



**Стратегия устойчивого  
развития  
в антикризисном управлении  
экономическими системами**

**ТОМ III**

**Актуальные проблемы управления  
социально-экономическим развитием**

**Донецк 2017**

# ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ



## СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ В АНТИКРИЗИСНОМ УПРАВЛЕНИИ ЭКОНОМИЧЕСКИМИ СИСТЕМАМИ

### Материалы

III Международной научно-практической конференции  
г. Донецк  
19 апреля 2017 г.

Том 3



ДОНЕЦК  
ГОУВПО ДОННТУ  
2017

Редакционная коллегия:

Б.Г.Шелегеда – д.э.н., проф., профессор кафедры менеджмента и хозяйственного права ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»; Н.Ю. Омарова – д.э.н., проф., зав. кафедрой финансов, денежного обращения и кредита ФГБОУ ВО «Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого»; С.Г. Симонов – д.с.н., проф., зав. кафедрой экономики и организации производства ФГБОУ ВО «Тюменский индустриальный университет»; Ш.К. Кутаев – д.э.н., зав. отделом воспроизводства населения и трудовых ресурсов Института социально-экономических исследований Дагестанского научного центра Российской академии наук, профессор кафедры экономики труда и управления персоналом ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный университет»; Ю.Г. Тюрина – д.э.н, доц., доцент кафедры финансов ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет»; Я.В. Хоменко – д.э.н., проф., профессор кафедры международной экономики ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»; А.Е.Пожидаев – кандидат наук по гос. управлению, доцент, заведующий кафедрой государственного и муниципального управления Луганского национального университета имени Тараса Шевченко; В.В. Жильченкова – к.э.н., доц., декан инженерно-экономического факультета ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»; О.Н. Шарнопольская – к.э.н., доц., зав. кафедрой менеджмента и хозяйственного права ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»; И.А. Кондаурова – к.э.н., доц., зав. кафедрой управления бизнесом и персоналом ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»; Л.В. Шабалина – к.э.н., доц., зав. кафедрой международной экономики ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»; Е.Г. Курган – к.э.н., доц., доцент кафедры менеджмента и хозяйственного права ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет».

**С 83 Стратегия устойчивого развития в антикризисном управлении экономическими системами** [Электронный ресурс]: материалы III Международной научно-практической конференции, г. Донецк, 19 апреля 2017 г. / отв. ред. И.А. Кондаурова / ГОУВПО ДОННТУ. – Донецк: ДОННТУ, 2017. – Том 3. – 302 с.

В материалах конференции представлены доклады ученых и специалистов по актуальным проблемам экономики и управления: стратегическим ориентирам реализации стратегии устойчивого развития экономических систем; повышению устойчивости экономических систем в условиях глобализации мировой экономики; актуальным проблемам управления социально-экономическим развитием.

Для специалистов народного хозяйства, ученых, преподавателей, аспирантов и студентов высших учебных заведений.

Рекомендовано ученым советом  
ГОУВПО «Донецкий национальный технический университет»  
протокол № 4 от 21.04.2017 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

### СЕКЦИЯ 3.

#### **АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ ..... 11**

**Дариенко О.Л., Иванова К.А.**

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ  
ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

*Автомобильно-дорожный институт Донецкого национального  
технического университета, г. Донецк, ДНР ..... 11*

**Горощенко В.В., Слепнев Д.С.**

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ  
ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

*Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР ..... 17*

**Коваленко Т.В., Ермолаев И.А.**

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ НА ОСНОВЕ  
ВНЕДРЕНИЯ ДИСТАНЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В  
ВУЗЕ МЧС

*Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР ..... 23*

**Петрова Е.И.**

ЦЕННОСТЬ ПРАВА В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

*Донецкий национальный университет экономики и торговли  
имени Михаила Туган-Барановского, г. Донецк, ДНР ..... 28*

**Кондратьев В.А.**

ПРАВО НА АССОЦИАЦИЮ, ЗАБАСТОВКУ И ЛОКАУТ КАК ФОРМА  
КОЛЛЕКТИВНОЙ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ: МЕЖДУНАРОДНО-  
ПРАВОВОЙ АСПЕКТ

*Донецкий национальный университет экономики и торговли  
имени Михаила Туган-Барановского, г. Донецк, ДНР ..... 33*

**Бычкова О.В.**

КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ В СИСТЕМЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ  
БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

*Донецкий национальный университет, г. Донецк, ДНР ..... 41*

**Котова Н.И., Котова А.А.**

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ  
СТАНДАРТОВ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ

*Институт экономических исследований, г. Донецк, ДНР;  
Белгородский государственный национальный исследовательский университет,  
г. Белгород, РФ ..... 45*

<b>Зайцева А.М., Тимошенко А.А., Толкачева М.Г.</b> РЕКЛАМНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА <i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i> .....	52
<b>Зайцева А.М., Денисенко А.М.</b> ВЛИЯНИЕ ГИБКОСТИ МАЛОГО БИЗНЕСА НА УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ <i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i> .....	56
<b>Зайцева А.М., Ким Н.В.</b> ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА И МАРКЕТИНГОВАЯ СТРАТЕГИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ <i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i> .....	60
<b>Пехтерева В.В., Столярова А.С.</b> МЕТОДЫ РАЗВИТИЯ И ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ <i>Автомобильно-дорожный институт Донецкого национального технического университета, г. Донецк, ДНР</i> .....	65
<b>Гайдай И.Ю., Щербий С.А.</b> МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ МАЛОГО БИЗНЕСА <i>Автомобильно-дорожный институт Донецкого национального технического университета, г. Донецк, ДНР</i> .....	71
<b>Шеломенцева В.П., Санина Ю.О.</b> ДИВЕРСИФИКАЦИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ <i>Инновационный Евразийский университет, г. Павлодар (Казахстан)</i> .....	76
<b>Перевозчикова Н.А., Василенко Т.Д.</b> ФОРМИРОВАНИЕ МЕХАНИЗМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ <i>Институт экономических исследований, г. Донецк, ДНР</i> .....	80
<b>Ляхова Л.С., Горенная Д.О.</b> КАДРОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ <i>Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики, г. Донецк, ДНР</i> .....	86
<b>Ляхова Л.С., Полуднева Е.В.</b> ВЛИЯНИЕ СТИЛЯ РУКОВОДСТВА НА ТИП И СОДЕРЖАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ <i>Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики, г. Донецк, ДНР</i> .....	92

<b>Баранник Ю.Г., Дяк Ю.С.</b> ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА ПРЕДПРИЯТИЯ <i>Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики, г. Донецк, ДНР</i> .....	96
<b>Смирнов С.Н., Лаврова В.А.</b> ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАДРОВЫХ АГЕНТСТВ НА РЫНКЕ ТРУДА <i>Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики, г. Донецк, ДНР</i> .....	101
<b>Смирнов С.Н., Павловец А.С.</b> ПРИМЕНЕНИЕ МАТЕМАТИЧЕСКИХ МОДЕЛЕЙ ДЛЯ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ <i>Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики, г. Донецк, ДНР</i> .....	106
<b>Котова Н.И., Абдалян Л.Н.</b> ОПТИМИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ <i>Институт Экономических Исследований, г. Донецк, ДНР</i> .....	112
<b>Мешков А.В., Новикова П.А.</b> ФАКТОРЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ <i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i> .....	116
<b>Барыло И.В., Чех Е.С.</b> МЕТОДЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА <i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i> .....	120
<b>Пефтиев О.В.</b> ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ <i>ООО «Агроконсалт», г. Донецк, ДНР</i> .....	125
<b>Кондаурова И.А., Русина В.А.</b> ЭФФЕКТИВНЫЕ МЕТОДЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА <i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i> .....	131
<b>Надтока Т.Б., Панфилкина Э.Е.</b> КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КАК ФАКТОР КОМПЛЕКСНОГО ПОДХОДА В ПОВЫШЕНИИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ <i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i> .....	137

- Малышко А.В., Филонов О.В.**  
СТОИМОСТЬ ВРЕМЕНИ В ПРИНЯТИИ РЕШЕНИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫМИ  
ОРГАНАМИ  
*Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР* ..... 143
- Осипишина Т.Н.**  
ИНВЕСТИЦИИ В УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА  
ДЛЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ  
*Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР* ..... 152
- Шевченко М.Н., Лыхобаба Ю.А.**  
ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ СОЦИАЛЬНО-  
ОРИЕНТИРОВАННЫМ ПРЕДПРИЯТИЕМ МЯСОПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕГО  
ПОДКОМПЛЕКСА  
*Луганский национальный аграрный университет, г. Луганск, ЛНР* ..... 157
- Пономарёв И.Ф., Кулик А.К., Савенков Д.А.**  
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РОЛЬ УСЛОВИЙ ТРУДА В  
РЕАЛИЗАЦИИ ПОТЕНЦИАЛА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ  
*Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР* ..... 164
- Кулик А.К., Шитец А.О.**  
ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ АУТСОРСИНГА НА ОТЕЧЕСТВЕННЫХ  
ПРЕДПРИЯТИЯХ  
*Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР* ..... 168
- Зорина М.С., Дзюбан А.С.**  
КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ  
МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА  
*Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР* ..... 172
- Какунина А.А., Аракелова З.Г.**  
ФАКТОРЫ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ  
*Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР* ..... 176
- Павловская И.Г., Гололобов К.А.**  
СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПОДХОДОВ К РАЗВИТИЮ  
ПЕРСОНАЛА В ЯПОНСКОЙ И АМЕРИКАНСКОЙ МОДЕЛИ  
*Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР* ..... 180
- Шумаева Е.А., Брухаль А.А.**  
ДЕЛЕГИРОВАНИЕ ПОЛНОМОЧИЙ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ  
МЕТОД РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА  
*Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР* ..... 183

<b>Шумаева Е.А., Чумаков А.И.</b> TALENTMANAGEMENT <i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i> .....	188
<b>Романюк Н.В.</b> СИСТЕМА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ <i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i> .....	194
<b>Кутаев Ш.К.</b> ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА ПО ФОРМИРОВАНИЮ И ИСПОЛЬЗОВАНИЮ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ <i>Институт социально-экономических исследований Дагестанского научного центра РАН; Дагестанский государственный университет, г. Махачкала, РФ</i> .....	202
<b>Кондаурова И.А., Воплюшкина Ю.И.</b> ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК ОСНОВА СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ <i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i> .....	209
<b>Петрова Й.П.</b> ЭМОЦИОНАЛЬНАЯ ИНТЕЛЛИГЕНТНОСТЬ В УПРАВЛЕНИИ <i>Хозяйственная академия им. Д.А. Ценова, г. Свиштов (Болгария)</i> .....	216
<b>Штагер О.А., Федирцан А.В.</b> ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПРОЦЕДУРЫ СЕРТИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА <i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i> .....	220
<b>Горчакова И.А, Демченко К.А.</b> РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ <i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i> .....	224
<b>Шумаева Е.А., Липова Э.Е.</b> СИСТЕМЫ АВТОМАТИЗИРОВАННОГО УЧЕТА ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ СОТРУДНИКОВ <i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i> .....	233
<b>Зорина М.С., Перелыгина Н.П.</b> КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ПРЕДПРИЯТИЯ <i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i> .....	237



<b>Кравцова Л.В., Вуйка Я.В.</b> ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ <i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i> .....	241
<b>Павловская И.Г., Репула А.А.</b> СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА <i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i> .....	245
<b>Гадецкий В.Г., Гросова А.Н.</b> СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА <i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i> .....	248
<b>Комарницкая Е.В., Гутцул А.Л., Педык А.А.</b> МОТИВАЦИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА <i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i> .....	254
<b>Савельева О.А., Кожевникова А.А.</b> УЧЕТ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ДИСЦИПЛИНОЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ <i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i> .....	258
<b>Коваленко Т.В., Митасова А.А.</b> ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ <i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i> .....	261
<b>Скляр Д.А., Маруха Е.О.</b> НАУЧНЫЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМ КАПИТАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ <i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i> .....	267
<b>Куликова И.Р., Шайда И.И.</b> ОРГАНИЗАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ КАК ФАКТОР УСПЕХА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫХ ФИРМ <i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i> .....	271
<b>Кондаурова И.А., Кулик А.К., Пархоменко Н.В.</b> АНТИКРИЗИСНАЯ ПОЛИТИКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ СУБЪЕКТА ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ <i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i> .....	275

- Пискун Е.И., Сафронова А.А.**  
ИННОВАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ  
И ОЦЕНКА ЕГО ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ  
*Севастопольский государственный университет, г. Севастополь, РФ ..... 279*
- Павловская И.Г., Супрун А.И.**  
СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К ФОРМИРОВАНИЮ УПРАВЛЕНИЯ  
ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ  
*Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР ..... 283*
- Горощенко В.В., Нелень В.А.**  
ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ  
НЕМАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ  
*Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР ..... 286*
- Остапенко Б.С.**  
СОВРЕМЕННЫЕ ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ  
ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ  
*Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР ..... 290*
- Балашова Р.И., Подольская Л.Д.**  
ОСОБЕННОСТИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ТУРИСТИЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ  
*Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР;  
Донецкий институт туристического бизнеса, г. Донецк, ДНР ..... 293*
- Ифутина Е.А.**  
ИЗМЕНЕНИЕ ПОДХОДОВ К ПОДГОТОВКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ  
КАДРОВ НА РЫНКЕ ТРУДА  
*Инновационный Евразийский университет, г. Павлодар, Казахстан ..... 298*

14. Гомьен Д., Харрис Д., Зваак Л. Европейская конвенция о правах человека и Европейская социальная хартия: право и практика. – М.: Изд-во МНИМП, 1998.

УДК 331.108

## КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ В СИСТЕМЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

**О.В. Бычкова**, к.э.н., доцент  
Донецкий национальный университет,  
г. Донецк  
(Донецкая Народная Республика)

*Аннотация.* В статье рассмотрены некоторые аспекты исследования кадровой безопасности в системе экономической безопасности предприятия. Проанализированы основные факторы кадровой безопасности. Указаны основные критерии ее оценки.

*Ключевые слова:* кадровая безопасность, персонал, служба персонала.

*Summary.* This article discusses some aspects of the study of personnel security in the system of economic security of the enterprise are considered. The main factors of personnel security are analyzed. The main criteria for its evaluation are indicated.

*Keywords:* personnel security, personnel, personnel service.

**Постановка проблемы.** В современных условиях хозяйствования главной целью обеспечения экономической безопасности предприятия является достижение максимальной стабильности функционирования, а также создание основы и перспектив роста для выполнения целей бизнеса, вне зависимости от объективных и субъективных угрожающих факторов (негативных воздействий, факторов риска). В этой связи обеспечение кадровой безопасности, как составляющей экономической безопасности, предполагает снижение или полную нейтрализацию угроз предприятию со стороны персонала.

**Анализ предыдущих исследований и публикаций.** Теоретические положения теории экономической безопасности предприятия представлены в трудах известных зарубежных ученых С. Альбрехта, Д. Белла К. Гербериха, М. Кастельса, Дж. Кларка, М. Комера, Л. Ларуша, А. Мура, М. Пората, М. Рубина, С. Седерберга, Дж. Стэннарда, А. Тоффлера, С. Хоффмана Л. Феннели и др. Указанные работы стали основой формирования и развития современной науки обеспечения кадровой безопасности предприятия, вклад в развитие которой внесли такие ученые М. Бендииков, А. Козаченко, А. Ляшенко, В. Пономарев, В. Шлыков, А. Алавердов, Т. Соломанидина, В. Соломанидин и др.

Однако стоит отметить, что большинство из работ, представленных

данными авторами, относятся к разряду классических. В настоящее время нет единого мнения относительно трактовки понятия «кадровая безопасность предприятия», «экономическая безопасность предприятия» и определения их сущности. Современные условия новой экономики, требуют соответственно разработки современных подходов и методов по обеспечению кадровой безопасности предприятия.

**Целью** исследования является теоретическое и методологическое исследование сущности понятия «кадровая безопасность предприятия», а также определение ее места и роли в системе экономической безопасности предприятия.

**Основные результаты исследования.** Критический анализ подходов множества ученых-экономистов к установлению сущности понятия «экономическая безопасность предприятия» ранее осуществленный автором [1], позволил установить, что «экономическая безопасность предприятия» - это комплексная характеристика достигнутых и ожидаемых результатов деятельности предприятия, позволяющая согласовать цели и рационально использовать ресурсы с целью обеспечения высокоэффективной прибыльной работы предприятия.

Критический анализ составляющих элементов экономической безопасности предприятия позволил сформировать следующий перечень элементов экономической безопасности предприятия: финансовая, рыночная, интерфейсная, интеллектуальная, кадровая, технологическая, правовая, экологическая, информационная, силовая, энергетическая, социальная, ресурсная, техногенная, а также маркетинговая [1, с. 72-73].

Кадровая безопасность является одной из составляющих экономической безопасности. Ее иногда называют еще “кадровой и интеллектуальной” составляющей экономической безопасности предприятия.

Рассмотрим более подробно саму трактовку понятия «кадровая безопасность».

А.Р. Алавердов дает следующее определение термину «кадровая безопасность» - это комплекс мер, направленных на предотвращение и устранение угроз и рисков, а также негативных для экономического состояния компании последствий, связанных с работой и поведением персонала, его интеллектуальным потенциалом, трудовыми отношениями в целом [2].

Учитывая, что данный термин недостаточно рассмотрен в контексте теории экономической безопасности предприятия (не достаточно изучены факторы на нее влияющие, а также не определены ее критерии), возможно установить авторское понимание термина: «кадровая безопасность» - это комплекс мер, направленных на предотвращение и устранение угроз и рисков, а также негативных для экономического состояния компании последствий, связанных с работой и поведением персонала, его интеллектуальным потенциалом, трудовыми отношениями в целом, с учетом факторов, на нее влияющих, а также специфических критериев для оценки степени ее развития.

Исходя из предложенной нами трактовки термина, видно, что кадровая безопасность занимает доминирующее положение в системе экономической

безопасности предприятия, так как она взаимодействует с персоналом, кадрами, а они в любой составляющей первичны.

Работой по обеспечению кадровой безопасности в любой организации призвана заниматься служба персонала. Таким образом, служба персонала - более важный субъект в кадровой безопасности, чем служба безопасности предприятия, так как только служба безопасности не может реализовать все направления работы с кадрами. Вся деятельность служб персонала может быть разложена на этапы (поиск, отбор, прием, адаптация и т.д. вплоть до увольнения и далее) и на каждом этапе присутствует масса вопросов безопасности, решаемых именно сотрудниками службы персонала. Любое действие менеджера по персоналу на любом этапе - это либо усиление, либо ослабление безопасности компании по главной ее составляющей – по кадрам.

Служба персонала должна своевременно выявлять и реагировать на внешние и внутренние угрозы.

Внешние негативные воздействия - это действия, явления или процессы, не зависящие от воли и сознания сотрудников предприятия и влекущие нанесение ущерба. В свою очередь, к внутренним негативным воздействиям относятся действия (умышленные или неосторожные) сотрудников предприятия, также влекущие нанесение ущерба. Обратив внимание на небольшой список профильных угроз, можно убедиться в том, что обеспечение кадровой безопасности является важнейшей составляющей работы менеджера (директора) по персоналу.

К числу внешних опасностей следует отнести: сравнительно лучшая система мотивации конкурентов; установка конкурентов на переманивание; давление на сотрудников извне; изменения во внешней экономической среде; попадание сотрудников в различные виды зависимости; инфляционные процессы (изменение и расчет заработной платы и прогнозировании ее динамики).

Бесспорно, все эти негативные воздействия внешней среды оказывают влияние на процессы внутри предприятия, в целом, на ее безопасность по кадровой составляющей.

К числу внутренних опасностей следует отнести: несоответствие квалификации сотрудников и требований предприятия; слабая организация системы управления персоналом; слабая организация системы обучения; неэффективная система мотивации; ошибки в планировании ресурсов персонала; снижение количества рационализаторских предложений и инициатив; уход квалифицированных сотрудников; сотрудники ориентированы на решение внутренних тактических задач; сотрудники ориентированы на соблюдение интересов подразделения; отсутствие или “слабая” корпоративная политика; некачественные проверки кандидатов при приеме на работу.

Указанный перечень угроз далеко не полный, так как этот список может изменяться в зависимости от состояния кадровой работы с точки зрения безопасности для обеспечения безубыточности предприятия.

Установим основные факторы, влияющие на обеспечение кадровой безопасности:

1. Найм: комплекс мер безопасности при приеме на работу и прогнозирования благонадежности. Предполагает обеспечение безопасности предприятия на таких этапах в работе менеджера по персоналу, как поиск кандидатов, процедуры отбора, документальное и юридическое обеспечение приема на работу, испытательный срок и адаптация, а также процедуры безопасности при подготовке аттестации, планировании обучения.

2. Лояльность: комплекс мер по установлению позитивных отношений работников к работодателям. В зависимости от того, кем ощущает себя сотрудник предприятия зависит и развитие предприятия. В эту составляющую работы по предотвращению угроз безопасности традиционно вкладывается мало средств. Однако, экономя на этом, предприятие вынуждено будет затратить еще больше ресурсов на мероприятия следующего, третьего блока.

3. Контроль: комплекс мер из установленных для персонала, в том числе для администрации, регламентов, ограничений, режимов, технологических процессов, оценочных, контрольных и других операций, процедур безопасности. Этот комплекс уже непосредственно нацелен на ликвидацию возможностей причинения ущерба и отрабатывается, как правило, службой безопасности или другими подразделениями, но в меньшей степени службой персонала.

Изменение указанных факторов может снизить негативное воздействие персонала на предприятие, однако необходим и постоянный мониторинг обеспечения кадровой безопасности предприятия.

В связи с этим главными группами критериев кадровой безопасности можно определить:

1. Показатели численного состава персонала и его динамики.
2. Показатели квалификации и интеллектуального потенциала.
3. Показатели эффективности использования персонала.
4. Показатели качества мотивационной системы.

Для всех этих показателей должны быть определены пороговые значения (по должностям, по подразделениям и в целом по предприятию), здесь неблагоприятные процессы могут быть выражены, в частности, в отклонении величин установленных контрольных показателей от пороговых в отрицательную (а в отдельных случаях в положительную) сторону и в чрезмерном увеличении амплитуды динамики установленных показателей.

**Выводы.** Таким образом, кадровая безопасность, являясь элементом экономической безопасности предприятия, нацелена на эффективную работу с персоналом, на установление трудовых и этических отношений, которые бы обеспечивали безубыточную работу предприятия. Деятельность по обеспечению кадровой безопасности не является отдельным направлением в функциях менеджера по персоналу, а лишь дополняет их. И здесь практически не привлекаются какие-либо дополнительные ресурсы, при условии, что на предприятии присутствуют все этапы организации и управления персоналом.

### Список литературы

1. Бычкова О.В. Теоретико-методологические основы экономической безопасности предприятия / О.В. Бычкова // Вестник ДонНУ. Сер. В: Экономика и право. – 2016. – № 4. – С. 68–74.
2. Алавердов А.Р. Управление кадровой безопасностью организации / А.Р. Алавердов. – М.: Маркет ДС, 2010. – 171 с.
3. Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г. Кадровая безопасность компании / Т.О. Соломанидина. – М.: Альфа-Пресс, 2011. – 688 с.

УДК: 332.144

### ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ

**Н.И. Котова**, к.э.н., старший научный  
сотрудник

*Институт экономических  
исследований, г. Донецк  
(Донецкая Народная Республика),*

**А.А. Котова**

*Белгородский государственный  
национальный исследовательский  
университет, г. Белгород,  
(Российская Федерация)*

*Аннотация. С началом военно-политического конфликта система социальной защиты, построенная на нормах, нормативах, процедурах и гарантиях украинской нормативно-правовой базы, была разрушена. Первыми денонсации подверглись устанавливаемые государством показатели минимальных социальных гарантий, в том числе размер прожиточного минимума для основных социально-демографических групп. В статье рассмотрены условия, факторы и возможности обеспечения социальных стандартов в Донецкой Народной Республике.*

*Ключевые слова: социальные стандарты, прожиточный минимум, государственное регулирование, социальные нормы, оплата труда*

*Summary. With the beginning of the military-political conflict, the system of social protection, which was built on norms, regulations, procedures and guarantees of the Ukrainian legal and regulatory framework, had been destroyed. Indicators of minimum social guarantees, set up by state, including the size of the subsistence level for the main socio-demographic groups, were first to be denounced. Factors and opportunities to ensure social standards in the Donetsk People's Republic are examined in the article.*

Электронное издание

СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ  
В АНТИКРИЗИСНОМ УПРАВЛЕНИИ ЭКОНОМИЧЕСКИМИ СИСТЕМАМИ

Материалы III Международной  
научно-практической конференции  
г. Донецк  
19 апреля 2017 г.

ТОМ III  
АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-  
ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ

Ответственный редактор

**Кондаурова Инна Александровна**

*Дизайн обложки* Е.Г. Курган, О.А. Кляус

ГОУВПО «Донецкий национальный технический университет»  
г. Донецк, ул. Артема, 96, каб. 136, 138, 215а  
Кафедра «Управление бизнесом и персоналом»  
Тел.: +38 (062) 301-03-62

kaf.ubp@mail.ru, kaf.mba@gmail.com