

**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*

## ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ СОЦИАЛЬНО - ОРИЕНТИРОВАННЫМ ПРЕДПРИЯТИЕМ МЯСОПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕГО ПОДКОМПЛЕКСА

**М.Н. Шевченко**, к.э.н., доцент,

**Ю.А. Лыхобаба**

Луганский национальный аграрный университет, г. Луганск

(Луганская Народная Республика)

*Аннотация.* В работе выделена система компонентов управления социально-ориентированным предприятием мясоперерабатывающего подкомплекса. Разработана система международных стандартов менеджмента. Систематизированы основные составляющие системы социально-ориентированного управления.

*Ключевые слова:* социально-ориентированного управления, предприятием мясоперерабатывающего подкомплекса, международные стандарты менеджмента.

*Summary.* The article deal with system of components for managing a socially-oriented enterprise of a meat-processing subcomplex; system of international management standard; the main components of the system of socially-oriented management.

*Keywords:* socially-oriented management, enterprise of meat-processing subcomplex, international management standards.

**Постановка проблемы.** В настоящее время проходит перестройка национального хозяйства региона, которая непосредственно оказывает влияние на работу основного субъекта рыночной экономики — предприятия. В связи с этим предприятие несет основную социальную ответственность перед обществом и каждым работником трудового коллектива.

В условиях рыночной экономики предприятия перерабатывающего подкомплекса всех форм собственности, выстраивают стратегию таким образом, что приоритетным направлением не является стремление к получению максимальной прибыли в краткосрочном периоде, а удовлетворяют потребности потребителей посредством товаров или услуг более высокого качества или содержащими какие-то новые свойства.

Актуальность темы видится не только в необходимости разработки нового подхода социального управления, изучающего и дающего возможность совершенствовать существующие практики корпоративного управления. Общая тенденция развития управления требует повышения жизнеспособности и эффективности вновь создаваемых организаций на основе интеграции их ресурсов. Ориентация на социальную составляющую позволяет выявить

внутренние резервы управления, определить особенности оперативного управления трудовыми коллективами.

**Анализ предыдущих исследований и публикаций.** Среди работ отечественных авторов, исследующих вопросы управления инновационным развитием, особое место занимают труды А. Анчишкина, Д. Львова, В. Макарова, Б. Мильнера, А. Варшавского, С. Глазьева и др.

Классификации инноваций в аспекте технологического развития были предложены Н. Лапиным, Ю. Лебедевым, А. Пригожиным, Б. Сазоновым, В. Толстым, Л. Шайбаковой и др.

Большое прикладное значение для осуществления инновационной деятельности в изменившемся социально-экономическом пространстве имеет институциональный подход. Институционализации регулирования процессов управления посвящены работы Г. Клейнера, А. Нестеренко, А. Олейника, В. Полтеровича, Е. Попова и др.

Важное методологическое значение для логических построений и последующих практических действий по исследованию и управлению экономических систем имеет социально-экономический подход, представленный исследованиями А. Аганбегяна, А. Пригожина, Н. Павлова и др. Исследованиями социально-экономической направленности развития предприятий занимаются Е. Авраамова, И. Гурков, М. Игнатьева и др.

Гуманистическое управление, в основе которого лежат социально-ориентированные формы организации трудовой деятельности (К.Н. Герендорф, Э. Мэйо, А. Морено, У. Мур, Ф. Ротлисбергер, и др.)

**Основные результаты исследования.** Наиболее простое определение организации было предложено Ч.Барнардом. По его мнению, организация - это система сознательно координируемых целей деятельности двух или более индивидов [7]. В этом определении зафиксировано, что организация представляет собой социальную общность.

Предприятия перерабатывающего подкомплекса функционируют в динамично изменяющейся внешней среде, так на его деятельность оказывают влияние три основные группы факторов: технико-технологических, социально-экономических и региональных.

Гибкость в управлении, способность и умение быстро перестраиваться, не упустить новые возможности, открываемые нововведениями и рынком, в настоящее время становятся важнее прямой экономии управленческих расходов. Ориентация на потребительский спрос, проведение маневренной научно-технической, инновационной и рыночной политики, стремление к нововведениям стали основополагающими идеями новой философии управления. Стержнем новой философии управления стало признание социальной ответственности, лежащей на управляющих. Специалисты полагают, что каждая фирма, вне зависимости от ее размера, должна иметь определенные цели, которые оправдывают ее существование в обществе.[ 6]

Основными структурными элементами управления каждой постоянно действующей системой являются субъект и объект управления.

