



**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

Экономический аспект влияния улучшения условий труда на процесс реализации потенциала промышленных предприятий проявляется в предотвращении ущерба, который может быть нанесен предприятию вследствие невозможности качественно выполнять работу, высокого уровня заболеваемости и связанных с этим пропущенных рабочих дней, текучести кадров, которые связаны с неблагоприятными условиями труда.

Выводы. Таким образом, создание комфортных условий труда, помимо удовлетворенности работников, дает возможность получать предприятию и экономические выгоды. Следовательно, хозяйствующие субъекты должны быть заинтересованы в улучшении условий труда, поскольку это не только укрепляет их деловую репутацию на рынке, но и способствует минимизации издержек. Особенно актуальным этот вопрос является для предприятий производственной сферы, поскольку условия труда в разных отраслях промышленности на предприятиях постсоветского пространства не являются образцовыми. Так, по данным исследований, число рабочих мест в металлургическом производстве постсоветских стран за период с 2004 по 2011 гг. с неблагоприятными условиями труда увеличилось на 8,7%. При этом в металлургической отрасли более 50% сотрудников имеют рабочие места, не отвечающие санитарно-гигиеническим нормам. Минимальное число рабочих мест с неблагоприятными условиями труда наблюдается в точном машиностроении. За тот же период времени на предприятиях данной отрасли количество рабочих мест, не соответствующих санитарно-гигиеническим нормам, возросло на 3,3%, при этом доля рабочих мест с неблагоприятными условиями труда составила 17,2% [4]. Исходя из этого, перед промышленными предприятиями остро стоит задача улучшения условий труда. Это позволит им не только обеспечить социальный эффект, заключающийся в удовлетворенности работников условиями труда, сохранении их здоровья и завоевании предприятием репутации социально ответственного работодателя, но и даст возможность повысить эффективность реализации своего потенциала за счет более продуктивной деятельности работников.

Список литературы

1. Пономарев, И.Ф. Организационно-производственные условия реализации трудового потенциала инновационно ориентированных предприятий / И.Ф. Пономарев, А.К. Кулик // Инновационные процессы в социально-экономическом развитии : материалы VI Междунар. науч.-практ. конф., Бобруйск, 15 дек. 2016 г. / редкол.: В.М. Ковальчук (пред.) [и др.]. – Минск : РИВШ, 2016. – С. 121-124.
2. Куценко, В.В. Гуманизация труда: теоретические подходы и оценка роли условий труда / В.В. Куценко, С.В. Ровбель // Теория и практика общественного развития. – 2014. – № 21. – С. 100-104.
3. Финоченко, В.А. Социально-экономическая эффективность приведения рабочих мест к требованиям норм охраны труда / В.А. Финоченко, В.И. Кирищева // Инженерный вестник Дона. – 2013. - № 1 (24), том 24 [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

<http://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-ekonomicheskaya-effektivnost-privedeniya-rabochih-mest-k-trebovaniyam-norm-ohrany-truda>.

4. Краснопевцева, И.В. Социально-экономические аспекты управления производительностью труда на промышленных предприятиях / И.В. Краснопевцева // Научные ведомости. Серия История. Политология. Экономика. Информатика. – 2013. - № 7 (150). Выпуск 26/1. – С. 34-42.

УДК 331.108.3

ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ АУТСОРСИНГА НА ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

А.К. Кулик, ассистент,

А.О. Шитец

Донецкий национальный технический университет, г. Донецк

(Донецкая Народная Республика)

Аннотация. Рассматриваются основные преимущества и недостатки использования аутсорсинга предприятиями, находящимися в нестабильных кризисных условиях. Предлагаются направления деятельности, способствующие повышению эффективности применения аутсорсинга отечественными предприятиями, а также минимизации проблем, наблюдающихся в данной сфере.

Ключевые слова: преимущества аутсорсинга, недостатки аутсорсинга, предприятие, кризис, проблемы применения аутсорсинга.

Summary. The main advantages and disadvantages of using outsourcing by enterprises located in unstable crisis conditions are considered. The directions of activity are suggested that contribute to increasing the effectiveness of outsourcing by domestic enterprises, as well as minimizing the problems that are observed in this area.

Keywords: outsourcing advantages, outsourcing shortcomings, enterprise, crisis, outsourcing problems.

