

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»

МАТЕРИАЛЫ

II Международной научно-практической конференции

**АКТУАЛЬНЫЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ
И ПРИКЛАДНЫЕ ВОПРОСЫ УПРАВЛЕНИЯ
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМИ СИСТЕМАМИ**

II International scientific-practical Conference
**ACTUAL THEORETICAL AND APPLIED ISSUES
OF THE SOCIO-ECONOMIC SYSTEMS MANAGEMENT**

Том 3

10-11 декабря 2020
10-11 December 2020

ББК 65
УДК 33

Актуальные теоретические и прикладные вопросы управления социально-экономическими системами: Материалы II Международной научно-практической конференции. – Том 3. Москва, 10-11 декабря 2020. – М.: Институт развития дополнительного профессионального образования, 2020. – 332 с.

ISBN 978-5-4268-0052-6

ISBN 978-5-4268-0052-6



© Институт развития дополнительного профессионального образования, 2020

Тираж 500 экз.

ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ КОМИТЕТ КОНФЕРЕНЦИИ

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННОГО КОМИТЕТА

Безлепки́н Вале́рий Васи́льевич – канд. техн. наук, профессор, Ректор ФГБОУ ДПО «Институт развития дополнительного профессионального образования» (г. Москва).

ЗАМЕСТИТЕЛИ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИОННОГО КОМИТЕТА:

Матвеев Влади́мир Влади́мирович – докт. техн. наук, канд. эконом. наук, профессор, профессор кафедры Экономической безопасности Санкт-Петербургского государственного экономического университета, первый вице-президент Петровской академии наук и искусств, действительный член Академии геополитических проблем, почетный работник высшего профессионального образования (г. Санкт-Петербург).

Байне́в Вале́рий Фе́дорович – докт. эконом. наук, профессор, зав. кафедрой Инновационного менеджмента Белорусского государственного университета, профессор, эксперт консультационного совета Информационно-аналитического центра при Администрации Президента Республики Беларусь (Беларусь, г. Минск)

ЧЛЕНЫ ОРГКОМИТЕТА:

Бобы́лов Ю́рий Алекса́ндрович – канд. эконом. наук, профессор, старший научный сотрудник помощник ректора Российского государственного геологоразведочного университета им. С. Орджоникидзе, эксперт Российского совета по международным делам (г. Москва).

Богомо́лов Евге́ний Викто́рович – канд. эконом. наук, доцент, зав. кафедрой Экономики, управления и информационных технологий ФГБОУ ДПО «Институт развития дополнительного профессионального образования» (г. Москва).

Васи́льев Влади́мир Я́рославо́вич – PhD доктор, сопредседатель Академии общественной безопасности (г. Санкт-Петербург).

Дро́нов Рома́н Влади́мирович – докт. эконом. наук, канд. юрид. наук, профессор, зав. кафедрой Экономической безопасности Санкт-Петербургского государственного экономического университета (г. Санкт-Петербург).

Жура́влев Па́вел Викто́рович – докт. эконом. наук, профессор, профессор кафедры Экономики, управления и информационных технологий ФГБОУ ДПО «Институт развития дополнительного профессионального образования» (г. Москва).

Кефе́ли И́горь Фе́дорович – докт. филос. наук, профессор, заслуженный работник высшей школы Российской Федерации, профессор кафедры Международных отношений Северо-Западного института управления РАНХиГС при Президенте Российской Федерации, профессор факультета глобальных процессов Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова, академик Академии геополитических проблем (г. Санкт-Петербург).

Кобза́ренко Влади́мир Бори́сович – канд. эконом. наук, директор Ассоциации «Саморегулируемая организация «Строители Ленинградской области» (г. Санкт-Петербург).

Кома́ров Михаи́л Петро́вич – докт. воен. наук, профессор, Военный учебно-научный центр ВМФ МО РФ (г. Санкт-Петербург).

Лизо́ркин Алекса́ндр Викто́рович – президент Научно-исследовательского фонда «Институт актуальных проблем экономики и права» ФГБУН Санкт-Петербургского научного центра РАН (г. Санкт-Петербург).

Мака́ров Алекса́ндр Михаи́лович – первый проректор ФГБОУ ДПО «Институт развития дополнительного профессионального образования» (г. Москва).

