

8. Славин Б. Управление компетенциями как ресурсами / Б. Славин, В. Соловьев // Проблемы теории и практики управления. – 2015. – №9. – С. 72-78.

9. Соболева Ю.П., Милицкая Ю.О. Инновационные методы преподавания экономических дисциплин в вузе // Научные записки ОрелГИЭТ. – 2014. – № 2 (10). – С. 324-329.

Алёхина Лариса Леонидовна

к.э.н., доцент кафедры менеджмента

ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»

e-mail: allar9372@mail.ru

Баева Анастасия Александровна

студентка I курса факультета магистратуры и подготовки кадров высшей квалификации

ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»

e-mail: allar9372@mail.ru

Савин Валентин Федорович

студент I курса факультета магистратуры и подготовки кадров высшей квалификации

ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»

e-mail: savin_valentin@mail.ru

УДК 658.8-051:339.13(470.318)

Белоусов А.В.

МАРКЕТИНГ ПЕРСОНАЛА НА РЫНКЕ КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТИ

Маркетинг персонала считается сравнительно новым понятием. В мировой практике управления человеческими ресурсами он отыскал свое применение только в начале девяностых годов прошлого столетия, а в русской практике управления персоналом данная разновидность маркетинга до настоящего момента не получила подобающего распространения. Лишь немногие российские компании включают маркетинг персонала в состав задач, решаемых службами по работе с кадрами. При всем этом определение и покрытие необходимости в персонале носит, обычно, так-называемый «реактивный» характер на возникновение вакансии, но не действует на достаточно долгую перспективу.

Ключевые слова: маркетинг персонала, принципы маркетинга, задачи.

Маркетинг персонала компании – это вид управленческой деятельности, направленной на длительное обеспечение организации человеческими ресурсами. Данные ресурсы образуют стратегический потенциал, при помощи которого возможно решение конкретных мотивированных задач.

Маркетинг персонала содержит основные функции производственного маркетинга в область управления человеческим потенциалом. Он включает следующие составляющие:

- 1) маркетинг рассматривается как самый главный принцип управления, ориентированного на рынок;
- 2) маркетинг изучается как метод поиска решений. Благодаря использованию современных методов исследования рынка создается база данных для решения стратегических и оперативных вопросов;
- 3) маркетинг как средство достижения конкурентных преимуществ. Направленная и ориентированная коммуникативная политика решает глобальные вопросы по предоставлению на рынке собственной компании как конкурентоспособной, так и привлекательной.

Маркетинг персонала показывает более место как продукт, который продается на рынке труда. С данной позиции понятия составляющие маркетинга персонала имеют все шансы быть представленными следующим образом: маркетинг выступает направлением стратегического и своевременного планирования персонала; создает базу данных для работы с персоналом при помощи методов исследования внутреннего и внешнего рынка труда; ориентирован на достижение привлекательности работодателя через коммуникации с целевыми группами (секторами рынка).

Чтобы более подробно рассмотреть маркетинг персонала в целом, изучим состояние рынка труда Калужской области и сделаем выводы. Стратегический курс экономической политики, реализуемой в регионе, направленный на создание конкурентоспособной экономики на основе диверсификации, технологической и инфраструктурной модернизации, значительно смягчил негативный эффект, вызванный санкционным давлением. Несмотря на снижение индекса промышленного производства, масштабы высвобождений работников не критичны. Ситуация на рынке труда Калужской области остается стабильной.

По состоянию на 31 декабря 2015 года на учете в органах службы занятости населения состояли 5,2 тысяч граждан, не занятых трудовой деятельностью, 26,6 % из которых – работники, уволенные в связи с организационно-штатными мероприятиями (1,4 тысяч человек.), 7,1 % – работники, уволенные по соглашению сторон (0,4 тысяч человек.). По сравнению с концом 2014 года численность незанятых возросла на 0,4 тысячи человек.

В I полугодии 2015 года среднемесячный уровень регистрируемой безработицы составил 0,73 % (за аналогичный период прошлого года этот показатель составил – 0,6 %). Среднемесячная численность безработных – 3,95 тысяч человек, что на 19 % выше, чем за аналогичный период 2014 года. Официальный статус безработного с начала 2015 года получили 4,9 тысяч жителей Калужской области (в течение аналогичного периода 2014 года – 3,6 тысяч человек), что в 2 раза меньше, чем в кризисном 2009 году. Общая численность безработных (с учетом переходящего итога) – 8,2 тыс. чел., что на 18,3 % выше значения 2014 года.

