

Макеевский экономико-гуманитарный институт

Ростовский институт защиты предпринимателя

Донецкий государственный технический университет



ДНИ НАУКИ - 2016

XXII НАУЧНО - ПРАКТИЧЕСКАЯ
КОНФЕРЕНЦИЯ СТУДЕНТОВ,
АСПИРАНТОВ И МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ

*Материалы докладов
конференции*

ТОМ 1



12 апреля 2016 г.
г. Макеевка

Приватное высшее учебное заведение
«Макеевский экономико-гуманитарный институт»
Частное образовательное учреждение высшего образования
«Ростовский институт защиты предпринимателя»
(Российская Федерация)
Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Донецкий государственный технический университет»



«ДНИ НАУКИ – 2016»

XXII НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ СТУДЕНТОВ, АСПИРАНТОВ И МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ

**Материалы докладов
конференции**

Том 1

12 апреля 2016 г.
г. Макеевка

УДК 001
ББК 65.9

Рекомендовано Ученым советом Макеевского экономико-гуманитарного института (протокол №3 от 28.03.2016 г.).

Д 49 Дни науки – 2016 : материалы XXII научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых (12 апреля 2016 г.) : в 3-х т. – Т. 1. – Макеевка : МЭГИ, 2016. – 435 с.

Редакционная коллегия:

Веретенников В.И. – к.т.н., профессор (председатель); *Загорная Т.О.* – д.э.н., профессор (заместитель председателя); *Паршин А.В.* – к.и.н., профессор (заместитель председателя) (Российская Федерация); *Харченко В.Н.* – к.пед.н., профессор (Российская Федерация); *Волженцева И.В.* – д.псих.н., профессор; *Кожневников В.М.* – д.пед.н., профессор; *Коломьцева А.О.* – к.э.н., доцент; *Искра Е.А.* – к.э.н.; *Педерсен А.А.* – к.фил.н., профессор; *Сизоненко О.А.* – к.э.н., доцент; *Ткачева А.В.* – к.э.н., доцент; *Николаева О.Н.* – к.гос.упр., доцент; *Перькова Е.А.* – к.э.н., доцент.

В сборнике представлены тезисы научных докладов, которые обсуждались в рамках XXII научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, которая прошла в рамках Республиканского научного форума «Дни науки – 2016» по направлениям: экономика и управление предприятиями; моделирование бизнес-систем: теория и практика; финансы и кредит; бухгалтерский учет, анализ и аудит; экономическая теория, менеджмент, экология, безопасность жизнедеятельности, математика, информационные системы; современная психология: теория и практика; философия, социология и история; правовое обеспечение хозяйственной деятельности; лингвистика и методика преподавания иностранных языков; языкознание и литературоведение.

СОДЕРЖАНИЕ

Том первый

Секция 1: Экономика и управление предприятиями

Адамчук М.А., Серебренникова В.Ю. Научный руководитель: Шпак М.А. МАЛЫЕ ПРЕДПРИЯТИЯ В ЭКОНОМИКЕ И ПРОБЛЕМЫ ИХ РАЗВИТИЯ	17
Азарова Н.Н. Научный руководитель: Гончарова А.В. ФИНАНСИРОВАНИЕ РАСХОДОВ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ.....	21
Бакаш О.С. Науковий керівник: к.е.н., доц. Удалих О.А. РЕГІОНАЛЬНА ПОЛІТИКА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ	24
Борисов А.А. Научный руководитель: ст. преп. Хмара Е.Г. УПРАВЛЕНИЕ ЗАТРАТАМИ В МИРОВОЙ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ	26
Британ В.А. Научный руководитель: учитель экономики Кобец С.А. СТРАТЕГИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ ДОНБАССА.....	30
Воплюшкина Ю.И. Научный руководитель: асс. Штагер О.А. РАЗВИТИЕ АУТСТАФФИНГА ПЕРСОНАЛА	33
Гайворонская А.А., Дубина А.Н. Научный руководитель: ст. преп. Хмара Е.Г. УЧЕТ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЗАТРАТ ВСПОМОГАТЕЛЬНЫХ ПРОИЗВОДСТВ.....	37
Гилмутдинова Н.Н. Научный руководитель: к.э.н., доц. Курбанаева Л.Х. ИНВЕСТИЦИИ В ОСНОВНОЙ КАПИТАЛ ОРГАНИЗАЦИИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	40
Гленская О.А. СТРАТЕГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТОРГОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ ООО «БОСМА» С ПОМОЩЬЮ МОДЕЛИ SHELL/DMP	43
Гребенюк О.А. Научный руководитель: к.э.н., доц. Пампура О.И. УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА ОПЛАТЫ ТРУДА С ПРИМЕНЕНИЕМ ОПЫТА ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН	46

