

**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



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

## ОПТИМИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

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

**Л.Н. Абдалян**, аспирант,  
ведущий экономист отдела  
социальной экономики

Институт Экономических

Исследований, г. Донецк

(Донецкая Народная Республика)

*Аннотация.* В статье рассматривается система предоставления социальных льгот и компенсаций в сфере ЖКУ. Анализируется законодательство данной сферы. Выявлены наиболее негативные стороны данной системы и предложен механизм оптимизации расходов государства на обеспечение социальных гарантий в современных условиях.

*Ключевые слова:* социальные гарантии, социальные нормативы, государственная помощь, льготы и компенсации, жилищно-коммунальное обслуживание.

*Summary.* The article deals with the system of granting social benefits and compensations in the sphere of housing and communal services. The legislation in this area is analysed. The most negative aspects of this system have been identified and a mechanism has been proposed for optimizing the state's spending on providing social guarantees in modern conditions.

*Keywords:* social guarantees, social standards, state aid, benefits and compensation, housing and communal services.

**Постановка проблемы.** Донецкая Народная Республика является демократическим правовым социальным государством [1]. Социальная политика Республики направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, народное благосостояние, доступность основных материальных и духовных благ. Но, на сегодняшний день законодательство относительно социальной защиты и безопасности в Республике присутствует не в полной мере. Постановлением Совета Министров ДНР[2], в Республике применяются Законы и другие правовые акты, действующие на данной территории до вступления в силу Конституции ДНР.

Основным Законом, определяющим правовые основы формирования и применения государственных социальных стандартов и нормативов, направленных на реализацию основных социальных гарантий является Закон Украины «О государственных социальных стандартах и государственных социальных гарантиях»[3]. Одной из сфер, в которых применяются

государственные социальные стандарты и нормативы, а также гарантии их обеспечения является жилищно-коммунальное обслуживание.

Так как финансовые возможности Республики не позволяют устанавливать гарантии, предусмотренные законодательством Украины, в полной мере, возникает необходимость их оптимизации. В Республике назрела необходимость реформы в сфере предоставления социальных льгот и компенсаций. В первую очередь, это касается пересмотра их объема и принципов их предоставления. При этом следует учитывать, что каковы бы не были предпосылки реформы, сокращать социальные гарантии, согласно Конституции, государство не имеет право.

**Анализ предыдущих исследований и публикаций.** Теоретико-методологические и прикладные аспекты проблемы социальной защиты и обеспечения населения, путём предоставления социальных гарантий, являются объектом и предметом постоянных научных исследований. В частности, можно выделить работы таких учёных стран СНГ: Амоша А.И., Гаврилюк А.В., Куликов В.В., Матвиенко А.С., Нестеров Л.И., Новикова О.Ф., Павленко Ю.И., Чумаченко Н.Г. и др. Среди зарубежных трудов наиболее значимыми были исследования А.Зиденберга, А.Фоксли, Д.Лаусона, Э.Денисона, Л.Эрхарда, Л.Хайнца, О.Кантаса и др.

Обобщая основные направления исследования перечисленных авторов, формируется вывод о том, что их исследования проведены относительно всех аспектов системы социальной защиты и обеспечения. Однако, не смотря на это, недостаточно изученной является проблема оптимизации социальных гарантий.

**Целью исследования является** анализ системы социальных гарантий и разработка направлений оптимизации социальных льгот и компенсаций.

**Основные результаты исследования.** В Республике назрела необходимость реформы в сфере предоставления социальных льгот и компенсаций (СЛК). В первую очередь это касается пересмотра количества СЛК и принципов их предоставления. При этом следует учитывать, что каковы бы не были предпосылки реформы, снижать социальные гарантии государство не может.

Реформа должна избавить систему СЛК от принципа политической целесообразности, который был заложен и который грозит реализоваться в Республике. Данный принцип был необходим, чтобы в условиях непрерывных политических баталий завоевать расположение избирателя, активной частью которых являются социально уязвимые категории населения. Для получения их электоральной поддержки и снижения уровня недовольства властью, в том числе вследствие низкого уровня реальных доходов, количество СЛК и тех, кто имеют право на них претендовать, постоянно увеличивалось, и часто без учета экономических возможностей государства.

Социальные гарантии - это метод обеспечения со стороны государства удовлетворения различных нужд граждан на уровне социально признанных норм и нормативов. Государственные социальные нормативы в сфере жилищно-коммунального обслуживания устанавливаются с целью определения государственных гарантий предоставления жилищно-коммунальных услуг и

размеров платы за жилье и жилищно-коммунальные услуги, обеспечивающие реализацию конституционного права гражданина на жилье. К их числу относятся:

- предельная норма оплаты услуг по содержанию жилья, жилищно-коммунальных услуг в зависимости от получаемого дохода;
- социальная норма жилья и нормативы пользования жилищно-коммунальными услугами, платы которых государство предоставляет льготы и устанавливает субсидии малообеспеченным гражданам;
- показатели качества предоставления жилищно-коммунальных услуг.

Среди всех видов государственной помощи по оплате жилищно-коммунальных услуг наиболее распространёнными являются льготы и компенсации. Согласно действующему законодательству, в зависимости от категории получателя, льготы на оплату ЖКУ предоставляются в размере 25%, 50%, 75% и 100%. Также нормативное правовое поле предусматривает распространение прав на льготы и компенсации среди членов семьи получателя льготы.

Право родства в большинстве случаев не является веским основанием претендовать на получение льгот и компенсаций. Государство, выполняя свои социальные функции, должно предоставлять льготы и компенсации в сфере оплаты ЖКУ только тому, кто имеет на них первоочередное право. Распространение прав на членов семьи влечет за собой большую нагрузку на бюджет в современных условиях финансовой нестабильности. На рисунке 1 схематично представлена разница между затратами государственного бюджета на обеспечение социальных льгот и компенсаций в случае учёта родственников получателя льготы и в случае ограничения этого права.

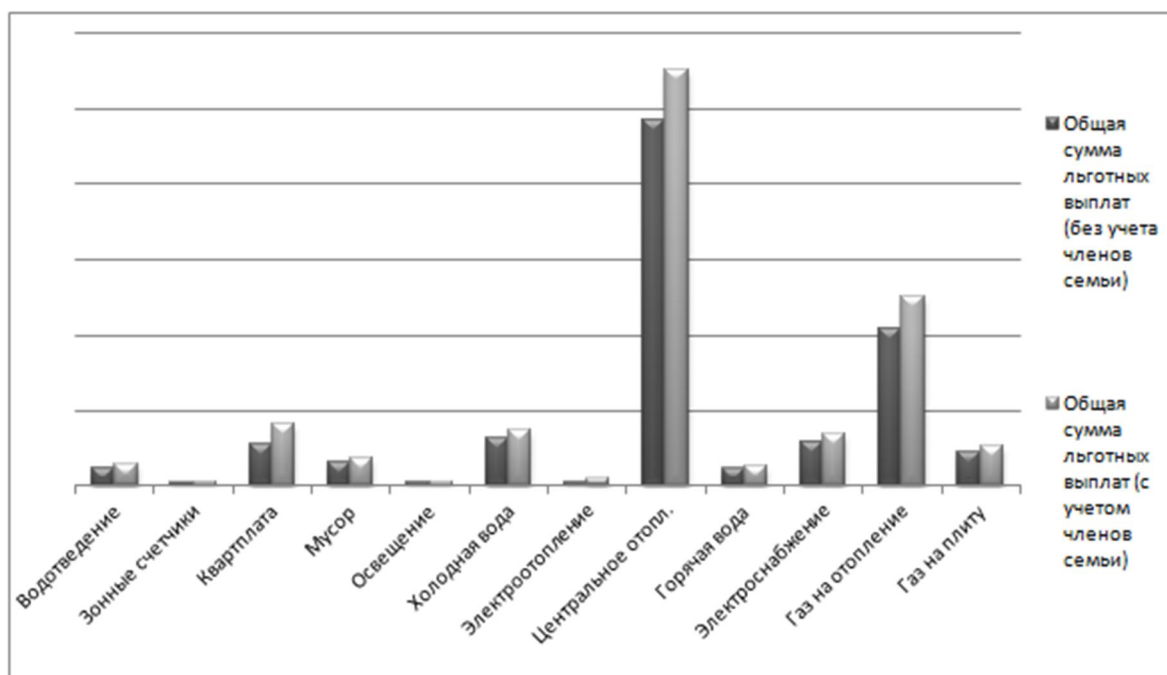


Рисунок 1 – Сравнительная оценка суммы компенсаций ЖКУ льготникам с учётом и без учёта членов семьи

