

1) изменение затрат на техническое обслуживание:

$$\Delta S(TO) = S_{\text{учл1}} - S_0 = 5,1867 - 5,0182 = +0,1685 \text{ руб.}$$

Увеличение затрат на техническое обслуживание на 15,07 % привело к увеличению затрат на ремонт, приходящихся на 1 тыс. рублей выпущенной продукции, на 0,1685 руб.;

2) изменение затрат на текущие ремонты:

$$\Delta S(TP) = S_{\text{учл2}} - S_{\text{учл1}} = 5,3122 - 5,1867 = +0,1255 \text{ руб.}$$

Увеличение затрат на текущие ремонты на 3,03 тыс. руб. привело к увеличению затрат на ремонт, приходящихся на 1 тыс. рублей выпущенной продукции, на 0,1255 руб.;

3) изменение затрат на капитальные ремонты:

$$\Delta S(KP) = S_{\text{учл3}} - S_{\text{учл2}} = 5,5068 - 5,3122 = +0,1946 \text{ руб.}$$

Увеличение затрат на капитальные ремонты на 4,70 тыс. руб. привело к увеличению затрат на ремонт, приходящихся на 1 тыс. рублей выпущенной продукции, на 0,1946 руб.;

4) изменение объема выпущенной продукции:

$$\Delta S(M) = S_1 - S_{\text{учл3}} = 3,5185 - 5,5068 = -1,9883 \text{ руб.}$$

Увеличение объема произведенной продукции на 10648 тыс. рублей привело к уменьшению затрат на ремонт, приходящихся на 1 тыс. рублей выпущенной продукции, на 1,9883 руб.

Условная экономия затрат на ремонт при этом составила:

$$\Xi = (S_1 - S_0) \times M_1 = -1,4997 \times 34800 = -52,19 \text{ тыс. руб.}$$

Проведение анализа эффективности деятельности организации по хозяйственным операциям, связанным с ремонтом основных средств по предложенным направлениям, позволит выявить резервы роста эффективности использования основных средств, снижения себестоимости продукции, увеличения мощности организации и объема выпуска продукции, повышения эффективности деятельности организации в целом и разработать соответствующие мероприятия.

Список использованных источников

1. Ермолович, Л. Л. Анализ хозяйственной деятельности в промышленности: учеб. пособие / Л. Л. Ермолович [и др.]; под общ. ред. Л. Л. Ермолович. – Минск: Современная школа, 2010. – 800 с.
2. Савицкая, Г. В. Комплексный анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебник / Г. В. Савицкая. – 6-е изд., перераб. и доп. – Москва: ИНФРА-М, 2013. – 607 с.

УДК 159.9

ПСИХОЛОГИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В КОНТЕКСТЕ ГЕНДЕРНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

Лученкова Е.С., зав. кафедрой

*Витебский государственный технологический университет
г. Витебск, Республика Беларусь*

Ключевые слова: психология, предпринимательство, гендер, экономика.

Реферат. В работе рассматривается проблема предпринимательства в контексте гендерных исследований. Предпринята попытка выявить соотношение психологических преимуществ мужчин и женщин в процессе их предпринимательской деятельности. В современном мире сферы деятельности всё меньше подвергаются делению на сугубо мужские и женские. Тем не менее, существуют специфические особенности личной структуры предпринимателей, которые отличаются в контексте гендерных полей. К ним относятся: многовариативность личностной структуры, проблемы психологического возраста, личностные черты, мешающие успеху в бизнесе. Из проведенных исследований можно сделать

вывод о неправомерности разговоров о психологических преимуществах мужчин или женщин в бизнесе. Гендерные различия имеют в основе характер социализации и полоролевую специфику.

Современная ситуация социально-экономического развития Республики Беларусь стимулирует субъектов предпринимательской деятельности к переосмыслению результатов своей активности в масштабах национального хозяйства.

Предпринимательство в Республике Беларусь не только вносит вклад в экономику страны, но и способствует появлению ситуаций, имеющих на сегодняшний день проблемный характер.

В современной Беларуси в зоне высокого напряжения находятся такие вопросы, как психологические аспекты управления предпринимательской организацией, взаимодействие предпринимателя с инвесторами, отношение к социальной ответственности бизнеса, гендерные проблемы в предпринимательстве.

Динамично возникающие проблемы современного предпринимательства, в том числе в легкой промышленности, выводят психологическую науку на их качественное переосмысление и анализ. Уже недостаточно говорить о предпринимательстве как о синтезе экономического и психологического аспектов, усложнение предпринимательской деятельности, возникновение интрапренерства как внутрифирменного предпринимательства способствует изучению психологии предпринимательского управления как ресурса предпринимательской организации.

В современном обществе моральная оценка деятельности предпринимателя со стороны обывденного сознания часто противоположна реальному положению дел.

Дискуссионными остаются вопросы о сложившемся противоречивом образе предпринимателя в обывденном сознании, влиянии этической стороны на отношение к типичному представителю предпринимательского сообщества, влиянию концепции социальной ответственности бизнеса и соблюдение моральных требований общества.

Феномен предпринимательства заключается в синтезе экономического и психологического аспектов. Эффективность использования предпринимательского потенциала в экономике опосредствуется психологическими особенностями предпринимателя, которые не всегда имеют четкое осознание.

В этой связи представляет интерес изучение особенностей влияния «гендерного вопроса» на эффективное развитие предпринимательской деятельности, поэтому психология гендерных различий представлена как психология предпринимательства в контексте гендерных исследований.

Актуальным являются изучение мужских и женских стратегий в бизнесе и проблемы страха успеха у белорусских женщин-предпринимателей, при котором женщины не просто недооценивают свои профессиональные достижения, не всегда реализуют свой потенциал, но иногда и затормаживают развитие цивилизационных отношений в бизнесе.

На сегодняшний день существует несколько определений понятия «гендер».

По мнению Р. Столлера, гендер – это представления индивида во всей совокупности его физиологической и социальной сущности с акцентом на социальную. Гендер – понятие культурологическое; в каждой культуре формируется идеальный образ женщины или мужчины, который различается в связи с национальными традициями, этнопсихологией, степенью цивилизованности общества, религией, историей, национальным менталитетом.

Р. Унтер предложил использовать понятие «гендер» только при обсуждении социальных психологических и культурных аспектов, которые относятся к чертам морали, стереотипам, ролям, считающимися типичными и желаемыми для тех, кого общество определяет как женщин и мужчин.

Таким образом, при разработке проблематики гендерной идентичности исследователи выделяют три основные группы детерминант:

- природные факторы;
- социальное влияние;
- субъективная реальность человека.

Сегодня стало очевидным, что в современном мире сферы деятельности всё меньше подвергаются делению на сугубо мужские и женские. Эти процессы относятся и к сфере пред-

принимательской деятельности. Гендерные различия обычно увязываются с различным влиянием рыночной и директивно-централизованной экономики. С первой связывается ориентация человека на индивидуальную ответственность человека, активность. Со второй – исполнительность, пассивность, напоминая дихотомию мужского и женского начал. Поэтому в условиях директивно-централизованной экономики трудно проявлять маскулинные черты в предпринимательстве, традиционно считающиеся мужской областью деятельности.

Своеобразием предпринимательской деятельности индивидуальных предприятий в легкой промышленности, по результатам исследований доцента кандидата экономических наук М.А. Слонимской, доцента кандидата исторических наук Е.С. Лученковой, которые проводились с 2015 г. можно выделить специфические особенности личностной структуры предпринимателей.

Многовариативность личностной структуры может проявляться в импульсивности совершаемых поступков и отсутствии жесткой логики, что характеризует нелинейный характер внутренних процессов. В предпринимательстве именно импульсивные личностные типы обладают сильной мотивацией деятельности и повышенной склонностью к риску.

По внешней картине делового поведения женщин-предпринимателей модно увидеть, что:

1) почти 45 % – лица с преобладанием «рациональных форм поведения и прагматической структурой»;

2) почти 30 % лица, демонстрирующие черты импульсивного поведения (быстрота действий и умение преодолевать сложности);

3) около 20 % – смешанный психологический тип с рационально-импульсивными формами поведения.

4) почти 5 % – сила и упорство позволяют побеждать в бизнесе.

Проблемы психологического возраста.

Предприниматели-женщины:

1) в 26–28 лет – склонны преуменьшать свой физический возраст;

2) в 35–38 лет – снижают психологический возраст до 25-27 лет;

3) после 50 лет – перестают ощущать возраст.

Предприниматели-мужчины:

1) до 35 лет (более 25 %) преувеличивают психологический возраст;

2) после 35 лет отмечают отрыв от адекватного ощущения возраста.

Личностные черты женщин-предпринимателей, мешающие успеху в бизнесе (в порядке убывания):

– наличие излишней мягкости;

– отсутствие пунктуальности;

– излишняя эмоциональность, переходящая в несдержанность;

– стремление сделать хорошо для всех.

По полученным данным женщины-предприниматели недовольны своей излишней эмоциональностью, так как она ведет не всегда к осознаваемому поведению. Тем не менее, с психологической точки зрения это считается преимуществом.

Качества характера относительно совпадают у мужчин и женщин:

– умение действовать в ситуации конфликта и угрозы риска, постоянно быть готовым к нововведениям;

– умение использовать навыки и способности других людей;

– умение отстаивать свою позицию.

Если анализировать самооценку деловых и личностных качеств, которые помогают достигнуть успеха у мужчин и женщин, то на основании проведенных исследований можно делать следующие выводы:

1) женщины-предприниматели показывают себя (в сравнении с мужчинами) более рациональными и пластичными;

2) женщины чаще рассматривают бизнес как возможность самореализации, мужчины – как возможность самоутверждения и свободы;

3) женщин отличают ориентация на устойчивые деловые стратегии, ответственность и осторожность. Потенциал выживания женщин в условиях угрозы риска повышает уверенность в том, что они занимаются любимым делом. Мужчины склонны усматривать в занятости предпринимательской деятельностью «большую игру», ориентацию на достижение целей, несмотря ни на что.

Представляет интерес гендерный аспект представлений о морали в сознании предпринимателей:

- предприниматели со стажем работы уверены, что их обыденные представления о морали остаются неизменными;
- будущие предприниматели представляют себя более перспективными и успешными в бизнесе перспективы, а не настоящий момент;
- свои профессиональные намерения девушки связывают с моралью типичного успешного предпринимателя, у юношей оценка будущего ещё неясна;
- предпринимательство и юноши, и девушки считают преимущественно мужской областью профессиональной деятельности.

Таким образом, неправомерно говорить о психологических преимуществах мужчин или женщин в бизнесе. Лидеры обоих полов пользуются различными стратегиями достижения успеха. Потенциал их личностных и деловых качеств соизмерим и качественным образом не влияет на достижения в бизнесе, а представляет гендерные различия, имеющие в основе характер социализации и полоролевую специфику.

УДК 331.526

ОСОБЕННОСТИ И ПРОБЛЕМЫ ПОДБОРА И ОТБОРА ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Лялибова Э.Э.¹, маг., Резникова О.С., д.э.н., проф.

*Институт экономики и управления ФГАОУ ВО «Крымский федеральный
университет имени В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Российская Федерация*

Ключевые слова: персонал, управление, организация, отдел кадров, квалификация.

Реферат. В статье рассмотрены особенности подбора и отбора персонала в современной организации, определено понятие, подбор и отбор персонала, изучены проблемы, связанные с персоналом, а также методы предотвращения и устранения данных проблем.

Система управления персоналом в современных организациях представляет собой сложную структуру, содержащую в себе ряд элементов, обеспечивающих непрерывный и всеобъемлющий цикл эффективного управления сотрудниками организации.

Каждый из элементов системы играет важную роль в дальнейшем взаимодействии с персоналом, что определяет их высокую значимость и ответственность управляющего при разработке программы по реализации стратегии управления.

Одними из важнейших элементов системы управления персоналом является подбор и отбор сотрудников в организацию.

Согласно проведенным исследованиям, в 2015 году средний показатель текучести персонала по Российской Федерации составил 30 %, что превышает норму и свидетельствует о нарушении в системе управления персоналом компаний, в том числе и в области подбора и отбора сотрудников на вакантную или замещаемую должности. Такой показатель свидетельствует о желании работодателя найти сотрудника за минимальную плату в кратчайшие сроки, что не всегда является эффективным решением для деятельности организации и препятствует её развитию.

Рассмотрим проблемы отбора и подбора персонала.