Наиболее массовые профессии последнего места работы состоящих на учете: водитель автомобиля (5,2 %, 186 человек), продавец (4,2 %, 147 человек), оператор котельной (3,6 %, 125 человек), подсобный рабочий (2,2 %, 79 человек), сторож (2,4 %, 85 человек). Среди безработных 6,3 % (220 человек) составляют бухгалтеры, экономисты и менеджеры, инженеры – 3,3 % (116 человек), врачи – 0,1 % (4 человека), медицинские сестры – 0,4 % (14 человек). Наибольшему сокращению подверглись такие профессии, как водители, работники кадровой службы, а также продавцы. Наименьшему риску увольнения подверглись работники, связанные со здравоохранением, – это врачи и младший персонал, 0.1 и 0.4 процента соответственно (рис.1).



Рисунок 1 – Наиболее сокращаемые профессии

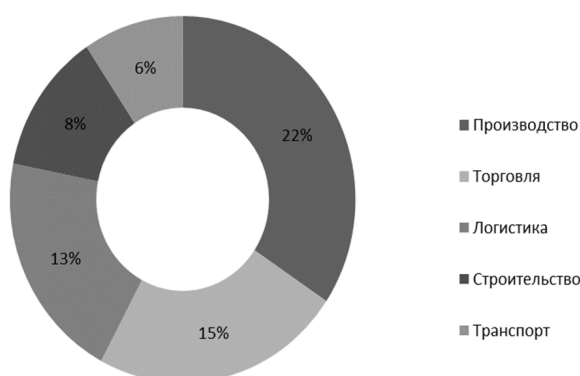


Рисунок 2 – Топ 5 сфер спроса на сотрудников

Из рис. 2 видно, что наиболее востребованными являются работники такой сферы деятельности, как производство и торговля, они составляют 22 и 15 процентов соответственно, а наименее востребованными являются работники, осуществляющие транспортные услуги. Они составляют 6 % от общего числа работников. Самое большое количество соискателей отдают свои предпочтения в поиске работы в таких сферах, как производство и торговля. Также значительная часть соискателей находится в поисках работы в сферах административного персонала, бухгалтерии, транспорта. Спрос по данным отраслям сохраняется постоянно на протяжении уже длительного времени. Сведения о численности граждан, обратившихся в государственные учреждения службы занятости за содействием в поиске подходящей работы, характеризовались данными, представленными в табл. 1.

Таблица 1 – Численность граждан, обратившихся в службу занятости

	Январь-декабрь 2015г.	Январь-декабрь 2014г.	Отклонение, в %
Численность граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы, человек	29720	29299	101,4
Численность граждан, зарегистрированных в качестве безработных, человек	8991	7919	113,5
Численность граждан, снятых с регистрационного учета, человек	29358	29296	100,2
из них безработные	8561	7759	110,3
из них:			
нашли работу (доходное место)	5124	4340	118,1
назначена пенсия, человек	187	170	110,0
в том числе досрочно по предложению органов службы занятости	77	56	137,5
Численность граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы на конец периода, человек	5533	5094	108,6
Численность безработных граждан на конец периода, человек	3891	3453	112,7
Заявленная работодателями в органы государственных служб занятости потребность в работниках на конец периода, человек	6443	9208	70,0

Из табл. 1 видно, что количество работников, которые стали на учет в службу занятости, увеличилось незначительно на 1.4 %. Численность граждан, зарегистрированных в качестве безработных, составила 8991

человек, что на 13,5 % больше, чем за аналогичный период прошлого года. Снялись с регистрации 0,2 %, или 62 человека. Количество людей, нашедших работу, не может не радовать. Нашли работу 784 человека, или 18,1 %. Численность безработных граждан на конец периода составила 3891 человек, что на 438 человек больше, чем за прошлый год.

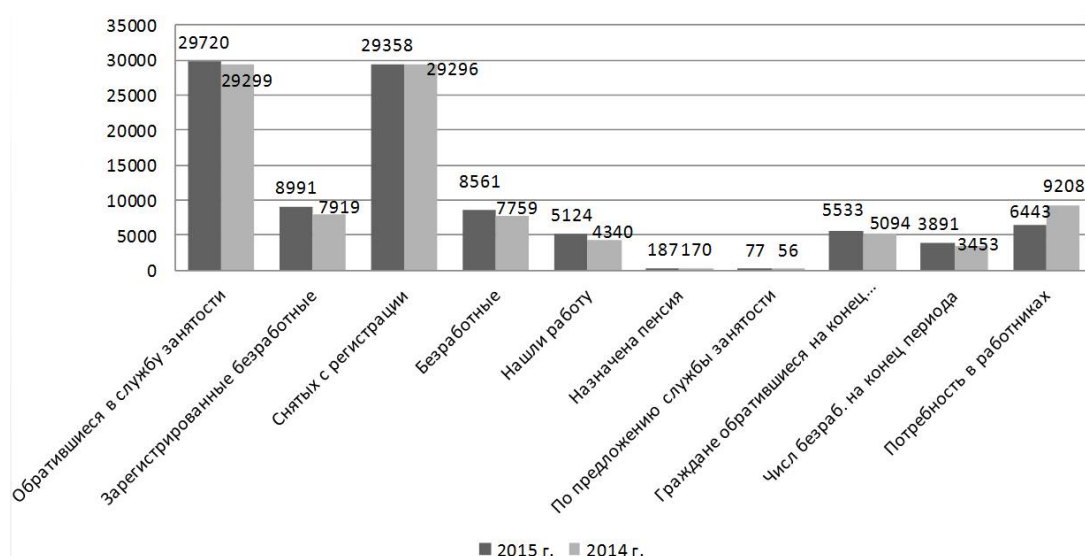


Рисунок 3 – Численность граждан, ставших на учет в службу занятости

Из рис. 3 видно, что на учет в службу занятости стали 29720 человек, что на 421 человека больше, чем за прошлый год. Показатели в целом немного возросли по сравнению с предыдущим годом. Это, скорее всего, связано с кризисной ситуацией в стране и с возможным повышением курса валют на рынке, так как идет сокращение штатов практически во всех компаниях, дабы сократить издержки фирмы и остаться на плаву.

Прогноз баланса трудовых ресурсов Калужской области на 2014-2015 гг. показал, что численность трудовых ресурсов в прогнозируемом периоде будет снижаться, что обусловлено снижением численности трудоспособного населения в трудоспособном возрасте. Одновременно следует ожидать включения в трудовую деятельность пенсионеров старше трудоспособного возраста, работающих подростков моложе трудоспособного возраста и увеличения численности иностранных трудовых мигрантов. Данные тенденции обусловлены довольно агрессивной политикой области по привлечению дополнительных трудовых ресурсов в экономику, созданию условий для трудоустройства различных категорий работников, находящихся в поиске работы.

Проведенные исследования показали, что экономическая политика, направленная на социально-экономическое развитие, индивидуальные усилия организаций, особое внимание к рынку труда региона и выполнение мероприятий в сфере занятости Калужской области позволили сохранить и укрепить позитивную обстановку на рынке, снизить безработицу, повысить качество услуг, способствующих занятости населения, создать базу для роста доходов, благосостояния и улучшения качества жизни проживающего на территории Калужской области населения. Совершенно новый уровень экономического развития не может быть достигнут без эффективного использования персонала различных компаний и фирм всех форм собственности. Маркетинг персонала становится одним из самых важных факторов для выживания компании в условиях рыночных отношений. Иногда минимальные вложения и максимальное использование «человеческих ресурсов» помогают компании выиграть в конкурентной борьбе против других фирм.

Центры управления персоналом нужны в каждой более или менее крупной компании, а роль руководителя данной службы несомненно возрастает. Он становится одним из основных руководителей современного предприятия или фирмы. Маркетинг персонала как инструмент эффективной работы с людьми является составной частью тактики, а также стратегии выживания и развития компании при рыночных взаимоотношениях. По мере развития личности работника приходится все чаще согласовывать рыночные условия и интересы работников фирмы. Улучшение производства все в большей степени нуждается в планировании его кадрового обеспечения. Эффективному использованию «человеческих ресурсов» предшествует отбор и подбор персонала предприятия. Данному вопросу уделяется обычно наибольшее внимание в работе центров управления персоналом. Ошибка в подборе кадров влечет за собой цепь непредвиденных осложнений в работе компании, которые будут связаны с возможным перемещением, а нередко и с увольнением сотрудников.

