

люди с развитым эмоциональным интеллектом, легче переживают любые критические ситуации[1].

Таким образом, мы видим, что эмоциональный интеллект тесно связан с управлением персоналом.

***Список использованных источников:***

1. Дэниел Гоулман. Эмоциональный интеллект. 1995.
2. Sergienko E.A., Vetrova I.I. Emotional intelligence: Russian-language adaptation of The Mayer–Salovey–Caruso Emotional Intelligence Test, Version 2.0. Институт психологии Российской академии наук, Москва, Россия. 2009.
3. Глухов П. Эмоциональный интеллект — ключ к успешному взаимодействию с другими людьми.
4. Исаева О.М., Мкртычян Г.А. Роль эмоционального интеллекта в деятельности менеджера по управлению персоналом.
5. Киселева Т.С. Эмоциональный интеллект как ресурс в управлении персоналом. 2013.

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ  
В УСЛОВИЯХ НЕСТАБИЛЬНОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ И  
РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ**

**А.Э. Глумов**

Научный руководитель Л.В. Иваненко

На Российских предприятиях в настоящее время применяются различные модели управления персоналом в чистом виде или комбинированно, с учётом национальных особенностей нашей экономики, однако единого подхода к управлению персоналом не наблюдается. Поэтому

актуальной задачей является анализ существующих моделей управления персоналом и предложение такой синтетической модели, которая учитывала бы особенности российского рынка труда, состояния экономики, менталитет граждан, традиции и была бы применима на российских предприятиях.

В данной работе рассматривается состояние системы управления персоналом на предприятии, а именно в компании ООО «Электрощит»-Энерготехстрой». Следует отметить, что качество деятельности организации зависит прежде всего от персонала, который является основой организации, и успех компании зависит от того, насколько эффективным будет управление персоналом.

На предприятии ООО «Электрощит» - Энерготехстрой» одной из проблем с персоналом является управление трудовой адаптацией вновь принятого сотрудника. В процессе взаимодействия работника и организации происходит их взаимная адаптация, основой которой является постепенное приспособление, выход работников на новые профессиональные и социально-экономические условия труда. Адаптация - это процесс постепенного ознакомления работника с деятельностью и организацией и изменения собственного поведения в соответствии с требованиями среды организации.

На предприятии ООО «Электрощит» - Энерготехстрой» существует два направления адаптации:

— первичная, то есть адаптация молодых кадров, не имеющих профессионального опыта (как правило, в данном случае речь идет о выпускниках учебных заведений);

— вторичная, то есть адаптация работников с опытом профессиональной деятельности (как правило, смена деятельности или профессиональной роли, например, при переходе в ранг руководителя или в другое подразделение).

Кроме проблем с адаптацией на исследуемом предприятии ООО «Электрощит» - Энерготехстрой» существуют проблемы с мотивацией.

В целом, методика управления должна основываться на комплексной мотивации людей, которая включает три основные группы приемов:

— методы мотивации работников: постановка четких и достижимых целей для работника (например, работники, которые превышают согласованный уровень производства, получают бонусы); изменение поведения (использование наказаний и наград для улучшения поведения человека); переподготовка (прохождение курса обучения по перспективным специальностям за счет средств организации);

— методы мотивации труда: улучшение рабочих мест и расширение сферы деятельности работников (то есть такое распределение обязанностей в организации, при котором работники несут большую ответственность за свою деятельность в целом); гибкий график работы (т. е. такой режим работы, при котором сотрудники могут самостоятельно планировать время начала и окончания работы); телекоммуникации и домашние офисы (то есть работа из дома с телефоном, компьютером и факсом, подключенным к офису); сокращение рабочего времени и разделение функциональной нагрузки как способ минимизации количества увольнений;

— приемы для мотивации организационной деятельности: расширение прав и возможностей работников (предоставление работникам более широких возможностей для участия в повседневных делах организации); участие в достижении целей (регулярное получение денежных вознаграждений за успешную командную работу).

При разработке предложений по совершенствованию политики управления персоналом в ООО «Электроцит-Энерготехстрой» необходимо использовать зарубежный опыт управления персоналом, в частности, обратить внимание на японский опыт управления персоналом, где основной принцип управления персоналом основан на философии «Мы все одна семья», поэтому самая важная задача менеджеров - установить отношения с работниками, которые показывают, что и работники, и менеджеры - это одна семья.

