

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ**

**ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА
КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ БИЗНЕСОМ И ПЕРСОНАЛОМ**

**УПРАВЛЕНИЕ БИЗНЕС-ПРОЦЕССАМИ: ТЕОРИЯ И
ПРАКТИКА**

Материалы

II Международной научно-практической конференции
преподавателей, аспирантов, студентов

27 апреля 2016 года

*Конференция приурочена к 95-летию
Донецкого национального технического университета*

Донецк 2016

УДК 339.13

У67 Управление бизнес-процессами: теория и практика: Материалы II Международной научно-практической конференции преподавателей, аспирантов, студентов (27 апреля 2016 г., г. Донецк, ДонНТУ): — Донецк: ДонНТУ, 2016. — 216 с.

ISBN 978-966-321-118-5

Приведены результаты научных разработок, которые были представлены на II Международную научно-практическую конференцию преподавателей, аспирантов, студентов, организованную кафедрой управления бизнесом и персоналом Донецкого национального технического университета.

Сборник предназначен для специалистов в области экономики и менеджмента, студентов вузов экономических специальностей.

Материалы публикуются в авторской редакции, ответственность за научное качество материала возлагается на авторов.

Рецензенты:

Лукьянченко Н.Д., д.э.н., проф., зав. кафедрой «Управление персоналом и экономика труда» Донецкого национального университета.

Корнев М.Н., д.э.н., доц., зав. кафедрой финансовых услуг и банковского дела Донецкого государственного университета управления.

Пономарёв И.Ф., д.э.н., проф., проф. кафедры управления бизнесом и персоналом Донецкого национального технического университета.

За справками обращаться по адресу:
г. Донецк, ул. Артема, 96, 3-й учебный корпус ДонНТУ, каб. 136, 138, 215а
Донецкий национальный технический университет,
кафедра управления бизнесом и персоналом,
тел. (062) 301-03-62,
e-mail: kaf.mba@gmail.com

ISBN 978-966-321-118-5 © Кафедра управления бизнесом и персоналом, ДонНТУ, 2016

Преимущества метода – позволяет минимизировать затраты предприятия путем ликвидации высокозатратных операций бизнес-управления. Недостатки – часто бывает очень сложно, а иногда и просто невозможно получить полную и достоверную информацию для проведения этого метода.

Литература

1. Харрингтон Дж., Эсселинг К. С., Нимвеген Х. Ван. Оптимизация бизнес-процессов. Документирование, анализ, управление, оптимизация. СПб.: Азбука, 2002.
2. Мельникова Е. Методы, применяемые в управлении бизнес-процессами [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.nsu.ru/exp/ref/Media:4ef1a2998846c8c0130002856_Melnikova.pdf

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДИКИ ФОРМИРОВАНИЯ БЛАГОПРИЯТНОГО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В КОЛЛЕКТИВЕ: АНАЛИЗ ДОСТОИНСТВ И НЕДОСТАТКОВ

Барыло И.В., ассистент

Митасова А.А.

Донецкий Национальный Технический университет

Условия, в которых происходит взаимодействие членов рабочей группы, влияют на успешность их совместной деятельности, на удовлетворенность процессом и результатами труда и, как следствие, на производительность труда в целом.

Существует множество методов формирования и поддержания благоприятного социально-психологического климата, которые разнообразны по технологии, длительности проведения, эффективности воздействия. Особенное отличие и проблематику составляет финансовые затраты на проведение данных мероприятий, следовательно перед руководителями организаций стоит задача выбора наиболее эффективных методов повышения благоприятного социально-психологического климата трудового коллектива. Значительная роль в изучении социально-психологического климата трудового коллектива принадлежит таким отечественным социальным психологам, как К.К. Платонову, А.А. Русалиновой, В.М. Шепелю, Б.Д. Парыгину. В США социально-психологическими исследованиями занимались С. Аш, Д. Картрайт и Зандер, Л. Фестингер и др. В Европе проблемами коллективов занимался В. Меде.

Недостаточная заинтересованность руководителей предприятия в поддержании общей атмосферы коллектива в благоприятном виде, сложность в отборе наиболее эффективных методов формирования благоприятного социально-психологического климата.

Главной целью работы является рассмотрение достоинств и недостатков современных методик формирования благоприятного социально-

психологического климата коллектива как базы повышения эффективности работы предприятия.

В соответствии с целью, в работе определены следующие задачи: дать определение понятию «социально-психологический климат», классифицировать методы мотивирования эффективного трудового поведения, выявить их главные достоинства и недостатки.

Одним из первых раскрыл сущность понятия «социально-психологического климата» российский ученый О.И. Жданов, который утверждал, что социально-психологический климат – это совокупность социально-психологических характеристик группы, преобладающий и устойчивый психологический настрой коллектива, характер взаимоотношений в коллективе и интегральная характеристика состояния коллектива [1, с. 571].

Благоприятный социально-психологический климат – залог эффективной и производительной работы трудового коллектива на предприятии. В настоящее время существует множество стратегий по формированию благоприятного социально-психологического климата. В таблице 1 представлены самые распространенные методы формирования благоприятного социально-психологического климата, их характеристика с точки зрения достоинств и недостатков [2, с. 5]

Таблица 1

Методы формирования благоприятного социально-психологического климата на предприятии (личная разработка авторов)

Название метода	Общая характеристика	Достоинства	Недостатки
1	2	3	4
Телесная психотерапия	применение в на предприятиях комнат психологической разгрузки, кабин с манекенами менеджеров (для высвобождения отрицательных эмоций)	1) низкие затраты на проведение метода; 2) возможность снижения или ликвидации стрессовых ситуаций на рабочем месте и уровня конфликтности.	1) необходимость постоянного проведения; 2) невозможность решения особо сложных проблем в коллективе; 3) невозможность обсуждения проблемы с сотрудниками или руководством.
Арт-терапия	внутреннее «я» человека отражается в зрительных образах каждый раз, когда он рисует, пишет картину, лепит скульптуру, не задумываясь о своих произведениях (то есть спонтанно).	1) выявление степени агрессивности и других негативных чувств у людей; 2) возможность более глубокого понимания внутреннего состояния работника как личности.	1) затраты на привлечение для работы эксперта-психолога; 2) не высокая эффективность и результативность применения с точки зрения решаемости конфликта.

продолжение таблицы 1

1	2	3	4
Анкетирование	вербально-коммуникативный метод, в котором в качестве средства для сбора сведений от респондента используется оформленный список вопросов – анкета.	1) нахождение источников возникновения конфликта; 2) низкие затраты на проведение 3) высокий уровень массовости исследования.	1) сложность повышения уровня сплоченности и доверия коллектива друг к другу.
Закрытый опрос	заключается в осуществлении взаимодействия между интервьюером и респондентами посредством получения от субъекта ответов на вопросы.	1) получение достоверной информации; 2) экономность применения; 3) выявление источника конфликта.	1) сложность повышения уровня сплоченности и доверия коллектива друг к другу.
Квест-тренинг	обучение командной работе через приключение. Только совместные усилия позволяют командам преодолеть трудности и достичь общей цели приключенческого мероприятия.	1) позитивный опыт командной работы; 2) сплочение коллектива; 3) повышение уровня доверия сотрудников предприятия друг к другу.	1) большие затраты на внедрение и повторное применение метода; 2) сложность проведения.

Следовательно, можно сказать, что каждый из приведенных методов формирования благоприятного социально-психологического климата в трудовом коллективе объединяет в себе определенную специфику, достоинства и недостатки. С зависимости от желаемого эффекта и финансовых возможностей руководства предприятий, можно внедрять определенный метод или применять данные методики в комплексе, как залог повышения производительности труда на предприятии.

Рассмотрена сущность и определены достоинства и недостатки современных методик формирования благоприятного социально-психологического климата в трудовом коллективе. На сегодняшний день продолжается работа по усовершенствованию данных методик и активному внедрению их на предприятиях любого вида.

Литература

1. Митасова А.А. Формирования благоприятного социально-психологического климата в коллективе: теоретические аспекты / А.А. Митасова, И.В. Барыло// Управление развитием социально-экономических систем: глобализация, предпринимательство, устойчивый экономический рост: Мат. XVIмеждунар. науч.конф (9-10 декабря 2015 г.). - Донецк: «Донецкий национальный университет», 2015.– с. 571.

2. Маринко Г.И. Управленческий консалтинг: учебное пособие / Г.И. Маринко. – М.: Инфра-М, 2005.– 380 с.

АУТПЛЕЙСМЕНТ КАК МЕТОД КОРРЕКТНОГО УВОЛЬНЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Барыло И.В., ассистент

Мосейченко Е.А.

