

**МЕЛЕХОВА ВЕРА ДМИТРИЕВНА** - Студентка направления «Экономика фирмы и управление инновациями» ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет», экономический факультет

## ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ В УПРАВЛЕНИИ ЦЕПОЧКОЙ ПОСТАВОК

**Аннотация.** В статье рассматривается и приводится классификация цифровых решений, технологий и инструментов, которые могут быть применены в различных процессах и функциях цепочки поставок и основных сферах движения материального потока в рамках цепочки поставок. Анализируются перспективы цифровой трансформации в управлении цепочками поставок, а также обосновывается целесообразность перехода к сетевому подходу в управлении цепочками поставок, позволяющему выстроить более гибкую, прозрачную и надежную цепочку поставок. Выявляются и структурируются возможные цифровые технологии, такие как машинное обучение, облачные технологии, интернет вещей, блокчейн, продвинутая аналитика, в каждой из областей цепочки поставок, и на этой основе разрабатывается и предлагается модель на основе балльно-рейтингового метода оценки, позволяющая компании на начальном этапе выявить приоритетное цифровое решение для внедрения. Предложенная модель апробирована автором для одной из сфер управления цепочкой поставок – складирования, для этого были выделены ключевые процессы и рассмотрены возможные цифровые альтернативы в каждом из выделенных процессов. В заключении автор подчеркнул преимущества и недостатки предложенной модели и перспективы дальнейших научных исследований по данной теме.

**Ключевые слова:** цифровая трансформация; цифровые технологии; планирование спроса; закупки; производство; складирование; сбытовая и обратная логистика.

**ПАРФЕНОВА НАДЕЖДА ИГОРЕВНА** - Магистрант направления «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет

**ДЕРБЕНЕВА АНАСТАСИЯ АЛЕКСАНДРОВНА** - Магистрант направления «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет

**ВАЛДЕЕВА ЕЛЕНА МАКСИМОВНА** - Магистрант направления «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В АО «СВЯЗНОЙ ЛОГИСТИКА

**Аннотация.** Статья посвящена анализу результативности функционирования системы привлечения персонала и поиску путей ее совершенствования. Авторы подчеркивают важность процесса привлечения персонала для деятельности организации в современных условиях дефицита квалифицированных кадров. В статье приведено понятие процесса привлечения персонала, наиболее актуальные методы привлечения с использованием цифровых технологий, социальных сетей. Детально проанализирована результативность подбора персонала в АО «Связной логистика» на примере трех отдаленных городов: Добрянка Пермского края, Карпинск Свердловской области и Коротчаево из Ямало–Ненецкого АО. Данные города выбраны авторами потому, что в них наблюдается наиболее низкий отклик на вакансии, размещенные на рабочих сайтах. Анализ удовлетворения потребности в персонале проведен за месяц, предшествующий внедрению рекомендаций авторов об использовании социальных сетей. Затем был проведен аналогичный анализ и углубленно изучена воронка соискателей в месяце после внедрения. Выявлено, что в результате использования социальных сетей и дополнительных интернет-источников отклик кандидатов на вакантные места в одном из трех городов увеличился, но число

трудоустроенных не возросло. Сделан вывод, что необходимо проводить анализ каждого этапа привлечения и выяснить причины отказов кандидатов.

**Ключевые слова:** персонал; привлечение персонала; система привлечения персонала; воронка соискателей; потребность в персонале.

**САДКОВА ИРИНА ВЛАДИМИРОВНА** - Старший преподаватель кафедры экономики труда и управления персоналом ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

## ОСОБЕННОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ЛЮДЕЙ ПРЕДПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА

**Аннотация.** Статья посвящена выявлению актуальных проблем трудоустройства лиц предпенсионного возраста и определению возможных способов их решения. Автор объясняет актуальность темы наличием противоречия между высоким уровнем профессиональных знаний и умений кандидатов старших возрастов и отсутствием для них вакансий. В статье автор систематизирует возможные причины отказа в приеме на работу лицам старшего возраста и их несоответствие реальной ситуации и мнениям опытных работников. Далее изучаются объективные причины поиска работы в возрасте, близком к пенсионному. Определено, кто именно является лицом предпенсионного возраста. Автор проанализировал ситуацию на рынке труда в России и в Свердловской области, выявил долю лиц старших возрастов среди ищущих работу и уровень безработицы у лиц предпенсионного возраста. В зависимости от особенностей и проблем трудоустройства, выделено 3 категории безработных граждан предпенсионного возраста. Определено, что для решения проблем трудоустройства лиц предпенсионного возраста необходимо подкорректировать Государственную политику в области занятости, поддерживать развитие образовательных учреждений для лиц старшего возраста, улучшать условия труда. В заключении автор систематизировал правила, которые помогут лицам старших возрастов при трудоустройстве на новую работу.

**Ключевые слова:** пенсионный возраст; безработный; возрастные ограничения; карьера; опыт; трудоустройство.

**ШАЛАЕВА КРИСТИНА КОНСТАНТИНОВНА** - Магистрант направления «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

## ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПОДБОРА И ПРИЕМА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ЗАО КОМБИНАТ ПИЩЕВОЙ «ХОРОШИЙ ВКУС»)

**Аннотация.** Статья посвящена одному из основных направлений управления персоналом в организации, связанному с привлечением, подбором, отбором и наймом новых работников. В статье выделена сущность и значение процесс подбора персонала в современной компании. Оценка эффективности подбора и приема персонала проводится на основе ЗАО Комбинат пищевой «Хороший вкус», численность персонала которого составляет более 500 человек. Автор анализирует структуру персонала, описывает процедуру приема, и проводит оценку работы компании, проведенной в 2017 году в целях обеспечения потребности в кадрах. Далее автор проводит анализ расходов, связанных с приемом кадров, количества опубликованных объявлений о вакансиях и проводит расчет средней стоимости подбора сотрудника в компании. Для выявления причин увеличения стоимости подбора и приема персонала автор проводит анализ сроков закрытия вакансий и выявляет его увеличение. Особое внимание автором статьи уделяется источникам привлечения кандидатов и методам оценки и отбора персонала на предприятии. В

заключении автор делает вывод о выявленных недостатках в существующей системе подбора и приема персонала в ЗАО Комбинат пищевой «Хороший вкус» и формулирует рекомендации по ее совершенствованию.

**Ключевые слова:** подбор персонала, прием персонала, привлечение персонала, найм персонала, источники привлечения персонала.

**ЮСКОВА АНАСТАСИЯ АНДРЕЕВНА** - Магистрант направления «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

**РУДАКОВ ЕВГЕНИЙ ЛЕОНИДОВИЧ** - Магистрант направления «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

## АНАЛИЗ КОЛИЧЕСТВА И СТРУКТУРЫ РЕКРУТИНГОВЫХ КОМПАНИЙ В ГОРОДЕ ЕКАТЕРИНБУРГЕ

**Аннотация.** Статья содержит анализ состояния рынка рекрутинговых услуг в городе Екатеринбурге. Актуальность темы исследования объясняется тем, что функции по подбору персонала современные компании все чаще передают на аутсорсинг рекрутинговым агентствам. Судя по информации в интернете, в городе, численность жителей которого составляет почти 1,5 миллиона, работает более сотни рекрутинговых компаний, однако, часть этой информации является недостоверной, что затрудняет сотрудничество работодателей с кадровыми агентствами. Авторы взяли за основу данные, предоставленные на сайте «PERSON AGENCY», об основных рекрутинговых и кадровых компаниях города Екатеринбурга и проанализировали достоверность и полноту информации, представленной и интернете, контактных данных рекрутинговых компаний. Авторское исследование проведено методом изучения Интернет справочников и телефонного опроса для выявления реальной ситуации: какие зарегистрированные агентства действительно функционируют, имеют актуальную контактную информацию и сайт, какие условия закрытия вакансии предлагают. Результатами исследования является структура рекрутинговых агентств: по масштабу деятельности, по наличию актуальной контактной информации и по скорости закрытия вакансий. В заключении авторы предлагают некоторые направления совершенствования функционирования рынка рекрутинговых услуг.

**Ключевые слова:** рекрутинг; рекрутмент; подбор персонала; наем персонала; рынок рекрутинговых услуг; кадровое агентство.

**ВАЛДЕЕВА ЕЛЕНА МАКСИМОВНА** - Магистрант направления «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

**ПАРФЕНОВА НАДЕЖДА ИГОРЕВНА** - Магистрант направления «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

**ДЕРБЕНЕВА АНАСТАСИЯ АЛЕКСАНДРОВНА** - Магистрант направления «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

## ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ НЕМАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

**Аннотация.** Статья посвящена видам и формам нематериального стимулирования труда, применяемым в современных организациях. Авторами определены особенности нематериального стимулирования труда по сравнению с материальным; выделены пять факторов удовлетворенности сотрудников в высокоэффективных по показателям производительности компаниях; причины увольнения талантливых работников, связанные с недостаточностью нематериального стимулирования; приведены наиболее часто

используемые виды немонетарного стимулирования. Представлена классификация основных видов нематериального стимулирования на три группы с выделением подгрупп: корпоративно- системные, социально-психологические и социально-бытовые. Далее авторами проанализированы применяемые в Свердловском филиале АО «ЭнергосбыТ Плюс» виды и формы нематериального стимулирования работников. Выявлено, что мотивация персонала в данной компании представляет собой целостную, развернутую и достаточно регламентированную систему, однако, в компании мало используются инновационные методы немонетарного стимулирования труда, поэтому были предложены меры по совершенствованию системы нематериального стимулирования персонала по четырем зонам роста: внедрение системы оценки ценности рабочих мест (должностей); совершенствование процедуры оценки результатов труда по выделенным показателям эффективности деятельности; совершенствование системы косвенного материального стимулирования и совершенствование системы морального стимулирования труда персонала.

**Ключевые слова:** персонал; мотивация персонала; нематериальное стимулирование; формы неденежного стимулирования; стимулы.