товара. Решающим фактором выбора стратегии конкуренции выступает целесообразность выхода на зарубежный рынок.

В рамках исследования определены технические и экономические параметры. Товар А (изделия из полиэстера) и Б (изделия из хлопка) компании ПАО «Укртекстиль» на зарубежном рынке (России) лидером продаж является продукция фирмы-конкурента «Мир Текстиль» М (изделия из хлопка).

По результатам проведенного анализа приходим к выводу о высокому уровне конкурентоспособности товаров ПАО «Укртекстиль» по таким факторам воздействия, как качество (надежность, материалоемкость, объем, экономичность) и цена (затраты на эксплуатацию и первоначальные затраты на приобретение). По указанным факторам влияния выявлено положительное влияние, то есть дополнительные меры воздействия на повышение конкурентоспособности продукции проводить нецелесообразно. Определяем, что усиление конкурентных преимуществ необходимо перевести в плоскость конкурентной стратегии фирмы, на что и обратим дополнительное внимание.

При решении четвертой задачи – разработка оптимальной конкурентной стратегии для ПАО «Укртекстиль» – нами была проведена корректировка маркетинговой ценовой конкурентной стратегии.

Применяя метод математической индукции, получаем формулу для расчета значения чистой прибыли, что позволит рассчитать получаемую предприятием чистую прибыль с учетом влияния обозначенных направлений корректировки.

Используя предложенную методику, проведем расчет и оптимизацию рентабельности экспортного контракта на поставку товара, который является новинкой на рынке СИЗ – костюм металлурга (МСС), поскольку именно он имеет наибольший удельный вес в общем объеме экспорта за 2013 год.

Окончательные параметры экспортной сделки являются проанализированными и оптимальными для использования данной внешнеторговой сделки на поставку.

Анализируя итоговые результаты, следует отметить, что количество показателей экспортной операции может дополняться или уменьшаться в зависимости от условий и факторов влияния на конкретную внешнеторговую операцию. Применение данного алгоритма целесообразно при планировании экспортной операции и рассмотрении нескольких вариантов ее осуществления. Полученные результаты дадут предприятию возможность повысить эффективность применяемой конкурентной стратегии.

Список литературы:

1. Баринов В.А. Развитие организации в конкурентной среде / В.А. Баринов, А.В. Синельников // Менеджмент в России и за рубежом. – 2000. – № 6. – С. 7-21.
2. Карпов А.Л. Конкурентоспособность фирмы: эффективность и устойчивость в агрессивной внешней среде / А.Л. Карпов // Журнал

экономической теории. – 2009. – № 4. – С. 175-180.

3. Макаренко М.В. Технологія управління міжнародною конкурентоспроможністю підприємства / М.В. Макаренко // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 4. – С. 114-119.

4. Марченко В.М. Формування конкурентної стратегії підприємства / В.М. Марченко // Донбасс-инвест. – 2001. – № 1-3. – С. 170-171.

5. Портер М. Международная конкуренция / М. Портер – М. : Международные отношения, 1997. – 980 с.

6. Фасхиев Х. Модель управления конкурентоспособностью предприятия / Х. Фасхиев // Проблемы теории и практики управления. – 2008. – № 2. – С. 69-80.

7. Юданов А.Ю. Конкуренция: теория и практика / А.Ю. Юданов. – М. : ООО «ГНОМ-ПРЕСС», 1998. – 384 с.

Воплюшкина Ю.И.

Научный руководитель: асс. Штагер О.А.

Донецкий национальный технический университет

РАЗВИТИЕ АУТСТАФФИНГА ПЕРСОНАЛА

Современные технологии управления бизнес-процессами способствуют развитию инновационных подходов в сфере управления персоналом. В условиях ограниченности ресурсов и минимизации затрат возникает необходимость использования передовых технологий управления персоналом, которые учитываются на этапе разработки кадровой стратегии. Одной из таких кадровых технологий является аутстаффинг персонала.

Изучение проблематики аутстаффинга рассматривается в работах В. Беликовой, Е. Благодарной, Е. Деревянко, Т. Лагоды, А. Коняевой, А. Соколовой, Л. Тетянич и в трудах других зарубежных и отечественных ученых.

Аутстаффинг персонала – привлечение компанией внешнего специалиста, обладающего необходимыми знаниями, профессиональными навыками и опытом работы для выполнения определенных функций и задач [2].

Обобщение теоретических знаний в области аутстаффинга позволило выработать собственный взгляд на содержание понятия «аутстаффинг персонала» как технологию управления по выведению из штата персонала организации для выполнения определенного вида работ сторонней организации через поставщика посреднической услуги.

Следует отметить, что аутстаффинг персонала относится к перспективным бизнес-технологиям. В настоящее время доля применения аутстаффинга на современном рынке кадровых услуг составляет 20%, при этом превышая развитие аутсорсинга (15%) и лизинга (15%) персонала [3]. Лидерами

продвижения услуг аутстаффинга на отечественном рынке являются такие рекрутинговые агентства, как Kelly Services, Manpower, Ventra Employment и другие. Среди потребителей услуг следует отметить компании Philips, Samsung, Procter & Gamble и General Motors.

Ежегодно в США использование технологии аутстаффинга персонала в среднем растет на 35%, при этом аутстаффинг предлагают свыше 2000 компаний, аналогичное развитие технологии присуще и Западной Европе [1].

Потребителями услуг аутстаффинга могут выступать как отечественные, так и иностранные субъекты хозяйственной деятельности вне зависимости от формы собственности и вида экономической деятельности.

Основными причинами целесообразности использования аутстаффинга персонала являются: привлечение высококвалифицированных специалистов на короткий период времени, внеплановые проекты и заказы, сезонность функционирования предприятий, определенная стадия жизненного цикла организации (становление, упадок), сокращение затрат на содержание персонала.

На рисунке 1 представлено дерево услуг, предоставляемых организацией в процессе реализации технологии аутстаффинга.

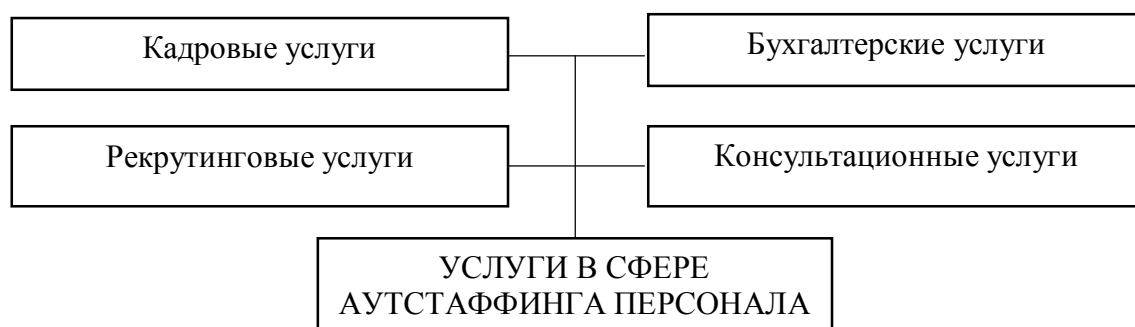


Рис. 1. Перечень услуг в сфере аутстаффинга персонала

В таблице 1 приведен расширенный спектр услуг, предоставляемых организациям по договору аутстаффинга.

Таблица 1 – Содержание услуг аутстаффинга персонала

Вид услуги 1	Содержание 2
Кадровые услуги	Разработка, ведение и систематизация кадровой документации (приказы, распоряжения) Разработка организационно-правовой документации (штатное расписание, должностные инструкции, коллективные договора, внутренние акты) Оформление трудовых отношений Составление и ведение номенклатуры дел Ведение и хранение трудовых книжек и вкладышей к ним Оформление кадровой и статистической отчетности Учет рабочего времени (табеля выходов сотрудников) и учетной документации. Автоматизированный учет персонала

1	2
Рекрутинговые услуги	Поиск персонала Подбор сотрудников Трудовая адаптация персонала Развитие персонала Аттестация и оценка персонала Разработка мероприятий по мотивированию и стимулированию персонала Обучение персонала Консалтинг персонала
Бухгалтерские услуги	Начисление и выплата заработной платы и других социальных выплат Ведение бухгалтерского и налогового учета Управление социальным пакетом
Консультационные услуги	Аудит персонала Контроль за соблюдением действующего законодательства Разработка кадровой стратегии Управленческое консультирование Анализ и оптимизация бизнес-процессов

Услуги по аутстаффингу рассчитаны на краткосрочный и долгосрочный периоды деятельности и сопровождаются оформлением договора. При заключении договора на оказание услуг аутстаффинга следует обратить внимание на сроки, объем и порядок оказания услуг, обязанности, права и ответственность сторон, процедуру оплаты, квалификационные требования, предъявляемые к сотрудникам, вопросы охраны труда, техники безопасности, конфиденциальность и другое.

Процедуру аутстаффинга персонала можно схематически представить в следующем виде (рис. 2).

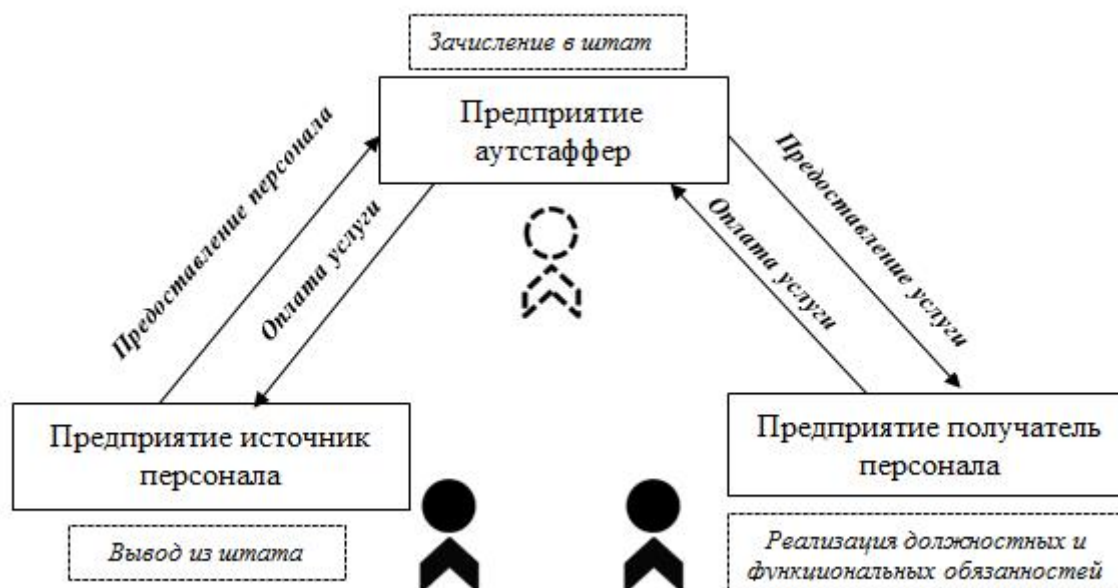


Рис. 2 Процедура реализации услуги

Аутстаффинг персонала характеризуется рядом преимуществ:

- сокращение штатной численности персонала;
- снижение затрат по выплате заработной платы и других социальных выплат;
- уменьшение расходов на подготовку и обучение персонала;
- увеличение трудоемкости трудовых операций;
- увеличение инвестиционной привлекательности;
- повышение имиджа предприятия;
- отсутствие периода адаптации или введения в должность;
- снижение правовой и юридической ответственности в процессе регулирования социально-трудовых отношений.