Донецкий национальный технический университет

Увольнение сотрудника с работы часто обращается для него неприятным и болезненным процессом. В большинстве случаев человек не знает, что ему делать дальше и как поступать. Но и для компании, которая уволила сотрудника, это тоже может принести массу неблагоприятных последствий. Уволенный и обиженный работник компании может начать непосредственно предпринимать меры по нанесению морального и физического вреда компании. Вариантов, может быть, множество – от распространения неблагоприятных слухов о компании и начальстве до кражи файлов с конфиденциальными документами и другими ценностями. И репутация компании, как минимум, может быть подорвана. Поэтому необходимо заблаговременно обеспокоиться о том, чтобы увольнение сотрудника не стало угрозой подрыва бизнеса и репутации компании.

Для предотвращения описанных выше проблем было создано и введено в практику многих компаний такое явление, как аутплейсмент. Аутплейсмент персонала – это комплекс услуг, предоставляющих компанией уволенному сотруднику, который может включать в себя:

- более мягкий процесс увольнения сотрудника;
- бесплатную услугу консультирования для сотрудника по новому трудоустройству;
- продвижение на рынок труда сокращаемый персонал;
- проведение различных психологических тренингов и т.п.[3, с. 178].

Другими словами, аутплейсмент – это определенный проект помощи увольняемому работнику, то есть «щадящее» увольнение. Программа аутплейсмента позволяет сохранить положительный имидж организации и уменьшить вероятность юридических осложнений. Ведь проведением аутплейсмента организация показывает свою заботу обо всех своих сотрудниках, в частности, тех, которые уже уволены [1]. Она применяется тогда, когда увольнение связано с процессом реорганизации, сокращения штата или ликвидации предприятия. В западных крупных организациях аутплейсмент – общепринятое дело, в то время как в отечественных организациях он только набирает свои обороты [2].

Выделяют несколько видов аутплейсмента:

1. Открытый аутплейсмент. Он применяется в большинстве компаний. Информация о том, что определенный сотрудник попал под сокращение,

СОДЕРЖАНИЕ

СЕКЦИЯ 1.

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ БИЗНЕС-ПРОЦЕССАМИ..... 3

Юрина Н. А., Аветян В. Л.

ИНВЕСТИЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ

Донецкий национальный университет..... 3

Болдырева Е.В.

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В УПРАВЛЕНИИ

БИЗНЕС – ПРОЦЕССАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Донецкий национальный технический университет..... 5

Нечаева А.Б., Бычкова А.С.

КОНСТРУКТИВНЫЕ ОСОБЕННОСТИ РАЗРАБОТКИ СЕРВИСА
АВТОМАТИЗАЦИИ СОСТАВЛЕНИЯ ПРОГРАММ ТРЕНИРОВОК С
УЧЕТОМ ФИЗИОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ ПОЛЬЗОВАТЕЛЯ

Орловский государственный университет им. И.С. Тургенева, РФ..... 7

Тарасова Е.А., Винокурова И.Е.

СТАТИСТИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ДОХОДОВ
НАСЕЛЕНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Донецкий национальный университет..... 10

Тарасова Е.А., Волкова Ю.А.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ АНАЛИЗА ПРИБЫЛИ И
РЕНТАБЕЛЬНОСТИ

Донецкий национальный университет..... 12

Перевозчикова Н. А Дарьева Д. В.

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ БИЗНЕС-
ПРОЦЕССАМИ ПРИМЕНИТЕЛЬНО К ЗАДАЧАМ
ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Донецкий национальный технический университет..... 14

Горощенко В.В, Дзюбан А.С.

СИЛЬНЫЕ И СЛАБЫЕ СТОРОНЫ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ

Донецкий национальный технический университет..... 16

Вериго А.В., Домнич Н.В.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ФИНАНСИРОВАНИЯ МАЛОГО И
СРЕДНЕГО БИЗНЕСА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Полоцкий государственный университет, г. Новополоцк, Беларусь..... 18

Евченко Н.Н., Мазепин А.В. МЕТОД ОЦЕНКИ СОВОКУПНОЙ СТОИМОСТЬ ВЛАДЕНИЯ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ ЗАКУПКАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ <i>Южный Федеральный университет, Ростов-на-Дону, РФ</i>	20
Горощенко В.В. Залиская А.А. ЛОГИСТИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ <i>Донецкий национальный технический университет</i>	23
Салахова Ю.Ш., Копылова О.В. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МИНИМИЗАЦИИ КРЕДИТНЫХ РИСКОВ В ПРОЦЕССЕ КРЕДИТОВАНИЯ СУБЪЕКТОВ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ <i>Полоцкий государственный университет, г. Новополоцк, Беларусь</i>	25
Машкова А.Л. МЕТОДОЛОГИЯ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ В МОДЕЛИРОВАНИИ ФИНАНСОВОГО ЦИКЛА ПРЕДПРИЯТИЯ <i>Орловский государственный университет им. Тургенева, РФ</i>	27
Тарасова Е. А., Моисеенко Ю.С. КОРРЕЛЯЦИОННО-РЕГРЕССИОННЫЙ АНАЛИЗ РАЗВИТИЯ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ <i>Донецкий национальный университет</i>	29
Тарасова Е.А, Мурай Н.И. АНАЛИЗ ОСНОВНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РЫНКА ТРУДА <i>Донецкий национальный университет</i>	31
Нечаева А.Б., Бычкова А.С. ЭЛЕКТРОННАЯ УСЛУГА НАСЕЛЕНИЮ НА БАЗЕ SAAS-РЕШЕНИЯ ОПЕРАТИВНОГО УЧЕТА ДВИЖЕНИЯ МЕБЕЛЬНОЙ ПРОДУКЦИИ <i>Орловский государственный университет им. И.С. Тургенева, РФ</i>	33
Павлыш Э.В. НАПРАВЛЕНИЯ ВЛИЯНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ НА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ТЕРРИТОРИИ <i>Полоцкий государственный университет, г. Новополоцк, Беларусь</i>	36
Панталеев П.Й. УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ КАК ПЕРСПЕКТИВЫ ДЛЯ РАЗВИТИЯ БИЗНЕСА <i>Хозяйственная академия им. Д.А. Ценова, г. Свиштов, Болгария</i>	39

Зайцева А.М., Попова А.В. РАЗРАБОТКА СТРАТЕГИИ ПРОДВИЖЕНИЯ ТОВАРОВ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ <i>Донецкий национальный технический университет.....</i>	41
Шумаева Е.А., Рабченко Е.С. ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ БИЗНЕСА <i>Донецкий национальный технический университет.....</i>	43
Савва Ю.Б. ПРОБЛЕМЫ РЕИНЖИНИРИНГА БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯМИ <i>Орловский государственный университет им. И.С. Тургенева, РФ.....</i>	45
Кносак Я.В. Салахутдинова Т.М КОРРЕЛЯЦИОННО-РЕГРЕССИОННЫЙ АНАЛИЗ РАЗВИТИЯ ЭКСПОРТА В УКРАИНЕ <i>Донецкий национальный университет.....</i>	47
Горощенко В.В., Филипских Е.А. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА - СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ФАКТОР РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ <i>Донецкий национальный технический университет.....</i>	49
Шалаев И.А., Пунова Ю.С. ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ БИЗНЕС – ПРОЦЕССАМИ В СОЦИАЛЬНО - ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ <i>Орловский государственный университет им. И.С. Тургенева.....</i>	51
СЕКЦИЯ 2. ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ БИЗНЕС-ПРОЦЕССАМИ КАК ФАКТОР РОСТА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ..	54
Богатырева В.В., Антоненко В.А. МЕСТО ЭКОЛОГИЧЕСКОГО НАЛОГА В ЭКОЛОГИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ. ЭКОЛОГИЧЕСКОЕ НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ ЗА РУБЕЖОМ <i>Полоцкий государственный университет, г. Новополоцк, Беларусь.....</i>	54
Бородина О.А. ИННОВАЦИИ КАК ИСТОЧНИК ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ <i>Донецкий национальный технический университет.....</i>	56