Матвеев Алекса́ндр Влади́мирович – кандидат технических наук, доцент, зав. кафедрой Прикладной математики и информационных технологий Санкт-Петербургского университета ГПС МЧС России, (г. Санкт-Петербург).

-
- Наумов Владимир Николаевич** – докт. воен. наук, канд. техн. наук, профессор, заведующий кафедрой Бизнес-информатики Северо-Западного института управления РАНХиГС при Президенте Российской Федерации, Заслуженный деятель науки Российской Федерации (г. Санкт-Петербург).
- Нурышев Геннадий Николаевич** – докт. полит. наук, профессор кафедры Международных отношений, истории и политологии Санкт-Петербургского экономического университета, академик Петровской академии наук и искусств и Академии геополитических проблем, член-корреспондент Международной академии наук высшей школы (г. Санкт-Петербург).
- Пак Хе Сун** – докт. эконом. наук, профессор, профессор кафедры менеджмента и государственного и муниципального управления Санкт-Петербургского университета технологий управления и экономики (г. Санкт-Петербург).
- Розенберг Владимир Яковлевич** – докт. техн. наук, профессор, Председатель Научно-технического совета Муниципального образования г. Петергоф – наукоград, научный руководитель предприятия «Пассат» (г. Санкт-Петербург).
- Саакян Армен Коляевич** – докт. социол. наук, профессор, заведующий кафедрой Теории и истории социологии Ереванского государственного университета (Республика Армения, г. Ереван)
- Смирнова Ольга Александровна** – докт. эконом. наук, профессор, профессор Высшей инженерно-экономической школы Санкт-Петербургского политехнического университета Петра Великого (г. Санкт-Петербург)
- Сорокин Андрей Геннадьевич** – аудитор Контрольно-счетной палаты Ленинградской области (г. Санкт-Петербург).
- Туфетулов Айдар Миралимович** – докт. эконом. наук, профессор, заведующий кафедрой Экономической безопасности и налогообложения Казанского федерального университета (г. Казань).
- Чекмарев Василий Владимирович** – докт. эконом. наук, профессор Костромского государственного университета (г. Кострома).
- Шарафанова Елена Евгеньевна** – докт. эконом. наук, профессор, профессор кафедры Экономической безопасности Санкт-Петербургского государственного экономического университета (г. Санкт-Петербург).

СОДЕРЖАНИЕ

Секция Развитие теории и практики обеспечения экономической безопасности в современных условиях

Кобец П.Н. Стратегия экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года – важнейший инструмент обеспечения экономической безопасности государства в современных условиях	9
Кобец П.Н. Определение роли экономической безопасности в системе национальной безопасности государства.....	11
Суржиков М.А., Суржикова Е.М., Собащук Е.Ю. Этапы легализации средств, полученных преступным путем	12
Полтораднева Н.Л. Развитие теории экономической безопасности в современных условиях	14
Бричка Е.И., Щетинина С.А., Мосиенко В.Н. «Теневой» оборот наличных денежных средств как угроза финансовой безопасности России	17
Паршакова М.С., Успенский Н.К. Роль государства в обеспечении продовольственной безопасности РФ	19
Писарева Ю.А. Экспертиза технологий и систем электронных расчетов как способ расследования преступлений в сфере использования электронных денежных средств	22
Карнаухова М.Р., Печерица Е.В. Выявление угроз финансовой безопасности предприятия	26
Алдыбаев С.Н. Проблемы экономической безопасности Российской Федерации в современных условиях и методы ее обеспечения.....	31
Асриянц А.М., Степанян Д.В. Трансформация процессов теневизации бизнеса в Российской Федерации в постпандемический период	34
Голевская А.В., Евдокимова А.С. Трансформация внутренних и внешних угроз экономической безопасности России в продовольственной сфере на современном этапе ..	40
Аракча В.А., Минина А.С., Графов А.А. Повышение лояльности персонала как фактор обеспечения экономической безопасности организации: зарубежный опыт	45
Золотарева М.А. Анализ теневого сектора экономики Краснодарского края.....	50
Батова А.С., Хочуева З.М. Теория обеспечения экономической безопасности предприятия	54
Иванова А.И., Копылова А.И., Шунаев А.М. Внутренний контроль операций по расчетам с НДС как элемент системы экономической безопасности предприятия.....	56
Степкина К.М. Налоговое регулирование экономики в условиях пандемии	60
Беликова А.А., Зайцева А.О. Снижение уровня жизни населения как угроза экономической безопасности государства	62
Тунакова А.А. Взаимосвязь финансовой устойчивости и финансовой безопасности как составляющих экономической безопасности предприятия	71
Писарева Ю.А. Влияние аутсорсинга на экономическую безопасность предприятий.....	75
Кузнецова И.В. Индикативный метод оценки экономической безопасности предприятия	77
Sarsekeyeva A.S., Gordeyeva Y.A. Financial Security Analysis in Banking Sector: Republic of Kazakhstan	81
Бородин А.В., Перевезенцева А.Р. Экономическая безопасность геологоразведочного предприятия: сущность, цели и направления обеспечения в постпандемический период...	84

Маркина М.Г. Внутренний контроль как инструмент обеспечения экономической безопасности предприятия	89
Голевская А.В., Шергин В.В. Роль экономической безопасности в области социальной политики России.....	92
Тихонова А.Л., Печерица Е.В. Использование в судебной экономической экспертизе метода нормативной проверки.....	98
Аканова Ж.Ж. Как обезопасить себя с помощью стандарта безопасности данных PCI DSS	104
Вазинге В.А. Методы оценки финансовой безопасности предприятия.....	107
Бойко Н.Н. Разработка рекомендаций по проведению проверки контрагентов.....	111
Бирюкова А.М. Фиктивные и подложные документы как объекты судебной экономической экспертизы	115
Шумай Б.Ш. Разработка плана проведения экспертных исследований.....	121

Секция Проблемы управления безопасностью социально-экономических систем

Магомедова М.М., Рабаданов Р.М. Угрозы и меры обеспечения экономической безопасности региона (на примере РД).....	124
Игнатова Н.А., Казакова А.А. Обеспечение экологической безопасности автотранспортного комплекса: проблема сбора и утилизации автомобильных шин	127
Белых С.П., Николюк М.С., Паршакова М.С. Возможные пути развития эпидемии COVID-19 в России на основе анализа временных рядов	129
Денисов С.Д., Лир М.Ю. Личная безопасность сотрудника экономической безопасности в эпоху цифровизации.....	133
Улендеева Н.И. Особенности применения информационных технологий для управления учреждениями пенитенциарной системы.....	135
Шурыкин А.С., Окунев Б.В. Архитектура согласования ключей с анонимной аутентификацией для многосерверной инфраструктуры.....	138
Овчаренко Б.В., Резван П.В. Прогнозирование пожарной обстановки на основе адаптивных моделей Брауна	141
Маликов Д.А. Актуальные проблемы государственного управления деятельностью органов внутренних дел в РФ	146
Чеботарев А.Р., Фроленкова Е.В., Долгих Е.А. Применение технологии блокчейн в современной мировой экономике	149
Маркина М.Г. Уровень жизни как показатель экономической безопасности личности... ..	152
Хакиров А.И., Коноплева Ю.А. Манипуляции с ключевой ставкой центрального банка как метод поддержания населения России	157
Новиков К.А. Обеспечение национальной безопасности Российской Федерации	160
Смирнова А.С., Боздунова А.А., Петров М.А., Чернев М.Д. Последствия кризиса 2020 года для экономики РФ.....	163
Костина И.А, Матвеев В.В. Обеспечение информационной безопасности в период пандемии COVID-19	165
Донцова А.И., Денисова А.С. Антикризисные мероприятия в сфере малого и среднего бизнеса	169
Антипова Е.А. Особенности совершения преступлений в банковской сфере	173
Везиров В.Р. К вопросу о понятии юридически значимой информации в экономической сфере	175

Паршакова М.С., Успенский Н.К. Государственное регулирование экономики в условиях санкций: прогноз развития РФ	177
Валов Н.С. Цели и значение допроса эксперта в судопроизводстве	180
Дьячковская В.А. Сравнение целей допроса эксперта для сторон обвинения и защиты .	184
Амхадов И.М. Понятие религиозного экстремизма	187
Крюковский Д.А., Яхин А.А. Значение здорового образа жизни для авиационных специалистов.....	188