Однако следует обратить внимание и на возможные недостатки:

- ухудшение социально-психологического климата в коллективе;
- утечка информации;
- снижение мотивации труда;
- невозможность применения аутстаффинга относительно отдельных категорий работников (материальная ответственность, лицензионные виды работ);
- отсутствие соответствующей нормативно-правовой базы в рамках действующего законодательства.

Таким образом, развитие аутстаффинга персонала как одной из современных кадровых технологий дает возможность более эффективно управлять расходами предприятия. Однако перед принятием решения, относительно использования данной технологии, следует провести тщательный анализ возможных рисков. На пути развития аутстаффинга персонала появляется множество нюансов, которые вызывают сложности, как у поставщиков услуги, так и у потребителей. Несовершенное законодательство, ментальность, ограниченная осведомленность работодателей, незначительное количество организаций, предоставляющих подобный вид услуги, отсутствие заинтересованности субъектов хозяйствования в использовании аутстаффинга, низкие гарантии для персонала ограничивают возможности продвижения данной технологии управления трудовыми ресурсами. Требуется провести ряд мероприятий, направленных на разработку нормативно-правовых документов, формирование методики оценки и оплаты труда персонала, оптимизирование базы налогообложения, а также содействовать развитию инструментов по стимулированию деятельности квалифицированного персонала.

Список литературы:

1. Анакин Б.А. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента : учеб. пособие / Б.А. Анакин, И.Л. Рудая. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 320 с. – (Высшее образование).
2. Куликов Л.М. Основы экономической теории : учебное пособие / Л.М. Куликов. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 400 с.

3. Сафарова Е.И. Аутстаффинг, аутсорсинг, лизинг персонала: новые технологии в бизнесе / Е.И. Сафарова. – М.: ЭКСМО, 2010. – 343 с.

Гайворонская А.А., Дубина А.Н.
Научный руководитель: ст. преп. Хмара Е.Г.
*ЧОУ ВО «Таганрогский институт управления и экономики»,
Российская Федерация*

УЧЕТ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЗАТРАТ ВСПОМОГАТЕЛЬНЫХ ПРОИЗВОДСТВ

Вспомогательные производства появляются на предприятиях для обслуживания основного производства. Любое производственное предприятие имеет, как правило, ряд таких производств. Он состоит из определенных цехов, к которым относятся: транспортные; ремонтные; инструментальные; энергетические; тарные; хозяйственного обслуживания [1].

Учет вспомогательных производств ведется на активном счете 23 «Вспомогательные производства». По дебету этого счета бухгалтер группирует все затраты, напрямую связанные с выпуском продукции или оказанием услуг (выполнением работ), добавляя потери от брака и затраты по управлению и обслуживанию вспомогательных производств [2].

Прямые расходы, непосредственно связанные с выпуском продукции, (оказанием услуг, выполнением работ) учитывают в дебете счета 23 «Вспомогательные производства» в корреспонденции с кредитом счетов учета производственных запасов, расчетов с работниками по оплате труда и другими. Косвенные расходы, которые связаны с управлением и обслуживанием вспомогательного производства, первоначально учитываются по дебету счетов 25 «Общепроизводственные расходы» и 26 «Общехозяйственные расходы» и списываются в дебет счета 23 «Вспомогательные производства» по окончании некоторого периода, как правило, месяца.

Расходы, связанные с потерями от брака во вспомогательном производстве, списываются на счет 23 «Вспомогательные производства» с кредита счета 28 «Брак в производстве» в том случае, если брак носит исправимый характер.

Распределение затрат вспомогательных производств является одним из важнейших этапов при калькуляции себестоимости продукции, выпускаемой предприятием [3].

На рисунке 1 рассмотрены методы распределения затрат вспомогательных затрат.