Жданова Е.С. ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ОЦЕНКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ: ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ <i>Полоцкий государственный университет, г. Новополоцк, Беларусь</i>	58
Завгородняя А.Г. ОЦЕНКА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ <i>Донецкий национальный технический университет</i>	60
Штагер О. А., Кирьянова К. А. РАЗВИТИЕ HR-БЕНЧМАРКИНГА <i>Донецкий национальный технический университет</i>	62
Ратнер С.В., Комарова Н.Е. ПРОБЛЕМЫ ВНЕДРЕНИЯ СИСТЕМ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ РОССИИ <i>Институт проблем управления РАН</i> <i>Кубанский государственный университет, г. Краснодар, РФ</i>	64
Кутаев Ш.К. ОРИЕНТИРЫ РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ И ПРОМЫШЛЕННОСТИ <i>Институт социально-экономических исследований ДНЦ РАН,</i> <i>г. Махачкала, РФ</i>	66
Зайцева А.М., Марченко М.М. СОСТОЯНИЕ И ДИНАМИКА РОССИЙСКОЙ УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ <i>Донецкий национальный технический университет</i>	69
Горошенко В.В., Нелень В.В. ИНСТРУМЕНТЫ УПРАВЛЕНИЯ БИЗНЕС-ПРОЦЕССАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ <i>Донецкий национальный технический университет</i>	71
Харченко В.А., Новикова С.Н. ЦЕЛИ И СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ <i>Донецкий национальный технический университет</i>	73
Горчакова И.А., Сук В.А. УПРАВЛЕНИЯ ОСНОВНЫМИ ФОНДАМИ КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ <i>Донецкий национальный технический университет</i>	76

Топалов Х.Л. ПЛАНИРОВАНИЕ КАК БИЗНЕС-ПРОЦЕСС И ЕГО РОЛЬ В РОСТЕ И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ <i>Хозяйственная академия им. Д.А. Ценова, г. Свиштов, Болгария.....</i>	77
Пономарев И.Ф., Филипских Е. А. ИССЛЕДОВАНИЕ ФАКТОРОВ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ <i>Донецкий национальный технический университет.....</i>	80
Ратнер С.В., Шестак М.Н. АНАЛИЗ ОПЫТА ПРАКТИЧЕСКОГО ПРИМЕНЕНИЯ ЭКОБАЛАНСОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ <i>Институт проблем управления РАН Кубанский государственный университет, г. Краснодар, РФ.....</i>	82
Шумаева Е.А., Широбокова В.А. МОТИВАЦИОННЫЙ МОНИТОРИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ТЕКУЧЕСТЬЮ КАДРОВ <i>Донецкий национальный технический университет.....</i>	85
Stoyanova, M. FACTORS FOR SUCCESSFUL IMPLEMENTATION OF INNOVATION STRATEGIES IN THE IT - ORGANIZATIONS IN BULGARIA <i>Tsenov Academy of Economics – Svishtov, Bulgaria.....</i>	88
СЕКЦИЯ 3. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА СОВРЕМЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ.....	90
Горощенко В.В., Ардерихина Э.Л. БЛАГОПРИЯТНЫЙ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ - ОСНОВА ЭФФЕКТИВНОЙ РАБОТЫ КОЛЛЕКТИВА <i>Донецкий национальный технический университет.....</i>	90
Коваленко Т.В., Гололобов К.А. ПРИНЦИПЫ И МЕТОДЫ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА <i>Донецкий национальный технический университет.....</i>	92
Коваленко Т.В., Гринченко Е.В. КРАУДСОРСИНГ КАК БИЗНЕС-ИНСТРУМЕНТ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ <i>Донецкий национальный технический университет.....</i>	94

Барыло И.В., Денисенко Е.А. СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ПЕРСОНАЛА <i>Донецкий национальный технический университет</i>	96
Коваленко Т.В., Ермолаев И.А. ПРОБЛЕМЫ ПЛАНИРОВАНИЯ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ <i>Донецкий национальный технический университет</i>	98
Костюкова С.Н., Керимов Р.В. ДОБАВЛЕННАЯ СТОИМОСТЬ, КАК ИНСТРУМЕНТ РАСЧЕТА РЫНОЧНОЙ ДОЛИ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ <i>Полоцкий государственный университет, г. Новополоцк, Беларусь</i>	100
Горошенко В.В., Ким Н.В. НАПРАВЛЕНИЯ УЛУЧШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ <i>Донецкий национальный технический университет</i>	102
Кулик А.К. СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА КОНЦЕПТУАЛЬНЫХ ПОДХОДОВ К РАЗГРАНИЧЕНИЮ ПОНЯТИЙ «ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ» И «ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ» <i>Донецкий национальный технический университет</i>	104
Барыло И.В., Ляшова В.С. ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ БИЗНЕС-УПРАВЛЕНИЯ <i>Донецкий национальный технический университет</i>	107
Барыло И.В., Митасова А.А. СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДИКИ ФОРМИРОВАНИЯ БЛАГОПРИЯТНОГО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В КОЛЛЕКТИВЕ: АНАЛИЗ ДОСТОИНСТВ И НЕДОСТАТКОВ <i>Донецкий национальный технический университет</i>	109
Барыло И.В., Мосейченко Е.А. АУТПЛЕЙСМЕНТ КАК МЕТОД КОРРЕКТНОГО УВОЛЬНЕНИЯ ПЕРСОНАЛА <i>Донецкий национальный технический университет</i>	112
Петрова Й. П., КОМАНДНАЯ КРЕАТИВНОСТЬ В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ <i>Хозяйственная академия им. Д.А. Ценова, г. Свиштов, Болгария</i>	114