***Секция Особенности подготовки кадров и управления персоналом
в социально-экономических системах***

Маколов В.И. Системы обеспечения качества совместных программ в российских и зарубежных вузах.....	193
Щелкунова С.А., Бокова М.С. Современные подходы к системе адаптации персонала в организации.....	196
Большакова Ю.А. Новые подходы к подготовке кадров: формирование бережливого мышления.....	201
Тарандо Е.Е., Градусова В.Н. Оценка гендерной асимметрии российского рынка труда.....	203
Кудайбергенов Ж.Б. Рекрутмент и отбор персонала как важная функция практики управления человеческими ресурсами.....	208
Богомоллова И.П., Василенко И.Н., Мишина Д.В. Рекомендации по управлению конфликтами с целью улучшения морального климата в организации	211
Тимошкина Н.А. Роль этики деловых отношений в системе подготовки кадров для образовательных учреждений	213
Лихтанская О.И., Баркова С.А. Грейдинг компетенций как фактор повышения конкурентоспособности выпускников вуза в условиях новой реальности	215
Дышловой И.Н., Аблякимова Л.Р. Роль КСО в стратегическом управлении персоналом и компаниями, ориентированными на устойчивое развитие.....	217
Болотова О.В., Галкин А.О. Сравнительная характеристика теорий стимулирования труда и мотивации персонала организации	221
Квашнина К.В., Гайсенюк Е.В. Проблемы мотивации и стимулирования персонала в управлении организацией.....	227
Хамитова О.А., Галимова А.Ш. Факторы мотивации и стимулирования персонала на этапах деловой карьеры	234
Хамитова О.А., Галимова А.Ш. Этапы построения деловой карьеры персонала.....	237
Липатова Л.Н., Малинина Т.Б., Румянцева С.Т. Количественная оценка гендерного равенства в российской политике.....	240
Романенко А.М. Сущность разработки кадровой стратегии организации	243
Обидин Д.С. От управления персоналом к HRM: ключевые факторы управленческой революции.....	247
Редькина Е.М. Управление профессиональной карьерой в организации.....	252
Каваносян С.Т. Пределы компетенции эксперта при производстве судебно-экономической экспертизы	254
Бирюкова А.М. Индивидуально-психологические особенности эксперта на разных этапах производства судебной экспертизы	257
Кунашева З.А., Башиева С.А. Человеческий капитал как фактор экономического развития в условиях цифровой экономики.....	262

Мамась Я.Д., Новоселова О.В. Менеджмент внутренних коммуникаций как инструмент управления кадровыми рисками	265
Чемоданова Ю.В., Пыхтеева И.В. Анализ уровня кадровой безопасности предприятия и выработка рекомендаций по её улучшению на примере АО “КПМГ”	268
Мирсяяпов А.И., Алексеев О.А. Диагностика персонала для формирования эффективной команды: обзор практик, история развития	285
Прощунин Д.А. Роль стимулирования труда персонала в деятельности организации	288
Печенкин А.К. Зарубежный опыт организации эффективных систем мотивации и стимулирования труда	293
Онищенко Н.Н., Пряслва К.А. Совершенствование кадровой политики редакций Хабаровского края	296
Ахряпова Д.А., Терелецкова Е.В. Кадровый резерв как инструмент внутреннего маркетинга в торговой организации	299
Скрылева К.В., Пипченко М.В., Ксенз Н.С. Определение функций отдела продвижения наукоемкой продукции на основе матрицы ответственности	301
Казанок Е.В. Кадровая политика в налоговых органах Российской Федерации	305
Халилова К.С. Материальное и нематериальное стимулирование труда работников организаций	307
Монастырецкая О.А., Сергеева И.В. Сравнительный анализ гендерных особенностей поведения женщин и мужчин в организационных конфликтах	309
Каримова Д.Н. Основные аспекты эффективной деятельности организации	312
Ганеева Р.Р., Хайруллин Б.А. Направления совершенствования человеческого капитала организации	314
Крохова М.А. Нормы поведения судебного эксперта в судебном процессе	317
Строев Е.В., Авдеев Н.Ю. Управление профессиональными рисками в авиапроизводственной среде на основе анализа профессионально обусловленных заболеваний	321
Романов И.А. Особенности преподавания машинного обучения студентам	324
Гизатулин Р.Д., Алексеев О.А. Проблема по набору персонала	328

персонала и распространяются на все виды работ, несмотря на то, что уровень образования последних существенно выше. Даже среди мужчин и женщин, занятых одним и тем же видом деятельности и имеющие равноценное образование, различия в заработной плате достигают 1,6 раза. При этом большей продолжительности фактически отработанного мужчинами времени, что могло бы быть единственным основанием для их более высокой заработной платы при прочих равных условиях, органы статистики не фиксируют.