**Выводы.** У Республики появился шанс создать свою систему социальных льгот и компенсаций - социально справедливую и экономически эффективную. Однако, если государство решится как минимум запустить самые важные реформы – монетизация льгот, оптимизация их количества и тех, кто имеет на них право – а не ограничится попытками упорядочения системы предоставления льгот отдельным категориям граждан, то столкнется с неприятием населения, аналогичное тому. Поэтому проведению реформы СЛК должно предшествовать стадия определения ответственных за проведение реформ, эффективную пропагандистскую и разъяснительную работу, апробацию методов и инструментов реформирования на отдельных территориях.

Одновременно с информационным обеспечением необходимо:

- ввести временный (на период действия специального правового режима) мораторий на принятие органами власти новых СЛК;
- разработать критерии и принципы предоставления СЛК по каждому их виду;
- при назначении социальных льгот учитывать совокупный доход семьи, остается в их распоряжении после уплаты всех обязательных платежей в бюджеты различных уровней;
- закрепить право на получение только одного, наиболее выгодного для получателя, вида социальной льготы;
- разработать дорожную карту поэтапной замены льгот денежными компенсациями (монетизация льгот);
- отказаться от универсальных социальных программ, которые предназначены для широких слоев населения, заменив их адресными социальными программами, направленными на помощь отдельным категориям населения, которые больше других нуждаются в социальной помощи (такие программы предусматривают проверку доходов и потребности в социальной помощи того человека, на которого они направлены);
- разработать и внедрить программы экстренной социальной помощи, предоставляемой людям, которые находятся в крайней нужде, которые в отличие от адресных социальных программ носят временный характер, а помощь предоставляется в минимальном размере.

Таким образом, применение вышеназванного принципа к предоставлению льгот и компенсаций населению только в сфере оплаты ЖКУ обеспечивает экономию государственных затрат. В среднем экономия может составить 20-25% , что в нынешних условиях является весомой долей.

### **Список литературы**

1. Конституция Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://dnr-online.ru/konstituciya-dnr/>, свободный.
2. Постановление СовМина ДНР «О внесении изменений в Постановление Совета Министров Донецкой Народной Республики «О применении законов на территории ДНР в переходный период №9-1 от

02.06.2014года»» №1-1 от 10.01.2015года, [Электронный ресурс] / Режим доступа: [http://old.dnr-online.ru/wp-content/uploads/2015/03/PostanovN1\\_1\\_10012015.pdf](http://old.dnr-online.ru/wp-content/uploads/2015/03/PostanovN1_1_10012015.pdf), свободный.

3. Закон Украины «О государственных социальных стандартах и государственных социальных гарантиях» от 05.10.2000 № 2017-III с последними изменениями от 15.03.2012г., [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2017-14>, свободный.

УДК 331.1

## **ФАКТОРЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ**

**А.В. Мешков**, к.э.н., доцент,

**П.А. Новикова**

*Донецкий национальный технический  
университет, г. Донецк  
(Донецкая Народная Республика)*

*Аннотация. В статье систематизированы основные факторы, влияющие на уровень мотивации работников предприятия в условиях рыночной экономики. Учтены особенности мотивации персонала на предприятиях постсоветского пространства. Проанализирована значимость различных мотивирующих факторов для различных категорий работников предприятий.*

*Ключевые слова: мотивация, удовлетворенность, эффективность, предприятие, персонал.*

*Summary. In the article the main factors influencing the motivation level of employees of enterprise in the conditions of modern market are systemized. The main specialties of the employees' motivation at the enterprises of post-soviet space are taken into consideration. The value of the motivating factors for various categories of the enterprise employees was analyzed.*

*Keywords: motivation, satisfaction, efficiency, organization, staff.*

**Постановка проблемы.** Изучение специфики мотивации персонала, а также удовлетворенности работников своими условиями труда, перспективами развития и разнообразными финансовыми и нефинансовыми выгодами от своей деятельности явилось предметом интенсивного интереса многочисленных ученых. В то же время, в условиях тяжелого политического и экономического кризиса на постсоветском пространстве переосмысление принципов и подходов к мотивированию персонала является основой для «выживания» как предприятий, так и их работников.

**Анализ предшествующих исследований и публикаций.** Вопросы мотивации как действенного инструмента управления персоналом, а также ее

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