Шумаева Е.А., Поповский С.О. УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ КОНФЛИКТАМИ В КОЛЛЕКТИВАХ ПРЕДПРИЯТИЯ ТОРГОВЛИ <i>Донецкий национальный технический университет</i>	115
Барыло И.В., Русина В.А. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В КОЛЛЕКТИВЕ <i>Донецкий национальный технический университет</i>	118
Шумаева Е.А., Савенко К.В. ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА <i>Донецкий национальный технический университет</i>	120
Зайцева А.М., Толкачева М.Г. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОЙ РЕКЛАМЫ <i>Донецкий национальный технический университет</i>	123
Барыло И.В., Федирцан А. В. ОТ ПСИХОЛОГА ДО HR&NDASH;МЕНЕДЖЕРА: ПАРАДИГМА СОЗДАНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ <i>Донецкий национальный технический университет</i>	125
Барыло И.В., Шайда И.И. БИЗНЕС-КОУЧИНГ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕТОД ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА <i>Донецкий национальный технический университет</i>	127
Барыло И.В., Шурыгина Т.Ю. КОУЧИНГ КАК СОВРЕМЕННЫЙ МЕТОД ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ <i>Донецкий национальный технический университет</i>	129
Киров Ж.Й. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ЧЕЛОВЕЧЕСКОМ ОБЩЕСТВЕ <i>Хозяйственная академия им. Д.А. Ценова, г. Свиштов, Болгария</i>	131
Савельева О.А., Демченко Н.С. ДИАЛЕКТИЧЕСКОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СОЦИАЛЬНОЙ И КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ <i>Донецкий национальный технический университет</i>	132

Савельева О.А., Кожевникова А.А. ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ОСНОВЕ ГЕНДЕРНЫХ РАЗЛИЧИЙ <i>Донецкий национальный технический университет</i>	135
Горчакова И. А., Литвяк А. В ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО – ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА СОВРЕМЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ <i>Донецкий национальный технический университет</i>	139
Павловская И.Г., Супрун А. ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К КОНЦЕПЦИИ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ <i>Донецкий национальный технический университет</i>	141
Павловская И.Г., Король А. КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ <i>Донецкий национальный технический университет</i>	143
Штагер О.А., Куликова А.И. ТЕХНОЛОГИЯ ХЕДХАНТИНГА <i>Донецкий национальный технический университет</i>	145
Штагер О. А., Репина А. А. АНОНИМНЫЙ СКРИНИНГ РЕЗЮМЕ И СЛЕПОЕ ИНТЕРВЬЮИРОВАНИЕ <i>Донецкий национальный технический университет</i>	147
Савельева О.А.,Ткаченко Ю.Д. ОЦЕНКА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА НА ПРЕДПРИЯТИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ <i>Донецкий национальный технический университет</i>	149
Коваленко Т.В., Пехотина В.В. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ <i>Донецкий национальный технический университет</i>	151
Кондаурова И.А., Фёдоров С.В. ПОВЫШЕНИЕ УСТОЙЧИВОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ КОНКУРЕНТНОЙ СРЕДЫ <i>Донецкий национальный технический университет</i>	154