Список литературы

1. Женщины и мужчины России. 2018: Стат. сб. / Росстат. – М., 2018.
2. Российский статистический ежегодник: Стат. сб. / Росстат. – М., 2019.
3. Российский статистический ежегодник: Стат. сб. / Росстат. – М., 2016.

УДК 331.108

РЕКРУТМЕНТ И ОТБОР ПЕРСОНАЛА КАК ВАЖНАЯ ФУНКЦИЯ ПРАКТИКИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Кудайбергенов Жандос Бауржанович,

Докторант, Международного казахско-турецкого университета имени Ходжи Ахмеда Ясави, г.Туркестан, Казахстан

АННОТАЦИЯ

В современных организациях человеческие ресурсы играют очень важную роль, нежели их финансовые и экономические ресурсы. Без соответствующих человеческих ресурсов показатели организации будут очень низкими. В статье проанализированы принципы, основанные на подходе «выбор подходящего персонала для подходящей работы» и роли HR-департамента при рекрутменте и отборе кандидатов, т.е. способствующие таким факторам, как HR-планирование, решение о том, через какой источник привлечь необходимый персонал, проведение анализа работы и обучение персонала.

Ключевые слова: управление человеческими ресурсами, рекрутмент и отбор персонала, HR-департамент, подходящий кандидат, прием на работу.

RECRUITMENT AND SELECTION AS AN IMPORTANT FUNCTION IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICE

Kudaibergenov Z.B.,

Doctoral, Khoja Akhmet Yassawi International Kazakh-Turkish University, Turkistan, Kazakhstan

ABSTRACT

In modern organizations, human resources play a very important role rather than their financial and economic resources. Without the appropriate human resources, the organization's performance will be very low. This article has analyzed principles based on the “selecting the right person for the right job” approach and the role of the HR department in recruiting candidates, which contributes to factors such as HR planning, attracting the necessary personnel, conducting work analysis and training of personnel.

Keywords: human resources management, recruitment and selection, HR department, right candidate, hiring.

Человеческие ресурсы являются одним из наиболее важных факторов, позволяющих предприятиям продолжать свою жизнеспособность, обеспечивать производство и деятельность, и совершенствоваться. Управление человеческими ресурсами (УЧР) впервые появилось как концепция управления персоналом, которое появилось вместе с промышленной революцией. До промышленной революции устанавливались отношения между работником и работодателем, на основе которых формировались заработная плата и предмет труда. С появлением заводов и фабрик возникла потребность в человеческих знаниях для использо-

вания соответствующих аппаратов. С этого момента возникло понимание УЧР [1]. Это выражение включает в себя множество вопросов, касающихся персонала, таких как планирование человеческих ресурсов, рекрутмент и отбор, обучение и развитие, оценка эффективности, управление карьерой и мотивация персонала, который понадобится компании для достижения поставленных целей. УЧР стремится улучшить своих сотрудников, чтобы получить больше пользы от них.

Одним из наиболее важных элементов УЧР является рекрутмент и отбор человеческих ресурсов. Рекрутмент – это процесс выявления текущих и будущих наиболее подходящих кандидатов для организации и их привлечение при необходимости. Для этого процесса, с начала необходимо сформировать потребность в персонале. Однако, характеристики выполняемой работы и компетенции персонала, который будет нанят на работу, должны быть правильно определены до того, как возникнет потребность в персонале. Рекрутмент и отбор должен производиться с учетом целей организации в процессе приема на работу. Процесс приема на работу состоит из 6 этапов: потребность в персонале, должностная инструкция, набор кандидатов (внутренний и внешний источник), процесс собеседования, оценка и прием на работу (Рис. 1) [2].

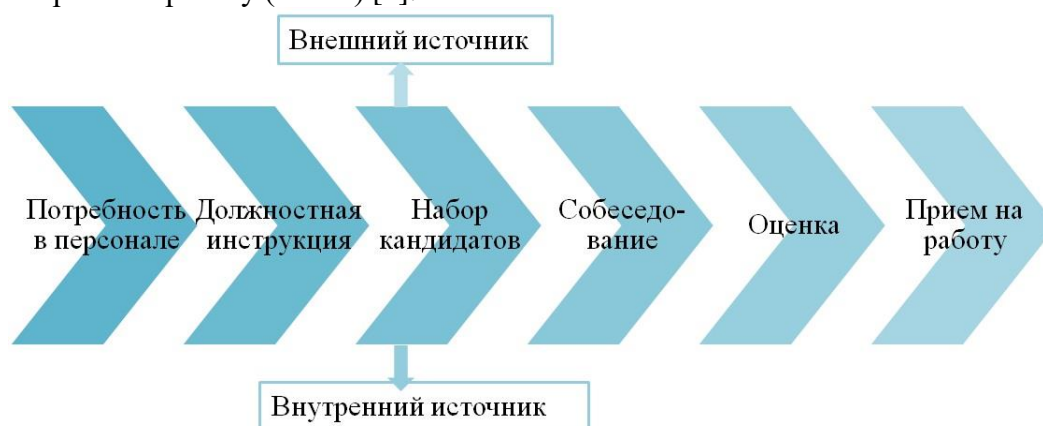


Рисунок 1 – Этапы процесса приема на работу

Этапы процесса приема на работу должны выполняться последовательно. Процесс начинается с определения потребности в персонале и завершается приемом персонала на работу. Также следует правильно определить источник ресурсов привлечения персонала. Прежде всего, необходимо произвести отбор среди своих сотрудников, знающих данную организацию изнутри. Это, во-первых, сэкономит время, а также увеличит мотивацию приверженность сотрудников к организации, что приведет к повышению эффективности работы персонала. Если рекрутмент персонала не может быть осуществлен из внутренних ресурсов, следует обращаться к внешним ресурсам. В случае отбора из внешних источников (интернет-сайты, рекламные объявления, университеты, профессиональные средние школы и т.д.), наиболее подходящие кандидаты зачисляются в кадровый резерв [3]. Отсюда нанимается подходящий кандидат. Независимо от источника ресурсов, из которого выбран кандидат, важно найти и выбрать правильного кандидата.

Помимо подтверждения анкетных данных, в процессе приема на работу собеседование следует проводить, чтобы лучше узнать кандидата и получить больше информации о нем. Другими словами, подготовка вопросов для кандидата в форме структурированного собеседования облегчит работу кадрового персонала. Эти интервью важны, поскольку они влияют на будущее организации. Участие во встрече человека из HR-департамента, а также линейных руководителей и одного из топ-менеджеров позволит принимать более объективные решения. Для организации крайне важно, что именно сотрудники HR-департамента проводил набор кандидатов, чтобы определить их соответствия для работы и организации [4]. По этой причине менеджеры и эксперты, работающие в HR-департаменте, должны состоять из опытных людей.

После поиска и нахождения кандидата наступает этап принятия решения о приеме на работу наиболее квалифицированного и подходящего человека, т.е. кандидатов, которые обладают знаниями, навыками, способностями и компетенциями для наилучшего выполнения работы. При определении таких кандидатов используются такие методы, как тесты, ассессмент центры и собеседования [5]. Эти методы определяют личностные характеристики кандидатов. Поскольку с помощью этих тестов получают объективные данные, это помогает в процессе найма.

Процесс приема на работу в организациях начинается с формы запроса соответствующего подразделения, поступающего в HR-департамент. В свою очередь HR-департамент создает необходимую квалификацию для требуемой должности, и объявляются после утверждения руководителем подразделения. Сотрудники HR-департамент проводят первые собеседования с использованием методики структурированного интервью среди кандидатов. Если встреча проходит успешно, организация допускает кандидата личностным тестам. Специалисты по персоналу используют личностные тесты, чтобы лучше узнать кандидатов и определить их пригодность для работы. С помощью этих тестов определение кандидатов, которые обладают компетенциями, соответствующими потребностям организации и должности, а также компетенциями, необходимыми для работы, помогает определить наиболее подходящего кандидата в кратчайшие сроки. В то же время эти тесты позволяют экспертам принять объективное решение, поскольку они предлагают отсеивание кандидатов на тех же условиях. При успешной сдаче теста кандидат встретится с руководителем подразделения. После этой встречи кандидат приступает к работе [6]. Одним из важных моментов в процессе приема на работу является процесс адаптация персонала. С точки зрения процесса приема на работу, адаптация заключается в том, чтобы вновь нанятый персонал мог видеть себя частью организации. В этом случае сотрудник будет лучше выполнять свою работу, и он не будет думать об уходе. Таким образом, они устранят затраты на поиск нового персонала [7].

Для того, чтобы человеческие ресурсы могли достичь своих целей и задач, работа должна быть определена правильно, а персонал должен быть отобран в соответствии с определенной работой. Подытоживая, процесс приема на работу составляет основу важных вопросов для организации, таких как производительность, которые приводят к успеху, и непрерывность работы организации. Самым основным элементом, который позволяет этим вопросам привести к положительному результату, является человеческий фактор. Процесс планирования, рекрутмент и отбор персонала, развития карьеры, обучения, оценки эффективности и ориентации должен осуществляться HR-департаментом, и соответственно сотрудники этого департамента должны иметь огромный опыт работы.

Таким образом, организациям необходимо работать с квалифицированными и оснащенными людьми, чтобы продолжить свою жизнедеятельность. Планирование, рекрутмент и отбор персонала должны быть как один процесс. Этот процесс должен выполняться сотрудниками HR-департамента и линейными руководителями в соответствии с программой, а персонал должен подбираться в соответствии с потребностями.

Список литературы

1. Губанова С.Е., Внучков Ю.А., Михайлова Л.В. Эволюция управления человеческим ресурсом организации // Вестник Московского государственного областного университета. – 2017. – вып.4 – с.47-54.
2. Dias L.P. Beginning Management of Human Resources. – Seattle. – 2010. – p.559
3. Mathis R., Jackson J. Human Resources Management //12th edition. – Mason, Thomson South-Western, 2008. – p.623
4. Garner E. Recruitment and Selection: Hiring the people you want. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://books.google.kz/books?id=CXJhSc6PTTYC&pg=PA9&lpg=PA9&dq> (дата обращения 30.11.2020).
5. Pulakos E, Selection Assessment Methods. – Alexandria: SHRM Foundation, 2005. – p.60

6. Joshi M. Human Resources Management. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ercd.files.wordpress.com/2013/07/human-resource-management-by-manmohan-joshi.pdf>.
7. Кибанов А.Я., Коновалова В.Г., Ушакова М.В. Служба управления персоналом: учебное пособие. – М.: КНОРУС, 2010. – 416 с.

УДК 316.48

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТАМИ С ЦЕЛЬЮ УЛУЧШЕНИЯ МОРАЛЬНОГО КЛИМАТА В ОРГАНИЗАЦИИ

Богомолова Ирина Петровна,

д.э.н., профессор Воронежского государственного университета инженерных технологий, г. Воронеж

Василенко Ирина Николаевна,

к.э.н., доцент Воронежского государственного университета инженерных технологий, г. Воронеж

Мишина Дарья Викторовна,

магистр Воронежского государственного университета инженерных технологий, г. Воронеж

АННОТАЦИЯ

В статье изучена сущность конфликта и процесса управления конфликтами в организации, рассмотрена классификация конфликтов, указаны причины их возникновения, а также сформулированы основные мероприятия управления конфликтами. Даны рекомендации по управлению конфликтами с целью улучшения морального климата в организации.

Ключевые слова: управление конфликтами, климат в коллективе, рекомендации.

RECOMMENDATIONS FOR CONFLICT MANAGEMENT TO IMPROVE THE MORAL CLIMATE IN THE ORGANIZATION

Bogomolova I.P.,

Doctor in Economics, Professor of Voronezh state University of engineering technologies, Voronezh

Vasilenko I.N.,

PhD in Economics, associate Professor of Voronezh state University of engineering technologies, Voronezh

Mishina D.V.,

Master student of Voronezh state University of engineering technologies, Voronezh

ABSTRACT

The article examines the essence of conflict and the process of conflict management in the organization, considers the classification of conflicts, indicates the causes of their occurrence, and also formulates the main measures of conflict management. Recommendations are given for conflict management in order to improve the moral climate in the organization.

Keywords: conflict management, team climate, recommendations.