Субъект управления — это структурно обозначенные объединения людей (подразделения, службы) и руководители на персональном уровне, наделенные управленческими полномочиями и осуществляющие управленческую деятельность — руководитель, менеджер, общественные организации;

Объект управления — это отдельные люди или группы, а также социальные процессы и отношения, на которые направлены воздействия субъекта управления. Объект управления можно рассматривать в двух аспектах: элементарно-структурном (как совокупность людей) и функциональном (как определенное поведение индивидов и групп людей)[5].

В систему управления социальным развитием организации следует отнести совокупность способов воздействия на факторы социальной среды, позволяющую достигать поставленных социальных целей. Среди них особо следует выделить средства воспитательного характера, преследующие цель повышения уровня мотивации управленческого и других категорий персонала как субъектов управления социальным развитием, и направленные на развитие экономической состоятельности, воспитание чувства социальной ответственности за уровень благосостояния, так как социальная ориентированность субъектов управления социальным развитием организации составляет его ценностно-мотивационную основу (рис.1).

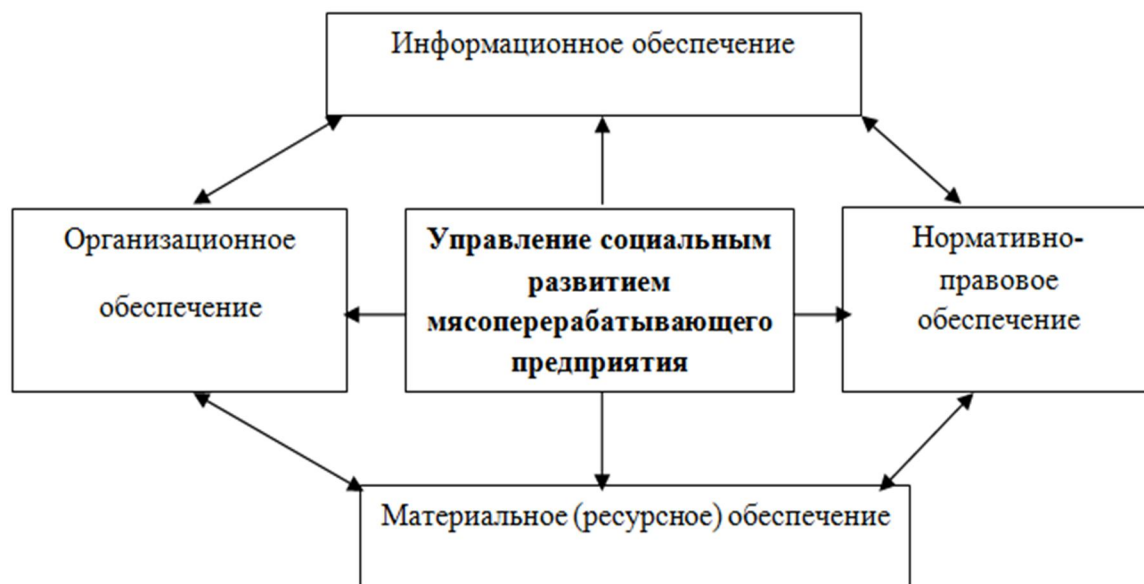


Рисунок 1 – Система компонентов управления социально-ориентированным предприятием перерабатывающего подкомплекса

Характерными чертами настоящего выступают кризис производства товаров и кризис потребления покупателей, политическая нестабильность и глобализация экономики. Поэтому, с одной стороны, меры маркетинговой политики должны быть направлены на производство мясных продуктов в соответствии со спросом населения и базироваться, прежде всего, на так называемых концепциях улучшения производства и качества товаров; с другой стороны - быть своеобразно социально-ориентированными мерами, налаживая

выпуск продукции, потребляемой большей частью населения и безопасной для потребления человеком и окружающей средой [1].

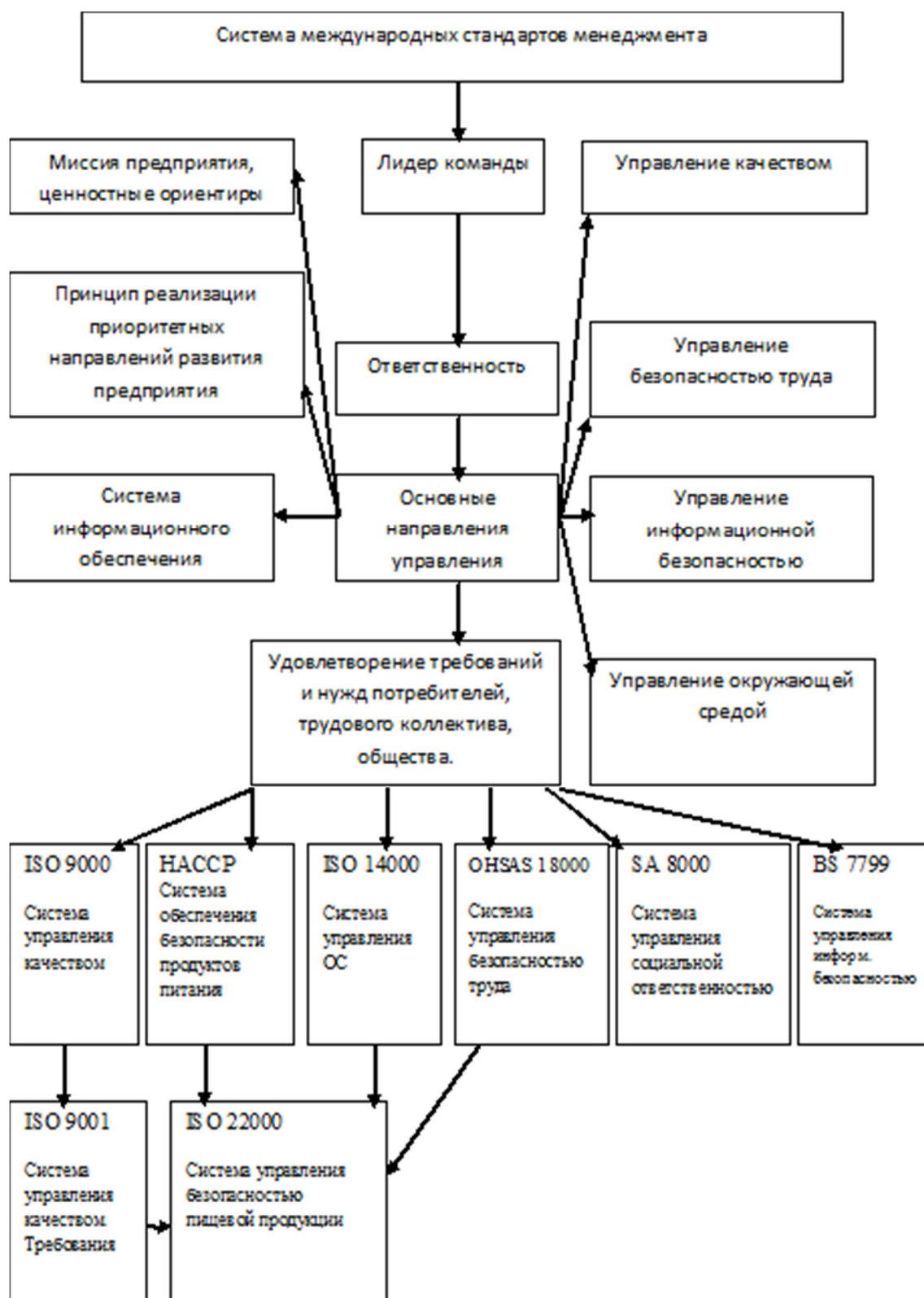


Рисунок 2 – Разработанная система международных стандартов менеджмента для мясоперерабатывающих предприятий региона

Большинство ученых следуют традиционному составу маркетинговой политики, основанной на товарной, ценовой, коммуникационной и сбытовой политике. По нашему мнению, основой современной маркетинговой политики должна стать ее социальная ориентированность с элементами инновационных решений.

В развитых странах для управления рисками в пищевой промышленности используется система тотального управления качеством (TQM), которая направлена на повышение качества и сокращение расходов [4], и система управления качеством и безопасностью пищевых продуктов (НАССР) [8]. Причем на основе принципов НАССР разработан специальный стандарт - ГОСТУ 4161-2003 «Система управления безопасностью пищевых продуктов», который охватывает продукцию мясной, молочной, рыбной, кондитерской, хлебобулочной промышленности и воды [1].

Для пищевой промышленности разработано несколько типов систем обеспечения качества (QA-системы) и нормативов, которые можно использовать в виде рекомендаций для разработки системы качества предприятия, позволяет обеспечить удовлетворение установленных требований к качеству

Необходимость интеграции качества и безопасности мясопродуктов обусловлена тем, что основным требованием, предъявляемым к уровню качества мясной продукции, является ее безопасность. Применение системы ISO 22000 может быть использовано для обеспечения прозрачности и информативности контроля безопасности мясопродуктов. Так, в сущностную характеристику маркетинговой политики должны включаться следующие элементы: маркетинговые исследования и маркетинговое планирование как неотъемлемые атрибуты изучения потребительского спроса и анализа достаточности ресурсов для достижения поставленных целей; товарная и ценовая политики как процессы аккумуляции и преобразования информации об уровне развития рынка продукции и управления ценами на свою продукцию; коммуникационная и сбытовая политики как процессы продвижения и реализации продукции. Основой обеспечения маркетинговой политики должен стать ее неразрывную связь с социально-ответственной политикой, а «изюминкой» в повышении эффективности маркетинговой политики - инновационная активность.

В пищевой отрасли при внедрении на мясоперерабатывающие предприятия системы прослеживаемости способствовать совершенствованию системы управления производством, повышению дисциплинированности и ответственности персонала в области обеспечения безопасности продукции, экономному использованию ресурсов, улучшению экономических показателей деятельности предприятия.

В связи с тем, что применение социальной ответственности в управлении предприятием позволяет не только повысить продажи, увеличить прибыль, производительность и качество продукции, ускорить темпы роста, увеличить лояльность потребителей, но и улучшить репутацию поможет развить и открыть новые рынки и направления деятельности, сделать более эффективным

управление рисками и наконец, повысить конкурентоспособность [3], нами рекомендуется внедрение на мясоперерабатывающих предприятиях международных стандартов по обеспечению социально ориентированного управления.

В табл.2 нами систематизированы основные составляющие системы социально-ориентированного управления.

Таблица 1

Составляющие системы социально-ориентированного управления (Total Responsibility Management, TRM)

Индикаторы социально ответственного бизнеса	Системы	Ключевой элемент системы
ISO 9001	Система менеджмента качества	- вводный параметр заключается в учете и соответствии потребительским требованиям; - выходной результат заключается в удовлетворении потребителей
ISO 14001	Система экологического менеджмента	-предотвращение или уменьшение вредных воздействий на окружающую среду; - все существенные экологические аспекты и действия деятельности компании учтены и управляются
OHSAS 18001	Система менеджмента охраны здоровья и обеспечения безопасности труда	- управление рисками для здоровья и безопасности; - улучшение показателей деятельности в области здоровья и безопасности труда
SA 8000	Система социальной ответственности	- МС «Социальная ответственность 8000» Учет этических, социальных и экологических вопросов
ISO 26000	Система руководства по социальной ответственности	Учет интересов предприятия, общества и заинтересованных сторон

Внедряя систему безопасности труда, предприятие получает следующие преимущества [2]:

- руководящее звено нацеливается на выявление и снижение основных видов рисков негативного воздействия производственной деятельности и выпускаемой продукции на здоровье сотрудников, населения и потребителей;



- системный подход облегчает решение проблем, достигается большая ответственность, четко распределены обязанности;
- возможность повышения производительности труда за счет улучшения условий труда и снижения непроизводительных затрат времени и труда (так по оценкам экспертов рациональный комплекс мероприятий, направленных на улучшение условий труда, может обеспечить прирост производительности труда 25%);
- уменьшение затрат за счет более эффективного использования трудовых ресурсов, снижение затрат, связанных с травматизмом и заболеваемостью, снижением ротации кадров;
- правовой безопасности, гарантии соответствия переменным требованиям законодательства по охране труда;
- минимизация риска привлечения к судебной ответственности;
- взаимовыгодный учет интересов всех сторон, затрагивающих производственную деятельность;
- улучшение имиджа предприятия на рынке продукции и рынка труда, а также в глазах органов власти как социально-ответственной организации.

На наш взгляд, наиболее обобщенной системой, включающей индикаторы социальной ответственности, выступает система ISO 26000, согласно которой социальная ответственность предприятия включает такие компоненты, как защита прав человека, окружающей среды, безопасность труда, права потребителей и развитие местных общин, а также организационное управление и этика бизнеса.

**Выводы.** Воплощение этих принципов управления требуют коренного пересмотра философии бизнеса, изменения психологии работающих (в том числе самих менеджеров), повышения их квалификации. Несмотря на это, все большее число предприятий пытается отойти от прежних внутрифирменных командно-иерархических отношений и упрочить свои позиции путем лучшего использования сильных сторон персонала. Одновременно меняются подходы к формированию стратегии развития предприятия и его целей, построению структуры организации и менеджмента, процессу разработки и принятия управленческих решений, работе с персоналом и оценке эффективности работы организации, ее подразделений и работающих.

Современная (или новая) организация — это реакция на динамичные перемены, непрерывно меняющиеся технологии и неопределенность внешней среды. Современный подход к организации представляет собой сбалансированное сочетание человеческих ценностей, организационных изменений и непрерывной адаптации к изменениям внешней среды.

### Список литературы

1. Дядечко Л.П. Механізми формування ринку продовольства в системі побудови постіндустріального суспільства в Україні: Монографія / Л.П.Дядечко, В.Д.Малигіна. – Донецьк: ДонДУЕТ ім.М.Туган-Барановського, 2005. – 231с. – с.94.

2. Качалов В.А. «OHSAS 18001:1999. Системы менеджмента охраны здоровья и безопасности труда. Конспект системного менеджера» / В.А.Качалов. – М.: ИздАТ, 2005.
3. Кравченко П.П. Социальная ответственность корпорации. Ее значение и место в корпоративной культуре организации / П.П.Кравченко // Корпоративна культура організації 21-го століття - 2007/ Матеріали 5-ї Всеукраїнської науково-практичної конференції - Краматорськ, ДДМА – 2007. – с. 26-31.
4. Мазур И.И. Управление качеством: Учеб.пособие / И.И.Мазур, В.Д.Шапиро. Под ред. И.И.Магура. – М.: Высш.шк., 2003. – 334с. – с.100-109.
5. Хрестоматия. Ромашов О. В., Ромашова Л. О. Управление (самоуправление) как атрибут социальных систем.— С. 82-86.
6. Экономика организаций (предприятий): Учебник для вузов/ Под ред. проф. В.Я. Горфинкеля, проф. В.А. Швандара. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. -608 с.
7. Barnard C. The functions of executive. Cambridge. 1938. P. 25-27.
8. Fodevaresikkerhed efter HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Points). Krav til fodevareproducerende virksomheder og deres underleverandorer. – Dansk Standard, 1998. – 28s. – p.14.

УДК 331.44

## **СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РОЛЬ УСЛОВИЙ ТРУДА В РЕАЛИЗАЦИИ ПОТЕНЦИАЛА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

**И.Ф. Пономарёв**, д.э.н., профессор,

**А.К. Кулик**, ассистент,

**Д.А. Савенков**

*Донецкий национальный технический университет, г. Донецк*

*(Донецкая Народная Республика)*

*Аннотация. Предложено авторское определение потенциала промышленного предприятия, приведена классификация условий труда на предприятиях, установлена связь между эффективностью реализации потенциала предприятий и условиями труда работников. Выделены социальный и экономический аспекты влияния условий труда на процесс реализации потенциала предприятия.*

*Ключевые слова: потенциал предприятия, социально-экономическое значение, условия труда, реализация, эффективность, производительность труда.*

*Summary. The author's definition of the potential of an industrial enterprise was proposed, the classification of working conditions at enterprises was cited, and*

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