



**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

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, 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

влияния на эффективность функционирования предприятия в условиях кризиса изучали такие ученые как Ф. Тейлор, Ф. Гилберт, Л. Гилберт, Г. Эмерсон, М. Фоллет, О. Шелдон, А. Файоль, Э. Мейо, Д. Овсянко, О. Маслова, А. Глухов, П. Диксон, В. Кноринг, М. Вольтинский, Г. Туган-Барановский, Т. Дерендяева, Е. Демина, И. Кориненко, Я. Гусарова и другие. В то же время ряд аспектов связанных с эффективностью управления персоналом в условиях современных предприятий постсоветского пространства остались недостаточно изученными.

Целью исследования является выделение основных мотивационных факторов функционирования персонала предприятия в современных условиях хозяйствования.

Основные результаты исследования. Текущие научные исследования позволяют увидеть закономерности и проследить связи между мотивацией сотрудников и уровнем интересности и уникальности работы, величиной заработной платы, возможностью карьерного роста, безопасностью работы, взаимоотношениями с руководством и коллегами.

Барзоки А. в исследовании 2012 года пришел к выводу, что среди факторов мотивации заработная плата, безопасность работы, возможность карьерного роста и взаимоотношения с начальством являются наиболее существенными, а определяющую роль играет оплата труда. Также среди важных мотивирующих характеристик отмечаются возможность получения образования и знаний, условия труда и отношения с коллегами [1]. В то же время данные факторы являются определяющими для классического капиталистического общества и возникает вопрос, окажутся ли они наиболее значимыми для предприятий постсоветского пространства.

Для изучения характеристик, влияющих на мотивацию работников в современном постсоветском обществе было проведено исследование, в соответствии с которым был сформирован структурированный опросный бланк. Данный бланк разделен на три части и включает в себя тридцать девять вопросов.

Набор вопросов закрытого типа, которые основаны на балльной оценке с вариантами ответов: 1 балл – негативное состояние; 2 – удовлетворительное состояние; 3 – среднее состояние; 4 – хорошее состояние; 5 – идеальное состояние.

Апробация методики была проведена на базе ряда угольных предприятий Донецкого региона. Выборка состоит из 85 сотрудников ($N=85$), 42 из которых женщины и 43 мужчины. Возраст опрошенных варьируется от 25 до 55 лет. Их позиции в организационной иерархии также различны: секретарь, шахтер, начальник смены, начальник отдела и генеральный директор. Уровень образования сотрудников разделен на четыре категории: среднее, неоконченное высшее, техническое и высшее. Также варьируется семейное положение (не замужем / не женат, замужем / женат).

Приводя некоторые результаты проведенных исследований, можно сделать вывод, что из таблиц 1, 2 видно, что как мужчины, так и женщины в наибольшей степени удовлетворены характером работы, условиями труда, в то

время как заработок является наименее удовлетворяющей характеристикой вне зависимости от пола, возраста, уровня образования и иерархии. В разрезе образовательного уровня работников результаты исследования показали, что условия работы являются приоритетным фактором для сотрудников со средним и неоконченным высшим образованием, в то время как сотрудники с техническим и высшим образованием считают, что более влиятельным фактором мотивации является характер работы.

Таблица 1

Балльная оценка уровня удовлетворенности работой в зависимости от пола и возраста (N =85)

Характеристики	Удовлетворенность работой					
	Мужчины	Женщины	Возраст 25-35	Возраст 35-45	Возраст 45-55	Возраст >55
	(N=43)	(N=42)	(N= 9)	(N= 28)	(N= 28)	(N= 20)
Условия труда	3,50	3,54	3,48	3,47	3,52	3,49
Характер работы	3,67	3,69	3,71	3,73	3,69	3,67
Стиль управления	3,27	3,26	3,31	3,33	3,25	3,27
Заработок	2,52	2,56	2,56	2,57	2,54	2,53
Среднее значение	3,24	3,26	3,27	3,28	3,25	3,24

Таблица 2

Балльная оценка уровня удовлетворенности работой в зависимости от уровня образования и иерархии (N=85)

Характеристики	Удовлетворенность работой					
	Среднее / неоконченное высшее образование	Техническое образование	Высшее образование	Шахтеры	Начальники цехов	Директора
	(N=22)	(N=18)	(N= 45)	(N= 57)	(N= 21)	(N= 7)
Условия труда	3,75	3,49	3,49	3,54	3,47	3,49
Характер работы	3,63	3,74	3,67	3,69	3,75	3,67
Стиль управления	3,32	3,34	3,27	3,26	3,33	3,27
Заработок	2,51	2,60	2,53	2,56	2,62	2,53
Среднее значение	3,30	3,24	3,24	3,27	3,30	3,24

Также работники оценили значимость для себя основных мотивирующих факторов из расширенного перечня характеристик, сформированных в результате анализа ряда научных исследований иностранных и зарубежных авторов (таблица 3) [1-4].

Таблица 3

Перечень и весомость мотивирующих факторов (N=85)

Мотивирующие факторы	Бальная оценка
Равное и справедливое отношение	4,47
Высокая заработная плата	4,46
Интересная работа	4,44
Объективная оценка	4,41
Хорошие рабочие взаимоотношения с начальством и коллегами	4,40
Выплаты в зависимости от выработки	4,34
Предоставление необходимого оборудования для выполнения обязанностей	4,26
Развитие навыков и получение знаний	4,21
Безопасность и стабильность трудоустройства	4,20
Четкость обязанностей	4,18
Использование имеющихся навыков	4,18
Безопасная и здоровая рабочая обстановка	4,06
Инициативность	4,06
Принятие решений	4,05
Наставление и поддержка со стороны начальства	4,04
Отзывы о работе	3,98
Этическое и моральное поощрение	3,95
Возможность карьерного роста	3,75
Гибкий рабочий график	3,54
Работа в команде	3,44
Возможность развития дружеских и социальных взаимоотношений	3,15

По результатам оценивания четыремя ведущими факторами были определены: равное и справедливое отношение, высокая заработная плата, интересность работы, объективность оценки руководства и окружающих. Следует отметить, что гибкий рабочий график, работа в команде и возможность развития дружеских и социальных взаимоотношений получили в данном исследовании наиболее низкую оценку, что свидетельствует о его субъективности и необходимости его последующего углубления.

Выводы. В статье рассмотрены факторы мотивации персонала в условиях современных предприятий постсоветского пространства. Результаты исследования также доказали, что даже на этапе экономического спада интересная работа, равное и справедливое отношение, объективное оценивание

результатов труда и удовлетворительный уровень заработной платы являются мотивирующими факторами с наивысшей приоритетностью.

Список литературы

1. Barzoki, A. An Analysis of factors affecting the employees. Motivation based on Herzberg's Hygiene Factors Theory (The Study Golpayegan City Saipa Corporation Industrial Complex's Staff) / A. Barzoki, A. Attafar, A. Jannati // Australian Journal of Basic and Applied Sciences. – 2012. – No. 6 (8). – P. 115-123.
2. Cinar, O. A motivation study on the effectiveness of intrinsic and extrinsic factors / O. Cinar, C. Bektas, I. Aslan // Economics and Management. – 2011. – Vol. 16. – P. 690-695.
3. Дерендяева, Т. М. Факторы внутренней внешней мотивации как основа управления персоналом / Т. М. Дерендяева, Е. О Демина // Инновационная наука. – 2016. – № 2-1. – С. 106-108.
4. Кориненко, И. В. Исследование факторов мотивации персонала, способствующих удержанию и развитию новых сотрудников в организации / И. В. Кориненко, Я. Д. Гусарова // Перспективные направления исследований молодых ученых в экономике: сборник трудов студенческих научных объединений экономического факультета ЮФУ / Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону, 2016. – С. 34–47.

УДК 331.107.262

МЕТОДЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

И.В. Барыло, ассистент

Е.С. Чех

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

Аннотация. В статье дано определение понятию «управление персоналом» с различных точек зрения, определены цели управления персоналом, графически представлены методы развития, обоснованы основные методы обучения персонала.

Ключевые слова: персонал, развитие персонала, цели управления персоналом, методы развития, методы обучения.

Summary. The article defines the concept of "personnel management" from various points of view, defines the objectives of personnel management, graphically describes the methods of development, substantiates the basic methods of personnel training.

Keywords: Personnel, personnel development, personnel management objectives, development methods, training methods.

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