В условиях рыночной экономики большое значение имеет проблема выхода из кризиса трудовой активности работников многих компаний страны в целом. Создание и повышение стимулов и мотивов к труду выходят за рамки проблем и все больше ставятся в практическую плоскость как средство борьбы с конкурентами и выживания в условиях рынка. Специалисты по управлению «человеческими ресурсами» обязаны иметь комплексную систему познаний в области социологии, психологии и права. Только в этом случае менеджер из обычного статиста может перейти в разряд управленца в подлинном смысле этого слова.

Список литературы:

1. Василенко С.В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом. – 2-е изд. – М.: ИТК «Дашков и К», 2013. – 136с.
2. Антонов В., Серебрякова Г. Теоретические основы управления организацией // Маркетинг. – 2012. – №5(126). – С.106-124.
3. Артюшина Е.В., Сучков П.В. Роль доверительных отношений в управлении сотрудниками, работающими с клиентами // Менеджмент в России и за рубежом. – 2011. – №3. – С.106-110.
4. Ситуация на рынке труда Калужской области, Министерство труда и социальной защиты Калужской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kremlinrus.ru/news/85/3540/>.
5. Аналитика рынка труда Калужская область, Обзоры рынка труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://kaluga.rabota.ru/issledovaniya/obzory_rynka_truda.html.

Белюсов Александр Викторович

студент 4 курса факультета экономики и управления
ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»
e-mail: belousov1604@gmail.com

Трошина Елена Владимировна

к.э.н., доцент кафедры менеджмента
ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»
e-mail: Elena-troshina78@list.ru

УДК 005

Гукова Р.И., Филлин В.К.

ОСОБЕННОСТИ ПРОЦЕССА САМОМЕНЕДЖМЕНТА В ОРГАНИЗАЦИИ

Самоменеджмент – это целенаправленное использование проверенных методов самоорганизации для достижения максимально оптимального распределения своего времени. Главная цель самоменеджмента состоит в том, чтобы максимально использовать свои возможности для достижения поставленных целей и решения повседневных проблем как в рабочей, так и в личной сфере. Он особенно важен в области, где преобладает необходимость максимальной самоорганизации. В ситуации, связанной с определенными обстоятельствами неупорядоченности действий, самоменеджмент помогает перенаправить эти действия в упорядоченный поток выполнимых задач.

Ключевые слова: самоменеджмент, самоконтроль, эффективность, самоорганизация.

Ежедневный процесс разрешения различных ситуаций можно представить как круг самоменеджмента. В нем преобладает пять основных функций: постановка целей, планирование, составление расписания дня, а также самоконтроль и корректировка целей. Каждому человеку, а в особенности будущему менеджеру, крайне важно уметь даже в момент полной загруженности с помощью последовательного планирования времени и использования научных методов самоорганизации труда эффективнее осуществлять свою деятельность, ежедневно выделяя время не только для руководящей деятельности, но и для досуга.

Самоменеджмент – это развитие менеджера в профессиональной деятельности как личности. Самоменеджмент содержит в себе понятие использования проверенных принципов для эффективной организации рабочего процесса [1]. К главным целям самоменеджмента относятся:

- соотношение максимально полезного использования времени и возможности менеджера;
- сознательный контроль и управление течением жизни;
- преодоление трудностей в жизни и работе.

При каждодневном решении разного рода задач менеджер выполняет различные функции, их можно представить как круг самоменеджмента:

- 1) постановка целей;
- 2) планирование;
- 3) составление расписания дня;
- 4) самоконтроль;
- 5) корректировка целей.

Первая функция – постановка целей. Менеджер как управленческий работник должен грамотно определять их. Цели – это взгляд в будущее, ориентация на то, что должно быть выполнено и достигнуто. Из этого следует, что цель формулирует конечный результат. Она определяет, на чем необходимо заострить внимание и сфокусировать все силы [1]. При этом важно понимать, что цели менеджера должны соответствовать следующим требованиям: