

миграционных связей с теми странами, где обнаруживаются первичные очаги инфицирования и происходит последующее распространение инфекций.

3. Анализ и оценка целесообразности и экономической эффективности предпринимаемых мер по введению политических, экономических, миграционных и иных ограничений и запретов по факту начала и распространения очередной эпидемии (пандемии).

4. Поиск возможных коррелянтов в сферах политики и экономики, с одной стороны, и здравоохранения и эпидемиологии, с другой, формирование и актуализация которых инициируется появлением очередного очага массовой инфекции человека и ее последующим распространением на сопредельные территории.

5. Общий анализ комплекса принимаемых по факту появления и последующего распространения массовой инфекции мер политико-экономического и медико-эпидемиологического характера как триггера, существенно изменяющего условия и структуру сложившихся международных экономических связей как в региональном, так и глобальном масштабе.

Рекомендации и выводы: связаны с необходимостью пересмотра целого ряда сложившихся представлений и стереотипов о роли и значении тенденций глобализации мировой системы международного разделения труда в условиях резко возрастающих эпидемиологических рисков, необходимый учет которых может стать причиной реорганизации и реструктуризации последней, равно как и изменения всей системы базисных принципов для создания подходов к ее последующему формированию.

ИННОВАЦИИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ ЖКХ

*ЛОБИКОВА НАДЕЖДА ВАСИЛЬЕВНА,
магистрант, кафедра «Промышленное и гражданское
строительство»*

Белорусско-Российский университет (г. Могилев, Белоруссия)

*ЛОБИКОВА ОЛЬГА МИХАЙЛОВНА,
старший преподаватель кафедры «Промышленное и гражданское
строительство»*

Белорусско-Российский университет (г. Могилев, Белоруссия)

В жилищно-коммунальном хозяйстве Беларуси существует ряд проблем. Среди факторов, определяющих успешную деятельность, поддающихся регулированию непосредственно на предприятии – эффективность использования трудовых ресурсов.

Цель работы – разработать для формирования системы управления персоналом на белорусском предприятии МУКП «ЖИЛКОМХОЗ» перечень инновационных мероприятий, которые позволят снизить кадровый дефицит, повысить качество использования трудовых ресурсов, а также обеспечат повышение профессионального и социального развития предприятия с учетом особенностей отрасли ЖКХ. В процессе исследования использованы методы теоретического анализа и синтеза для определения основных ошибок, допускаемых руководством МУКП «ЖИЛКОМХОЗ».

Задачи, решаемые в процессе исследования: идентификация проблем в системе управления персоналом на предприятиях жилищно-коммунального хозяйства в сельской местности (на примере предприятия МУКП «ЖИЛКОМХОЗ»); определение путей их решения; разработка элементов системы управления персоналом предприятия.

Проведенное исследование выявило кадровые проблемы предприятия. Они характерны для предприятий жилищно-коммунального хозяйства в сельских регионах: высокий уровень текучести кадров; низкий уровень производительности труда; отсутствие эффективной системы управления персоналом; нерациональное использование кадрового потенциала; недостаточная квалификация персонала (рабочих и служащих); низкий уровень мотивации персонала [1].

На предприятии наблюдается низкая эффективность HR-менеджмента, что отразилось на продуктивности труда. Для оздоровления ситуации кроме традиционных методов необходимо активно применять современные методы управления персоналом. Тренировки в сочетании с массовыми методами дистанционного обучения, которые позволят раскрыть потенциальные возможности работников, повысят их производительность и квалификацию [2]. Использование гибкого рабочего графика позволит привлечь к работе высококвалифицированных специалистов, а учитывая

характер работы предприятия позволит также повысить удовлетворенность населения уровнем оказываемых услуг. При этом целесообразно оценку труда сотрудника вести по результатам эффективности работы, а не времени пребывания на рабочем месте. Аутсорсинг кадровых процессов – это форма экономических отношений, где обязанности по управлению персоналом передаются специализированным предприятиям, которые могут обеспечить качественные услуги, используя новые методы управления.

Применение современных методов управления персоналом в комплексе с традиционными методами позволит предприятию повысить квалификацию работников, снизить текучесть кадров, закрепить высококвалифицированных специалистов.

Литература

1. *Лобикова О.М.* Разработка системы мотивации труда на предприятии МУКП «ЖИЛКОМХОЗ» // *Формула менеджмента*. г. Казань: Изд-во: Научное объединение «Вертикаль Знаний». 2019. № 1 (8) С. 5-12.
2. *Лобикова О.М.* Анализ использования трудовых ресурсов на предприятии МУКП «ЖИЛКОМХОЗ» // *Стратегические приоритеты развития экономики и ее информационное обеспечение: материалы междунар. науч. конф. молодых ученых и преподавателей вузов / сост. Ю. И. Сигидов, Н. С. Власова, Г. Н. Ясменко, В. В. Башкатов.* Краснодар : КубГАУ, 2018. С. 230-238.

УПРАВЛЕНИЕ ЭНЕРГОПОТРЕБЛЕНИЕМ КАК ОПРЕДЕЛЯЮЩИЙ ВЕКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЗЕЛЕННОГО СТРОИТЕЛЬСТВА

*ЛОБИКОВА НАДЕЖДА ВАСИЛЬЕВНА,
магистрант, кафедра «Промышленное и гражданское
строительство», Белорусско-Российский университет
(г. Могилев, Белоруссия)*

*ЛОБИКОВА ОЛЬГА МИХАЙЛОВНА,
старший преподаватель кафедры «Промышленное и гражданское
строительство», Белорусско-Российский университет
(г. Могилев, Белоруссия)*