Модель «человеческий капитал» характерная для японских предприятий, с учётом некоторых изменений, могла бы применяться на российских предприятиях, которая направлена на формирование у сотрудников ощущения, что все они члены одной большой семьи. Создание таких семейных отношений сформировало благоприятные условия для совершенствования межличностных отношений между сотрудниками всех уровней, а также для укрепления дисциплины и повышения эффективности труда.

В целях совершенствования системы управления персоналом предусмотрены следующие меры по улучшению организации труда на ООО «Электроцит - Энерготехстрой»:

- увеличение объемов промышленного производства;
- улучшение качества продукции;
- ввод в эксплуатацию новых мощностей и разработка нового электрооборудования;
- улучшение финансового состояния Общества;
- оптимизация структуры управления и вывод непрофильных видов деятельности;
- организация работ по снижению сложности продукции в соответствии с графиком пересмотра стандартов на основе использования передовых высокоэффективных методов и приемов труда, автоматизации производственных процессов, совершенствования технологии изготовления выпускаемой продукции;
- проверка кадрового обеспечения работников, менеджеров, специалистов и служащих во избежание отклонений в оплате труда;
- стремление уменьшить долю потерь рабочего времени в общем фонде рабочего времени.
- В настоящее время невозможно управлять чисто организационными и административными методами.

— Весь спектр методов управления эффективен только тогда, когда субъект управления на основе системного анализа использует их комбинацию, необходимую в данной конкретной ситуации управления.

— Таким образом, все эти методы, по крайней мере, приведут к решению первичных проблем управления персоналом, что в будущем приведет к устранению вторичных проблем.

На предприятии ООО «Электрощит» - Энерготехстрой» необходимо предложить следующие меры для улучшения системы управления персоналом:

— провести оптимизацию численности работников за счет исключения из состава Общества структурных подразделений, которые не являются прибыльными. Это событие является одним из необходимых для организации труда и производственного процесса в целом;

— разработать более прогрессивные трудовые нормы, которые способствуют значительно снизить трудоемкость при изготовлении выпускаемой продукции;

— разработать систему тарифных ставок и окладов, отражающих затраты на оплату труда каждого работника;

— разработать Положения о материальном стимулировании, направленных на повышение мотивации и интереса к конечным результатам;

— разработать Положения о бонусных выплатах работникам;

— разработать Положения об установлении надбавок и доплат.

#### ***Список использованных источников:***

1. Чеховских, И.А. Управление персоналом [Текст]: учебное пособие / И.А. Чеховских. – СПб.: Вектор, 2014. – 192 с.
2. Складневская, В.А. Экономика труда [Текст]: учебник /В.А. Складневская. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К0»,2014. – 304 с.
3. Савицкая, Г.В. Анализ хозяйственной деятельности [Текст]: учебник /Г.В. Савицкая. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 688 с.

4. Управление организацией [Текст]: учебник. / Под ред. А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой, Н.А. Саломатина. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 669с.

## **СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ГОЛУБОМ И АЛОМ ОКЕАНАХ**

**А. Н. Дик**

Научный руководитель В. А. Васяйчева

В современном мире рыночной экономики шансы на стремительное и успешное развитие повышаются у компаний, которые выбрали наиболее выгодную стратегию развития. Разработка и выбор подходящей стратегии развития компании весьма трудоемкий процесс. Требуется учесть множество разнообразных факторов, таких как[1]:

- состояние отрасли и позиция в отрасли;
- цели фирмы;
- интересы и отношение высшего руководства;
- финансовые ресурсы;
- квалификация работников;
- обязательства фирмы;
- степень зависимости от внешней среды;
- временной фактор.

Эти факторы показывают, что стратегия развития компании тесно связана с условиями, заданными внешней средой. Мир бизнеса создает огромное рыночное пространство, подобное океану. Такое сравнение приведено в книге Рене Моборна и Ким Чана «Стратегия голубого океана. Как найти или создать рынок, свободный от других игроков». Книга иллюстрирует высокую перспективность и прибыльность компаний, способных генерировать инновационные идеи и осваивать новые рынки. В книге авторы высказывают пять своих ключевых идей [2]: