



**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*

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

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

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

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

5. Новицкий, Е.Г. Проблемы стратегического управления диверсифицированными корпорациями. 2001. – 518 с.
6. Гурков, И.Б. Стратегия и структура корпораций: учебное пособие. 2006. – 245 с.
7. Кауц, Ю.О. Диверсификация производства: сущность, подходы к ее исследованию. Мат. IV Междунар. науч. – практ. Т. 2. – Павлодар: Инновац. Евраз. ун-т, 2016. С. 66-67.

УДК 334

ФОРМИРОВАНИЕ МЕХАНИЗМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

Н.А. Перевозчикова, к.э.н., доцент
Т.Д. Василенко, гл. экономист
отдела социальной экономики
Институт Экономических
Исследований, г. Донецк
(Донецкая Народная Республика)

Аннотация. Статья посвящена проблеме согласования качества образования и требований рынка труда к специалисту, решение которой возможно через функционирование механизма взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг. Выявлены особенности рынков труда и образовательных услуг, проблемы во взаимодействии этих рынков. Обоснована необходимость формирования механизма взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг. Предложены принципы, мероприятия по запуску механизма взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг.

Ключевые слова: рынок труда, рынок образовательных услуг, взаимодействие, механизм, принципы, проблемы.

Summary. The article is devoted to the problem of harmonizing the quality of education and the demands of the labor market to a specialist, whose solution is possible through the functioning of the mechanism of interaction the labor market and the market of educational services. The peculiarities of labor markets and educational services, problems in the interaction of these markets are revealed. The necessity of formation of the mechanism of interaction of the labor market and the market of educational services is proved. The principles, measures for launching the mechanism of interaction the labor market and the market of educational services are proposed.

Keywords: labor market, market of educational services, interaction, mechanism, principles, problems.

Постановка проблемы. Социально-экономическое развитие ДНР в значительной мере зависит от процессов воспроизводства человеческого капитала, в формировании которого участвует рынок образовательных услуг, отвечающий за процесс обучения и подготовки работников, и рынок труда, где происходит их распределение по видам экономической деятельности. Очевидно, что качество человеческого капитала может обеспечить только эффективное взаимодействие этих рынков.

Анализ предыдущих исследований и публикаций. Теоретико-методологическим основам рынка труда и рынка образовательных услуг, проблемам функционирования этих рынков посвящен значительный объем исследований. В работах классиков экономической науки – А. Смита, Д. Рикардо, Ж.-Б. Сея, К. Маркса, А. Маршалла заложены основы рынка труда и механизма его функционирования. Российские исследователи Н. Волгин, Г. Капелюшников, И. Маслова, Л. Киян, А. Котляр и др. в своих работах также уделяют внимание теоретико-методологическим основам рынка труда. Причины несбалансированности спроса и предложения на рынке труда рассмотрены в работах С. Ашурова, Р. Бобоевой, М. Кабутова, С. Комилова, К. Курбанова, А. Никифоровой, Ю. Одегова, Г. Саломовой и др. Проблемы регулирования рынка труда рассматриваются А. Дадашевым, И. Заславским, Э. Сарухановым, А. Ракитскими др.

Проблемы развития рынка образовательных услуг получили развитие в работах Э. Агабабяна, Г. Андрущака, И. Гуськовой, А. Егоршина, Е. Жильцова, Т. Корягиной, Я. Кузьминова, Д. Правдина, Я. Роциной, М. Солодкова, В. Яковлева и др.

Особенности регулирования взаимодействия рынка труда и рынка высшего образования изучаются учеными А. Бершадским, Т. Макеевой, С. Некрестьяновой, И. Стуровым и др. Однако следует отметить, что механизм взаимодействия рынков труда и образовательных услуг малоизучен как на теоретическом уровне, так и опыт его функционирования, что и определяет актуальность выбранной темы.

Целью данной статья является обоснование необходимости формирования механизма взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг для воспроизводства квалифицированной рабочей силы, согласования качества образования и требований работодателей к специалисту.

Основные результаты исследования. В настоящее время рынок труда в ДНР характеризуется нестабильным развитием и имеет ряд особенностей:

рынок труда еще до конца не сформировался. В силу разных причин он не обладает необходимой мобильностью, слабо связан с системой профессиональной подготовки, переподготовки кадров;

слабая изученность структуры рынка труда. По существу, о ней объективно можно судить лишь по крупным предприятиям (они находятся в поле зрения статистики и органов труда);

отсутствие у работодателей материальных и организационных возможностей развивать внутрифирменную профессиональную подготовку специалистов. Отсутствует также практика инвестирования высшего

образования со стороны реального сектора экономики. В то же время требования к выпускникам по разным группам специальностей становятся все более жесткими;

проблемы прогнозирования подготовки рабочей силы в учреждениях профессионального образования, определения социального заказа вузам и другим учреждениям образования;

увеличение доли выпускников высших учебных заведений, которые трудоустраиваются не по полученной специальности;

несбалансированность необходимой квалификации и уровня профессионального образования, полученного при подготовке в вузе;

необходимость дополнительной переподготовки специалистов работодателями требует дополнительных затрат;

несоответствие между фактическим спросом на работников с высшим и средним профессиональным образованием и их фактической необходимостью, что особенно характерно для частного сектора рынка труда;

дефицит высококвалифицированных представителей рабочих профессий.

Системе профессионального образования присущи специфические особенности, которые оказывают влияние на ее развитие:

рынок образовательных услуг является производным от других рынков (товаров и услуг, финансового и т.д.), спрос на нем зависит от уровня развития экономики, определенных ее секторов и регионов, что должно определять количественные и качественные аспекты подготовки кадров;

система образования медленнее реагирует на внешние факторы воздействия и, по своей сути, является инерционной [1].

На сегодняшний день общая ситуация с высшим образованием в ДНР характеризуется наличием следующих тенденций:

неоднородность кадрового состава преподавателей, как по профессиональному, так и по квалификационному уровню;

недостаточность современной учебно-лабораторной и материально-технической базы в вузах, что не способствует созданию эффективной системы образования высокого качественного уровня;

несоответствие уровня подготовки выпускников образовательных учреждений требованиям к профессиональной квалификации, предъявляемым рынком труда;

недостаточное финансирование деятельности системы образования;

отсутствие нормативно-правовой базы, позволяющей привлекать работодателей для финансирования деятельности учреждений профессионального образования и активного участия в образовательном процессе на условиях, позволяющих обеспечить соблюдение интересов субъектов рынков образовательных услуг и труда.

Многие из приведенных факторов свидетельствует о несбалансированности рынка труда и рынка образовательных услуг, и необходимости их взаимодействия.

Таким образом, слабая связь между образовательными учреждениями и потенциальными работодателями приводит к возникновению дефицита кадров

определенных специальностей, с одной стороны, и сложностями при трудоустройстве значительного числа выпускников учреждений профессионального образования – с другой. Решение данной проблемы заключается в разработке механизма взаимодействия рынков труда и образовательных услуг. Основной целью механизма взаимодействия рынков труда и образовательных услуг является формирование кадрового потенциала, отражающегося в соответствии структуры предложения трудовых ресурсов изменяющимся потребностям экономики ДНР. Данный механизм включает следующее:

способы согласования спроса на специалистов того или иного уровня квалификации и предложения соответствующих рабочих мест;

способы учета изменяющихся требований работодателей (как главных заказчиков профессионального образования) к качеству профессиональной подготовки в сети учреждений профессионального образования;

форматы участия работодателей в деятельности системы профессионального образования в целях достижения соответствия спроса и предложения на рабочую силу (как по количественным, так и по качественным параметрам) [2].

