

9. ФИНАНСОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ ВОСПРОИЗВОДСТВОМ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СОВРЕМЕННЫХ ГЕОПОЛИТИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ

ПОДБОР ПЕРСОНАЛА В ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ «МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УСЛУГ» г. ТУЛА

Блохина В.С.,

магистрант 2 курса ФГБОУ ВО «ТГПУ имени Л.Н. Толстого»,

г. Тула, Российская Федерация

Научный руководитель – Леонова Ю.Ю., канд. филол. наук, доцент

Человеческие ресурсы – это важный инструмент, которым обладает каждое предприятие. От эффективности их использования, а также результатов кадровой политики зависит успешность компании. Сутью кадровой политики является такая работа с персоналом, которая соответствует концепции развития организации, т.е. кадровая политика – составная часть стратегически ориентированной политики организации.

Целью исследования является разработка мероприятий по совершенствованию процесса подбора персонала в ГБУ ТО «МФЦ» г. Тула. Актуальность данной темы обусловлена тем, что в современных условиях рынка качественный подбор персонала является важнейшим фактором в организации успешной работы компании.

«Подбор персонала – это совокупность действий, которые направлены на анализ информации о кандидатах на должность, обладающих требуемыми качествами. Для того, чтобы отбор был эффективен, должны быть в первую очередь обозначены критерии, которые лягут в основу оценки преимуществ соискателей. Они зависят от специфики работы, ее содержания и требований к должности» [2, с. 255].

В Государственном бюджетном учреждении Тульской области «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг» г. Тула (далее ГБУ ТО «МФЦ» г. Тула) подбор персонала осуществляет служба по подбору персонала. Основные направления кадровой политики ГБУ ТО «МФЦ» г. Тула: подбор персонала и его оценка, мотивация персонала, социальная политика, корпоративные коммуникации. При подборе кандидата на вакансию работодатель обращает внимание на такие качества соискателя как: коммуникабельность, способность быстро находить выход из стрессовых ситуаций, доброжелательность, способность убеждать, грамотная речь и четкая дикция, толерантность, стремление к развитию, ориентированность на достижение цели. Для определения профессиональных навыков применяются собеседования и тестирования.

Постоянная работа с людьми, воздействие стрессовых ситуаций негативно влияет не только на сотрудников, которые работают долгие годы в организации, но и на новичков. Специалисты в сфере оказания государственных и муниципальных услуг работают в условиях нестабильности, постоянного изменения порядка, перечня оказываемых услуг.

Высокие эмоциональные нагрузки, постоянное общение с конфликтными заявителями повышают риск возникновения эмоционального выгорания.

«Эмоциональное выгорание как элемент профессиональной деформации – это качественные и количественные изменения, происходящие в психике, возникающие как результат нарушения адаптации в профессиональной рабочей среде, которая характеризуется наличием длительного воздействия профессиональных и эмоциональных стрессов, и, тем самым, формируя профессиональную деформацию» [1, с. 18]. Условия работы, содержание труда, социально-психологические факторы напрямую влияют на распространение эмоционального выгорания среди сотрудников и текучку кадров.

На наш взгляд, введение должности психолога в штат персонала ГБУ ТО «МФЦ» г. Тула поможет новичкам быстрее адаптироваться к работе в организации, преодолеть сложности в обучении, наладить межличностные отношения в коллективе, сгладить психологические барьеры между сотрудниками разных возрастов.

Учитывая сложность работы и большую текучку кадров, сотрудникам службы по подбору персонала в ГБУ ТО «МФЦ» г. Тула необходимо проводить мероприятия, которые будут способствовать повышению интереса к организации у возможных соискателей.

К таким мероприятиям можно отнести: проведение дня открытых дверей для студентов и выпускников ВУЗов Тульской области, участие организации на тематических мероприятиях «Ярмарка вакансий», размещение рекламы в социальных сетях, а также оказание спонсорской помощи в проведении студенческих мероприятий позволят повысить интерес к компании, привлечь молодых и активных соискателей.

Таким образом, предложенные мероприятия по совершенствованию процесса подбора персонала в ГБУ ТО «МФЦ» г. Тула помогут привлекать и удерживать квалифицированных специалистов по оказанию государственных и муниципальных услуг.

1. Боянов, В. С. Эмоциональное выгорание как элемент профессиональной деформации личности в контексте профессионального кризиса / В. С. Боянов, Т. В. Капустина // Личность в экстремальных условиях и кризисных ситуациях жизнедеятельности. – 2020. – № 10. – С. 14-21.

2. Мансуров, Л. Ф. Интерактивные методы подбора персонала и найма персонала / Л. Ф. Мансуров // Актуальные вопросы в науке и практике : Сборник статей по материалам X международной научно-практической конференции, Самара, 18 сентября 2018 года. – Самара: Общество с ограниченной ответственностью Дендра, 2018. – С. 254-259.

ПОНЯТИЕ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В КОНТЕКСТЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Дроздов А.В.,

студент 4 курса ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь

Научный руководитель – Павлыш Э.В., канд. экон. наук, доцент

Внешнеэкономическая деятельность представляет собой совокупность хозяйственных операций, которые юридическое лицо или индивидуальный предприниматель совершает в рамках своей обычной коммерческой деятельности, но не с национальными субъектами, а с субъектами, происходящими из других государств. Поэтому для определения внешнеэкономической деятельности применяется критерий различной национальной принадлежности ее участников, т. е. критерий резидентности.

Цель данной статьи – сформулировать определение внешнеэкономической деятельности в контексте её правового регулирования.

Материал и методы. Фактологической базой исследования являются нормативно-правовые акты Республики Беларусь. При написании статьи использовались такие методы исследования, как анализ и синтез, дедукция и индукция, системный подход.

Результаты и их обсуждение. Основные операции, совершаемые в рамках внешнеэкономической деятельности, – экспортные и импортные. Нормы Указа № 178 определяют их следующим образом.

Импорт – получение резидентом товаров (в том числе по сделкам, не связанным с перемещением товаров через Государственную границу Республики Беларусь), охраняемой информации, исключительных прав на результаты интеллектуальной деятельности, выполненных работ, оказанных услуг на возмездной основе от нерезидента (абз. 10 подп. 1.1 п. 1 Указа № 178) [1].

Экспорт – передача резидентом товаров (в том числе по сделкам, не связанным с перемещением товаров через Государственную границу Республики Беларусь), охраняемой информации, исключительных прав на результаты интеллектуальной деятельности,