Постановка проблемы. Современные условия нестабильности требуют специальных подходов к менеджменту с целью обеспечения социально-экономического развития как отдельных предприятий, так и экономики в целом. В сложившейся кризисной ситуации основные результирующие показатели деятельности предприятий являются неустойчивыми и свидетельствуют о низкой конкурентоспособности хозяйствующих субъектов. Как показывает практика, в условиях кризиса предприятия зачастую не в состоянии самостоятельно справиться со всеми поставленными задачами, используя исключительно собственные ресурсы. Решение подобных проблем в

значительной степени зависит от возможности и способности применять современные технологии в области управления, одной из которых является аутсорсинг, при котором некоторые процессы, обеспечивающие функционирование хозяйствующих субъектов, предприятия передают специализированным компаниям. В то же время отечественные предприятия испытывают ряд сложностей при попытках внедрения зарубежного опыта использования аутсорсинга в своей деятельности.

Анализ предыдущих исследований и публикаций. Развитием и перспективой применения аутсорсинга в различных сферах общественного производства занимались в своих работах такие ученые как: Е.Б. Казакова, А.Р. Батерякова, Т.Н. Переверзева, С.А. Попов, М.Н. Переверзева, Т.Ю. Белкина, А.М. Бортник, А.В. Карпенко, О.Я. Левченко [1-4].

Целью исследования является определение основных проблемных моментов в применении аутсорсинга отечественными предприятиями как важного инструмента менеджмента в условиях кризиса.

Основные результаты исследования. Термин «аутсорсинг» происходит от английских слов «outside resource using», что дословно переводится как «использование чужих ресурсов», в международной бизнес-практике этот термин означает передачу определенных функций или видов деятельности, которые ранее самостоятельно выполнялись, третьей стороне [1].

На современном этапе реализация аутсорсинга как метода производственной кооперации происходит путем делегирования на договорной основе части определенных функций другим компаниям. Учеными и практиками обосновано, что аутсорсинг предоставляет возможность быстрой реорганизации бизнес-процессов, что влечет за собой повышение конкурентных преимуществ и увеличение стоимости компании.

На сегодняшний день к аутсорсингу обращается около 70 % предприятий Российской Федерации [2, с. 48]. Чаще всего аутсорсерами являются предприятия, относящиеся к сферам компьютерного и бухгалтерского обслуживания, программного сопровождения бизнес-процессов, интернет-технологий, транспортных и логистических услуг, производственной инфраструктуры, физической охраны, уборки помещений, курьерской доставки. Достаточно часто субъекты хозяйствования прибегают к услугам кадрового аутсорсинга, передавая аутсорсерам такие функции как рекрутинг, обучение и коучинг, разработка систем мотивации и адаптации, оценка персонала, а также юридического сопровождения крупных сделок, судебных дел и процессов реструктуризации активов.

Результаты исследования позволяют выделить наиболее распространенные модели аутсорсинга [3, 4]:

а) традиционный аутсорсинг – предприятие передает часть своих процессов под ответственность провайдера услуг, с целью снизить расходы и сконцентрировать свои усилия на реализации основных бизнес-процессов;

б) общий аутсорсинг – предприятие становится партнером провайдера услуг для совершенствования своих бизнес-процессов, для снижения расходов и повышения гибкости системы управления. Таким образом, создается новое

предприятие, в капитале которого партнеры (предприятие и провайдер услуги) имеют свою долю;

в) аутсорсинг с целью реорганизации сети бизнес-процессов – предприятие объединяет усилия со своими партнерами и реорганизует структуру управления для достижения устойчивого улучшения показателей деятельности предприятия.

Наряду с очевидными преимуществами применения аутсорсинга в настоящих условиях имеются и недостатки, которые необходимо принимать во внимание при принятии решения о его использовании (табл. 1).

Таблица 1

Преимущества и недостатки аутсорсинга в условиях неустойчивой экономической среды [2; 3]

Преимущества	Недостатки
1. Фокус внимания на основном виде деятельности.	1. Потеря контроля над собственными ресурсами, трудности в управлении процессами, которые контролируются аутсорсером.
2. Уменьшение потребности в капиталовложениях.	2. Низкое качество предлагаемых продукции и услуг.
3. Получение высококачественных сервисных услуг.	3. Риск утечки коммерческой информации предприятия.
4. Возможность гибко реагировать на изменения рынка.	4. Небольшое количество аутсорсинговых компаний на рынке, трудности со сменой аутсорсера в случае необходимости.
5. Получение конкурентных преимуществ на рынке.	5. Риск потери квалификации работниками предприятия.
6. Возможность отказа от подразделений, которые производят неконкурентоспособную продукцию (работы, услуги).	6. Риск превышения затрат на аутсорсинг.