Штагер О.А., Михонова Е. О. ПРИНЦИПЫ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ПЕРИОД ДЕСТАБИЛИЗАЦИИ <i>Донецкий национальный технический университет</i>	156
Кондаурова И.А., Баскаков В.А. СИСТЕМА ОЦЕНКИ И ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ <i>Донецкий национальный технический университет</i>	158
Кондаурова И.А., Корона И.А. УПРАВЛЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬЮ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ <i>Донецкий национальный технический университет</i>	160
Пономарёв И.Ф., Оберемко О.А. МАРКЕТИНГОВАЯ СТРАТЕГИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ И ЕЕ РАЗРАБОТКА <i>Донецкий национальный технический университет</i>	162
Панчишин И.А. ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЙ <i>Донецкий национальный технический университет</i>	164
Тимошенко А.А., Яцюк А.В. ФОРМИРОВАНИЕ МАРКЕТИНГОВОЙ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ <i>Донецкий национальный технический университет</i>	166
Горчакова И.А., Петров Ю.В. ПОНЯТИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ КОММЕРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ <i>Донецкий национальный технический университет</i>	168
Кондаурова И.А., Игнатъев Р.С. ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ <i>Донецкий национальный технический университет</i>	170
Кондаурова И.А., Репетун Д.С. УПРАВЛЕНИЕ ИЗДЕРЖКАМИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА <i>Донецкий национальный технический университет</i>	172

Северюкова С.В., Смирнова А.С. МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В КОНКУРЕНТНЫХ УСЛОВИЯХ <i>Донецкий национальный университет</i>	174
Тупикина Е.В. УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЙ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА ИНСТРУМЕНТОМ ЛИЗИНГА <i>Донецкий национальный технический университет</i>	176
Зорина М.С., Хузяхметов Р.Р. СЦЕНАРНЫЙ ПРОГНОЗ РАЗВИТИЯ РЕГИОНА В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ <i>Донецкий национальный технический университет</i>	178
Пономарёв И.Ф., Коробкин В.С. УПРАВЛЕНИЕ КОНКУРЕНТНОЙ УСТОЙЧИВОСТЬЮ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ <i>Донецкий национальный технический университет</i>	180
Пономарёв И.Ф., Пыренкова А.А. УПРАВЛЕНИЕ ИЗДЕРЖКАМИ НА ПРЕДПРИЯТИИ С ЦЕЛЬЮ ИХ МИНИМИЗАЦИИ <i>Донецкий национальный технический университет</i>	182
Кондаурова И.А., Пыренкова А.А. СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ КАК ИНСТРУМЕНТ ДОСТИЖЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПЕРСОНАЛА <i>Донецкий национальный технический университет</i>	184
Кондаурова И.А., Тюрин А.А. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ <i>Донецкий национальный технический университет</i>	186
Корнев М.Н. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ СИСТЕМЫ РАЗВИВАЮЩИХСЯ СТРАН ПРИ ПЕРЕХОДЕ К НОВОМУ ЦИКЛУ РАЗВИТИЯ <i>Донецкий государственный университет управления</i>	188
Горощенко В.В., Каленик Е.А. ЛОГИСТИЧЕСКАЯ СИСТЕМА – ОСНОВА ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ СФЕРЫ УСЛУГ <i>Донецкий национальный технический университет</i>	190

Тарасов А.В. КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ РОССИЙСКОГО ТУРИЗМА: ОЦЕНКА И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ <i>Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, г. Москва, РФ</i>	192
Голтвенко Н. С., Кондаурова И.А. ФОРМИРОВАНИЕ МЕХАНИЗМА СТРАТЕГИЧЕСКОГО ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ <i>Донецкий национальный технический университет</i>	194
Кузнецова А.М., Кондаурова И.А. ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ <i>Донецкий национальный технический университет</i>	196
Шумаева Е.А., Усачева В.А. УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ПРОЦЕССЕ ИННОВАЦИЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ <i>Донецкий национальный технический университет</i>	200

НАУЧНОЕ ИЗДАНИЕ

**УПРАВЛЕНИЕ БИЗНЕС-ПРОЦЕССАМИ:
ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА**

Материалы

II Международной научно-практической
конференции
преподавателей, аспирантов, студентов

27 апреля 2016 года

Подписано к печати 19.05.2016. Формат 60x84^{1/32}

Усл. печ. л. 12,55. Печать лазерная. Тираж 100 экз.

Отпечатано в типографии «Норд Компьютер» на цифровых лазерных
издательских комплексах Rank Xerox DocuTech 135 и DocuColor 2060

83003, г. Донецк, ул. Разенкова 6

Тел.: (062) 389-73-82, 389-73-86, (066) 558-36-63

e-mail: nordpress@gmail.com

Видавниче підприємство «Східний видавничий дім»

(Державне свідоцтво № ДК 697 от 30.11.2001)

83086, м. Донецьк, вул. Артема, 45

тел./факс (062) 338-06-97, 337-04-80