

**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

один важный факт, управление конфликтами доступно только тому, кто умеет управлять собой. А научиться этому возможно только через личный опыт в процессе внутреннего роста.

Литература

1. Зубкова А., Румянцев Б. Формы и методы урегулирования трудовых споров и конфликтов // Хозяйство и право. – 2005. – N 9. – С. 117.
2. Силин А. А., Некипелов Д. С. Разрешение трудовых споров и конфликтов // Труд за рубежом. – 2000. – N 2. – С. 78-94.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В КОЛЛЕКТИВЕ

Барыло И.В., ассистент

Русина В.А.

Донецкий национальный технический университет

Качество социально-психологического климата в коллективе определяет отношение руководителя к обществу в целом, к своей организации и к каждому человеку в отдельности. Если в его понимании человек представляется как ресурс, сырьевая и производственная база, то такой подход не даст должного результата, в процессе управления возникнет перекос и недочёт или пересчёт ресурсов для выполнения конкретной задачи.

Социально-психологический климат (СПК) – это общее, относительно стабильное, психологическое настроение сотрудников одного предприятия, которое имеет проявление в разнообразных формах деятельности. Это внутреннее состояние коллектива, сформировавшееся как результат совместной деятельности его членов, их межличностных взаимодействий [1, с. 139].

Психологический климат в коллективе может стать движущей силой в развитии организации или предприятия, но одновременно он может и тормозить эти процессы. И при этом неважно из скольких человек состоит коллектив – законы межличностных отношений одинаковы всегда.

В коллективе с хорошей атмосферой все сотрудники дополняют друг друга, что помогает более эффективно использовать индивидуальные ресурсы каждого для достижения общей цели. Никто из служащих не стремится переложить часть своих обязанностей на других, наоборот в команде господствует взаимопомощь и поддержка более слабых участников.

Характеристика благоприятного социально-психологического климата:

- в коллективе преобладает бодрый, жизнерадостный тон взаимоотношений, оптимизм;
- членам коллектива нравится участвовать в совместных делах, вместе проводить свободное время;
- уважительное отношение друг к другу и соблюдение норм поведения в коллективе являются залогом комфортной рабочей атмосферы;

– такие черты характера как честность, трудолюбие и бескорыстие в почёте у членов коллектива;

– члены коллектива быстро и качественно выполняют поставленные перед ними задачи и добиваются успеха в своей профессиональной деятельности;

– успехи или неудачи отдельных членов коллектива вызывают сопереживание и искреннее участие всех членов коллектива [3].

Нездоровый социально-психологический климат характеризуют:

– подавленное настроение, пессимизм, конфликты – обыкновенные явления в коллективе;

– между членами коллектива присутствует соперничество и агрессивность;

– высмеивается слабость сотрудников, а новички чувствуют себя чужими;

– нормы справедливости и равенство во взаимоотношениях не являются необходимыми в процессе совместной деятельности;

– коллектив заметно разделяется на два противоборствующих лагеря: с одной стороны «особы приближенные» к руководству, с другой – люди которые с руководством близко не знакомы;

– такие черты личности, как честность, трудолюбие, бескорыстие, не характерны для членов коллектива;

– в коллективе заметно стремление каждого обособиться от других, поэтому удачи или неудачи – это сугубо индивидуальное явление, причём иногда они вызывают злорадование и нездоровую зависть;

– коллектив закрыт и не стремится сотрудничать с другими коллективами [3].

Социально-психологический климат – это результат совместной деятельности людей, их межличностного взаимодействия. Он проявляется в таких групповых эффектах, как настроение и мнение коллектива, индивидуальное самочувствие и оценка условий жизни и работы личности в коллективе. Эти эффекты выражаются во взаимоотношениях, связанных с процессом труда и решение общих задач коллектива. Члены коллектива как личности определяют его социальную микроструктуру, своеобразие которой обуславливается социальными и демографическими признаками (возрастом, полом, профессией, образованием, национальностью, социальным происхождением). Психологические особенности личности способствуют или мешают формированию чувства общности, то есть влияют на формирование социально-психологического климата в трудовом коллективе. [2, с. 268].

Важно, чтобы руководитель действительно был лидером, способным правильно организовать рабочий процесс, раскрыть потенциал каждого сотрудника и повести за собой людей. При этом он сам должен быть примером в отношении к работе и сотрудникам.

Гармоничная, дружелюбная обстановка на работе, где тебя ценят – мечта любого человека. Хороший психологический климат является не меньшим, а

иногда и большим, стимулом для сотрудников, чем оплата труда. Создать здоровый коллектив – непростая задача, требующая кропотливого труда, тонкого и чуткого подхода со стороны его руководства. Но эти усилия не будут напрасными – результат работы коллектива единомышленников оправдает ожидания.

Литература

1. Сербиновский Б.Ю. Управление персоналом: Учебник. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2007. – 464 с.
2. Островская С.И. Управление конфликтами в организации: Учеб. пособие. – Хабаровск: Изд-во ДВГУПС, 2002. – 2002. – 115 с.: ил.
3. Психологический климат в коллективе. – Электронный ресурс. Режим доступа: <https://www.b17.ru/article/17685/>

ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА

*Шумаева Е.А., к. гос.упр., доцент
Савенко К.В.*

Донецкий национальный технический университет

В условиях рыночной экономики людские ресурсы играют более важную роль, чем материальные, а работа с персоналом становится одной из основных функций эффективного управления предприятиями агропромышленного комплекса. Для эффективного использования имеющихся в распоряжении сельскохозяйственного предприятия людских ресурсов, необходимо создать рациональные производственные и стратегические ориентиры, благоприятный микроклимат в коллективе, а также систему побудительных мотивов. В практической деятельности сельскохозяйственных предприятий использование этих элементов позволяет воздействовать на поведение и мотивы персонала, направляя поведение работников в сторону повышения эффективности экономической деятельности сельскохозяйственного предприятия. Всё это обуславливает актуальность данной темы.

Значимый вклад в разработку форм и методов материального стимулирования работников промышленности и агропромышленного комплекса как основополагающего фактора устойчивости процесса воспроизводства рабочей силы внесли А.Г. Здравомыслов, Ю.Н. Кокин, Л.Ю.Саркисян, А.А.Черняев, В.П.Андреев, А.А.Жуков, Р.А.Яковлев, М.С. Крашениников и др.

Мотивация персонала – это процесс побуждения, стимулирования кого-либо (отдельного человека или группы людей) к деятельности, направленной на достижение личных целей и целей организации. Мотивацию труда следует рассматривать как комплекс мер, направленных на активизацию физических, умственных и морально-психологических усилий человека, побуждающих его в

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., Хузахметов 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