Эффективность взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг зависит не только от их желания совместного решения проблем общества, но и от того, на каких принципах основывается их сотрудничество. Взаимодействие должно формироваться на следующих принципах:

универсальные принципы: наличие общих целей; системность; комплексность; инициативность; равноправие сторон; учет и согласование интересов; взаимная ответственность; взаимное влияние сторон;

принципы управления: разграничение функций субъектов взаимодействия; использование наиболее эффективных форм и механизмов взаимодействия; достижение согласия интересов субъектов взаимодействия; взаимный контроль; внедрение инновационных механизмов и технологий взаимодействия; оценка эффективности взаимодействия;

организационные принципы: структурированность; адаптивность механизмов взаимодействия; нормативно-правовое обеспечение; многообразие форм и механизмов взаимодействия; легитимность механизмов взаимодействия; добровольность; институционализация форм и механизмов взаимодействия;

коммуникационные принципы: полный доступ к информации по взаимодействию; открытость и готовность субъектов взаимодействия к диалогу; внедрение и использование современных коммуникационных технологий; разработка, внедрение и совершенствование системы обратной связи субъектами взаимодействия; обеспечение сопоставимости предоставляемой информации; распространение информации о результатах взаимодействия [3-4].

С учетом теоретических основ, интересов, целей исследуемых рынков, принципов сотрудничества можно обосновать механизм взаимодействия рынков труда и образовательных услуг в ДНР. При этом, под механизмом понимается упорядоченная система целенаправленных взаимодействий

связанных между собой субъектов и объектов, реализующих цели и задачи оптимизации взаимодействия рынков труда и образовательных услуг. Предлагаемый механизм состоит из следующих структурных элементов:

концептуально содержательный элемент (определение теоретических основ управления рынками образовательных услуг и труда);

целевой элемент (определение принципов построения иерархии целей, проблем, имеющих место и способов корректировки целевых ориентиров);

организационный (институциональный) элемент механизма управления взаимодействием рынков образовательных услуг и труда (включение в процесс управления уже действующих институтов и формирования новых);

нормативно-правовой элемент (нормы и правила, регулирующие процесс взаимодействия рынков образовательных услуг и труда, а также соглашения и договоренности между участниками взаимодействия);

информационно-аналитический элемент механизма управления взаимодействием рынков образовательных услуг и труда (все виды информационных ресурсов, которые могут быть использованы для обеспечения этой практики) [5-6].

Механизм взаимодействия рынков труда и образовательных услуг в Республике должны осуществлять следующие государственные органы: Министерство экономического развития ДНР, Министерство труда и социальной защиты ДНР, Министерство образования и науки ДНР и органы исполнительной власти ДНР. Непосредственные исполнители, реализующие данный механизм – Министерство труда и социальной защиты населения ДНР, Министерство образования и науки ДНР, центры занятости населения, работодатели, образовательные учреждения. Но все институциональные и нормативно-правовые основы взаимодействия рынков труда и образовательных услуг должны быть законодательно приняты Народным Советом ДНР.

Разработка механизма взаимодействия рынков образовательных услуг и труда определяет необходимость осуществления следующих мероприятий со стороны государственных органов власти (как законодательных, так и исполнительных):

идентифицировать всех участников, ранжировать их по степени значимости для определения приоритетности направлений взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг;

организовать открытый диалог представителей всех заинтересованных сторон для определения интересов, общих целей, задач и разработки механизмов взаимодействия;

освоить методологию открытого и равноправного многостороннего взаимодействия, основанную на передовых принципах и методиках, изучить опыт взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг;

разработать и принять законодательные основы взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг;

разработать концепцию взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг с участием Министерства экономического развития

ДНР, Министерства труда и социальной защиты ДНР, Министерства образования ДНР, работодателей и учебных заведений;

усовершенствовать систему мониторинга и прогнозирования потребностей рынка труда и создать сеть самостоятельных структурных подразделений, которые будут выступать посредниками между системой образования и работодателями, и обеспечивать взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг путем изучения их состояния, разрабатывать краткосрочные и долгосрочные прогнозы относительно возможностей трудоустройства выпускников учебных заведений;

обеспечить участие работодателей и других партнеров в решении проблем профессионального образования, в том числе, разработке образовательных стандартов, согласованных с современными квалификационными потребностями;

внедрить механизм определения рейтинга учебных заведений и тендеров на размещение госзаказа на подготовку кадров с учетом эффективности трудоустройства выпускников как конечного результата сотрудничества с работодателями;

внедрить различные модели взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг (социальное партнерство, эндаумент, профессиональные сообщества, социальное предпринимательство и др.).

Выводы. Долгое время государство регулировало структуру подготовки кадров и планировало на перспективу соотношение специалистов разных специальностей и разных квалификаций. В настоящее время данный механизм разрушен. В результате возникли проблемы одновременной избыточности и дефицита труда, увеличения безработицы, оторванности рынка труда и образовательных услуг. Решением этих проблем является взаимодействие рынков труда и образовательных услуг. Поэтому, всем заинтересованным сторонам необходимо принять участие в формировании механизма взаимодействия рынка труда и образовательных услуг, который способен помочь адаптировать объемы по профилям подготовки специалистов структуре кадрового спроса экономики с учетом требований социально-экономического развития в современных условиях, которое проходит на качественно новой, технологической, основе.

Список литературы

1. Пескова О.С. Особенности формирования и функционирования социально значимых рынков в условиях социализации экономики: монография / О.С. Пескова.– М.: ИТК "Дашков и Ко", 2012. – 139 с.
2. Макеева Т. Е. Технологии регулирования взаимодействия региональных рынков труда и образовательных услуг в регионе / Т.Е.Макеева // Научные Ведомости БелГУ. – Серия: Философия. Социология. Право. – 2008. – №5 – С. 87-93.
3. Бухтаяров А.А. Формирование механизма взаимодействия рынков труда и образовательных услуг/ А.А.Бухтаяров, К.В.Белявичус, Г.Г.Вукович,

- Е.В. Вырщикова // *Фундаментальные исследования*. –2008. –№7. –С. 112-113.
4. Деева Н.Н. Проблемы взаимодействия образовательных учреждений и работодателей на рынке труда: социологический анализ / Н.Н Деева // *Материалы Всероссийского социологического конгресса*. – Уфа, 2012. – С. 134-140.
 5. Алашеев С. Ю. Сборник докладов по материалам Всероссийской научно-практической Интернет-конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России» Книга I (26-27 октября 2005 года)[Электронный ресурс] / С.Ю. Алашеев, Т.Г. Кутейницына, Н.Ю. Посталюк. – Режим доступа: <http://www.ubo.ru/files/part1.pdf>.
 6. Стуров И.Б. Взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг в транзитивной экономике: автореф. дис. ... канд. экон. наук / Стуров И.Б. // *Сев.-Кавк. акад. гос. службы*. Ростов н/Д., 2003. – 23с.

УДК 331.108.22

КАДРОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Л.С. Ляхова, к.э.н., старший
преподаватель

Д.О. Горенная

*Донецкая академия управления и
государственной*

*службы при Главе Донецкой Народной
Республики, г. Донецк*

(Донецкая Народная Республика)

Аннотация. Рассмотрены вопросы кадрового планирования в организациях и предприятиях. Отмечено, что кадровое планирование ориентированно на предоставление рабочих мест в нужный момент времени и в необходимом количестве в соответствии со способностями работников и требованиями организации. Проанализированы факторы, определяющие качество кадрового планирования.

Ключевые слова: кадровое планирование, управление, организация, предприятие, кадровая политика, карьерный рост

Summary. The questions of personnel planning in organizations and enterprises are considered. It is noted that personnel planning is focused on providing jobs at the right time and in the required quantity in accordance with the capabilities of employees and the requirements of the organization. The factors determining the quality of personnel planning are analyzed.

Keywords: personnel planning, management, organization, enterprise, personnel policy, career growth

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