Изучение социальных процессов, происходящих в обществе, показывает, что конфликт является одной из важнейших социальных проблем. Конфликт - это открытое столкновение сторон, мнений, сил, связанное с различием представлений о целях, путях и методах их достижения, о характере задач и способах их решения и т.д. [3]

ИНФОРМАЦИОННАЯ СПРАВКА

ФГБОУ ДПО "Институт развития дополнительного профессионального образования" (ИРДПО), г. Москва является первым учебным заведением, которое с 1998 года реализует программы дополнительного профессионального образования как на территории Российской Федерации, так и за её пределами.

В институте ведётся образовательная и научная деятельность. Основные направления деятельности института связаны с подготовкой кадров для полноценного участия и управления экономической, социальной, педагогической, психологической и другими сферами.

Сотрудники института принимают непосредственное участие в разработке законопроектов, профессиональных стандартов и учебно-методических рекомендаций. Благодаря деятельности института и под непосредственным руководством ректора Безлепкина В.В. разработана концепция непрерывного образования, проводятся научные исследования, организованы мероприятия всероссийского масштаба с привлечением международных участников и докладчиков.

В рамках непрерывного образования проводится профессиональная переподготовка и повышение квалификации специалистов в соответствии с профессиональными стандартами педагога, управления персоналом, специалиста в сфере закупок, специалиста в социальной сфере, педагога-психолога, медиатора в социальной сфере и другим.

На базе кафедр института проходят обучение тысячи слушателей. Институт ведёт образовательную деятельность самостоятельно и в рамках сетевых договоров с партнёрами. Обучение проводится как очно, так и на базе современных электронных систем с применением дистанционных технологий.

Являясь ведущим вузом в системе дополнительного профессионального образования, ФГБОУ ДПО "ИРДПО" реализует актуальные и востребованные дополнительные образовательные программы. Институт стремится быть на шаг впереди, реализуя образовательные программы, которые только внедряются на российский рынок. Это неоспоримое преимущество и повод для начала партнёрских отношений с ФГБОУ ДПО "ИРДПО". Коллектив института во главе с ректором Безлепкиным В.В. всегда рад новым равноправным партнёрским отношениям для плодотворной образовательной и научной деятельности.

ИНФОРМАЦИОННАЯ СПРАВКА

Federal State Budgetary Educational Institution of Further Professional Education "Institute of Additional and Further Professional Studies" (Moscow) is the first educational institution that, since 1998, has been implementing programmes of further professional education both in the Russian Federation and abroad.

The Institute carries educational and scientific activities. The main activities of the institute are related to the training of personnel for the full participation and management of economic, social, pedagogical, psychological and other fields.

Institute staff are directly involved in the development of bills, professional standards and educational guidelines. Thanks to the activities of the institute and under the direct supervision of the rector V. Bezlepkin the concept of lifelong education was developed, research is being conducted, events of an all-Russian scale are organized with the involvement of international participants and speakers.

As part of lifelong education, professional retraining and additional education of specialists is carried out in accordance with the professional standards of a teacher, personnel management, specialist in the field of procurement, specialist in the social sphere, educational psychologist, mediator in the social sphere and many others.

Thousands of students undergo training at the institute's departments. The Institute conducts educational activities both independently and with the partners within the framework of network agreements. The training is conducted both in-person and on the basis of modern electronic systems using remote technologies.

As a leading institute in the system of further professional education, Institute of Additional and Further Professional Studies implements relevant and in-demand additional educational programmes. The institute strives to be one step ahead by implementing educational programmes that are only being introduced to the Russian market. This is an undeniable advantage and an occasion to start partnerships with the Federal State Budgetary Educational Institution of Further Professional Education "Institute of Additional and Further Professional Studies". The staff of the institute, headed by rector V. Bezlepkin, is looking forward to new equal partnerships for fruitful educational and scientific activities.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ»

АКТУАЛЬНЫЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ
И ПРИКЛАДНЫЕ ВОПРОСЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-
ЭКОНОМИЧЕСКИМИ СИСТЕМАМИ

МАТЕРИАЛЫ
II Международной научно-практической конференции

Том 3

Подписано в печать 22.12.2020 г. Формат 60×84 1/8. Бумага офсетная.
Печать цифровая. Усл. печ. л. 30,4. Уч.-изд. л. 28,4. Тираж 500 экз.
Заказ № 124

Информационный издательский учебно-научный центр
«Стратегия будущего»
191002, Санкт-Петербург, ул. Социалистическая, д. 4 литер А, пом. 2Н