделений. При такой структуре управления предприятием каждое из отделений почтовой связи выполняет определенные функции в общей цепочке организационного процесса. По сути, это – конвейер, и каждое отделение почтовой связи знает свою роль в функционировании этого конвейера.

Такая система имеет следующие преимущества: внутренние организационные связи определены; система управления и контроля относительно проста; относительно низкие накладные расходы при условии полной загрузки производственных мощностей. Структура управления филиала ФГУП «Почта России» «Кезский почтамт» является наиболее оптимальной для многих предприятий России. Она вполне соответствует тем задачам, которые стоят перед предприятием в условиях рыночной экономики, и вполне адекватно функционирует. При этом, наблюдается высокая текучесть кадров, что отрицательно влияет на результаты деятельности предприятия. Необходимо обратить внимание на использование потенциала организации, используя метод разработки стратегии повышения конкурентоспособности для дальнейшего развития конкурентоспособности предоставляемых услуг, с учетом мотивации персонала.

Выводы. В настоящее время курьерская служба доставляет грузы и корреспонденцию практически во всех регионах Российской Федерации. Необходимо отметить, что на государственном уровне обсуждается вопрос об увеличении предоставлении курьерских услуг во всех регионах до 2025 года. Современный вид услуг представлен экспресс доставкой корреспонденции, грузов и других наименований доставляемых отправок. Высокоскоростные технологии стимулируют предприятие развивать имеющиеся возможности доставки потребителям необходимых грузов и почтовой корреспонденции. В развитии вопроса технологий, необходимо обратить внимание на развитие вопроса мотивации труда персонала, работающего в структуре перспективной отрасли.

Список литературы

1. Авдеев В.В. Управление персоналом: технология формирования команды: Учебное пособие. - М.: Финансы и статистика, 2003. – 544 с.
2. Авчиренко Л.К. Управление общением М.: 1999. – 650 с.
3. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. М.: 2002. – 224 с.
4. Беляцкий Н.П. Управление персоналом: Учебное пособие. / Н.П. Беляцкий, С.Е. Велесько. – Минск: Экоперспектива, 2000. – 320 с.
5. Блинов А.О. Искусство управления персоналом: Учебное пособие для экономических колледжей и вузов / А.О. Блинов, О.В. Василевская. – М.: Гелан, 2001. – 411 с.
6. Василевский А. Управление конфликтами в компании. М.: 2005. – 110 с.
7. Голев А.В. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия: Учебное пособие. – Березники, ПрессА, 2006. С. 6-32.
8. Драчева Е.Л. Менеджмент / Е.Л. Драчева, Л.И. Юликов. – М.: ИНФРА-М, 2006. С. 57-64.

Электронное издание

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ:
РЕАЛИИ НАСТОЯЩЕГО И ВОЗМОЖНОСТИ БУДУЩЕГО

Материалы III Международной
научно-практической конференции
приуроченной к 55-летию инженерно-экономического факультета
г. Донецк
21 марта 2024 г.

Ответственный редактор
Кондаурова Инна Александровна

Редакционно-техническое оформление: В.А. Геммерлинг

Объем данных 11 Мб

ФГБОУ ВО «Донецкий национальный технический университет»
г. Донецк, ул. Артема, 58
kaf.ubp.donntu@mail.ru