Кроме перечисленных, в современных нестабильных условиях можно выделить такие проблемы применения аутсорсинга как отсутствие законодательных актов и нормативных документов, регулирующих договорные отношения в сфере аутсорсинга и недостаточное развитие информационной базы о поставщиках аутсорсинговых услуг. При аутсорсинге более уязвимыми становятся трудовые права работников, поэтому во избежание неприятных ситуаций необходимо тщательное составление договоров, учитывающих интересы обеих сторон: как заказчика, так и исполнителя. Помимо этого, для обеспечения экономической безопасности заказчиков, договора должны предусматривать вопросы, касающиеся неразглашения коммерческой информации. Законодательная база также должна пересматриваться и

дополняться с целью урегулирования возможных спорных и конфликтных вопросов в сфере аутсорсинга. В Российской Федерации, например, в последнее время ежегодно проводятся международные конференции и форумы, посвященные проблемам и перспективам использования аутсорсинга, функционирует Российская ассоциация стратегического аутсорсинга (АСТРА). Целью функционирования подобных мероприятий и ассоциации является разработка предложений по трансформации деловой среды для повышения эффективности применения аутсорсинга в отечественных условиях.

Достаточно острой является также проблема низкого качества предоставляемых услуг. В то время как в практике зарубежного управления первостепенным преимуществом аутсорсинга является получение заказчиком услуг высокого качества, для отечественных предприятий высокопрофессиональное решение поставленных задач имеет второстепенное значение, уступая место оптимальной стоимости услуг аутсорсеров с целью экономии собственных средств [2]. В решении этой проблемы должны быть заинтересованы, помимо заказчиков, сами аутсорсинговые компании, поскольку от уровня качества предоставляемых ими услуг зависит их деловая репутация и конкурентоспособность на рынке. Аутсорсеры должны обеспечивать непрерывное повышение квалификации, углубление специальных знаний и профессиональных навыков своих сотрудников.

Выводы. Таким образом, говоря о перспективах применения аутсорсинга в настоящих условиях, можно сделать вывод, что в отечественной экономике существует потенциал для дальнейшего развития и распространения аутсорсинга. В то же время в роли сдерживающих факторов выступают политико-экономическая ситуация в стране, способы организации бизнеса, дефицит квалифицированных кадров, неразвитость законодательной базы в сфере аутсорсинга. С целью развития перспектив применения аутсорсинга должны осуществляться корректирующие мероприятия, основанные на согласовании интересов аутсорсеров и заказчиков. В этом отношении для деловой среды Донецкой Народной Республики может быть полезен опыт России в области проведения мероприятий с участием аутсорсинговых компаний и предприятий-заказчиков с целью выявления и решения проблемных моментов.

Список литературы

1. Казакова, Е.Б. Аутсорсинг в России: понятие, проблемы и перспективы развития / Е.Б. Казакова, А.Р. Батерякова // Труды Международного симпозиума «Надежность и качество». – 2012 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/outsorsing-v-rossii-ponyatie-problemy-i-perspektivy-razvitiya>
2. Переверзева, Т.Н. Российский рынок услуг аутсорсинга: проблемы и тенденции развития / Т.Н. Переверзева, С.А. Попов, М.Н. Переверзева // Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. – 2014. - №2-1. – С. 46-53.

3. Белкина, Т.Ю. Проблемы внедрения аутсорсинга на промышленных предприятиях / Т.Ю. Белкина // Проблемы современной экономики. – 2011. - №3. – С. 365-368.
4. Бортнік, А. М. Аутсорсинг як сучасний інструмент підвищення ефективності діяльності підприємств / А. М. Бортнік, А. В. Карпенко, О. Я. Левченко // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. – М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана» ; відп. ред. А. Ф. Павленко. – Київ : КНЕУ, 2010. – Спец. вип.: Економіка підприємства: теорія і практика : у 2 ч. – Ч. 1. – С. 223–228.

УДК 338.242.2

КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

М.С. Зорина, к.э.н., доцент,

А.С. Дзюбан

*Донецкий национальный технический
университет, г. Донецк*

(Донецкая Народная Республика)

Аннотация. В работе освещены некоторые практические аспекты совершенствования инструментария мотивации персонала предприятия любого вида деятельности и даны рекомендации по оптимизации управленческой деятельности персонала туристического агентства «PaNaMa travel».

Ключевые слова: кадровый менеджмент, мотивация персонала, классическая теория мотивации.

Summary. In work some practical aspects of perfection of toolkit of motivation of the personnel of the enterprise of any kind of activity are underlined and recommendations about optimization of administrative activity of the personnel of travel agency "PaNaMa travel" are given.

Keywords: personnel management, personnel motivation, classical theory of motivation.

Постановка проблемы. Предпринимателям постоянно необходимы новые способы мотивации персонала организации для повышения эффективности ее работы. Менеджмент, как наука об управлении, стремительно развивается и с течением времени все больше узнаёт о том, как правильно побуждать в работниках любой организации желание выполнять свои обязанности качественно. Именно необходимость поиска эффективных рычагов воздействия на качество труда персонала любой производственной структуры обуславливает актуальность темы исследования.

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