



**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

ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА ПО ФОРМИРОВАНИЮ И ИСПОЛЬЗОВАНИЮ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Ш.К. Кутаев, д.э.н., заведующий
отделом Воспроизводства населения и
трудовых ресурсов, профессор
Институт социально-экономических
исследований Дагестанского научного
центра РАН;
Дагестанский государственный
университет, г. Махачкала
(Российская Федерация)

Аннотация. Материал статьи посвящен актуализации проблем воспроизводства, формирования и использования трудовых ресурсов. Данные аспекты имеют существенное значение при разработке направлений территориального социально-экономического развития. Освещены вопросы миграционного движения населения СКФО и проблемы подготовки востребованных кадров учреждениями образования.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, миграция населения, образование, регион, подготовка кадров, занятость

Summary. The article is devoted to the actualization of the problems of reproduction, formation and use of labor resources. These aspects are essential in the development of areas of territorial social and economic development. The issues of the migration movement of the population of the North Caucasus Federal District and the problems of training highly qualified personnel by educational institutions are covered.

Keywords: Labor resources, population migration, education, region, training, employment

Состояние рынка труда РД, а также регионов СКФО, механизм его функционирования, а также система управления трудовыми ресурсами показывает, что многие процессы происходящие в данной сфере нуждаются во всестороннем осмыслении, исследовании и разработке основных направлений, ориентированных на развитие, совершенствование механизма управления трудовыми ресурсами самого южного макрорегиона РФ (СКФО).

Изучению вопросов формирования и использования трудовых ресурсов в региональном разрезе и уровне страны, а также вопросов миграции населения [3; 6], развития рынка труда [7], региональной экономики [2; 4; 9] посвящены множество научных работ, поскольку их исследование имеет важное значение для успешного развития субъектов и страны в целом. Качество трудовых ресурсов существенно влияет на качество и темпы экономического роста.

Потенциал трудовых ресурсов, его формирование и эффективное использование, во многом зависит от социально-экономической политики, проводимой на уровне государства, либо субъекта. Количественное и качественное воспроизводство, рациональное и эффективное использование трудовых ресурсов должно удовлетворять растущим темпам экономического роста, а значит, обеспечивать потребность отраслей экономики в рабочей силе.

Ситуация, при которой высокие темпы естественного прироста населения, характерные республикам СКФО, создают благоприятные условия для увеличения численности трудовых ресурсов и обеспечения стабильного предложения рабочей силы (таблица 1), но при низком и ограниченном на него спросе становится препятствием формирования и развития цивилизованного рынка труда, является главной причиной роста безработицы, возникновения трудоизбыточности и миграционного оттока населения региона.

Таблица 1

Численность населения в регионах СКФО, (на конец года; тысяч человек)

	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Российская Федерация	143236	142865	143056	143347	143667	146270	146545
СКФО	9037	9439	9493	9541	9590	9659	9718
Республика Дагестан	2693	2914	2931	2946	2964	2990	3016
Республика Ингушетия	417	415	430	442	453	463	473
Кабардино-Балкарская Республика	866	860	859	859	859	861	862
Карачаево-Черкесская Республика	455	477	475	472	470	469	468
Республика Северная Осетия - Алания	707	712	709	706	704	705	704
Чеченская Республика	1152	1275	1302	1325	1346	1 370	1 394
Ставропольский край	2747	2786	2787	2791	2794	2 800	2 802

Источник: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2016: Стат. сб. / Росстат. – М., 2016.

В республиках СКФО благодаря существующим тенденциям воспроизводства населения и нехватки рабочих мест возникла напряженность на рынке труда, основные показатели которой приведены в таблице 2.

Высокий уровень безработицы в регионах СКФО, значительно превышающий среднероссийские значения, дефицит сфер приложения труда и реализации своих способностей в регионе проживания и напряженность в социально-трудовой сфере ставит, прежде всего, молодежь, как самую пассионарную часть общества перед выбором: принимать участие в теневом бизнесе и неформальной трудовой деятельности, совершать уголовные преступления, либо искать удачу в других регионах страны, формируя, тем самым миграционный отток населения. В таблице 3 представлены общие итоги миграции населения из регионов СКФО, где можно увидеть, что за 2015 год общий миграционный отток населения составил около 25 тыс. человек, в том числе, более половины только из РД.

Таблица 2

Отдельные показатели напряженности на рынке труда СКФО в 2015 г.

	Уровень занятости, %	Уровень безработицы, %	Среднее время поиска работы безработными, месяцев	Удельный вес безработных, ищущих работу 12 месяцев и более, %	Численность незанятых граждан, зарегистрированных в госучреждениях службы занятости населения, в расчете на одну заявленную вакансию, чел.
Российская Федерация	65,3	5,6	7,3	27,3	1,0
СКФО	58,0	11,1	8,5	33,7	7,0
Республика Дагестан	55,0	10,8	7,9	24,4	37,5
Республика Ингушетия	50,2	30,5	12,3	66,7	236,9
Кабардино-Балкарская Респ.	60,4	10,1	10,1	45,7	2,7
Карачаево-Черкесская Респ.	53,5	15,1	10,8	57,1	3,0
Респ. Северная Осетия-Алания	58,4	9,3	9,0	34,1	10,7
Чеченская Республика	58,8	17,1	6,6	18,5	27,8
Ставропольский край	61,8	5,6	6,8	25,3	1,1

Источник: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2016: Стат. сб. / Росстат. – М., 2016.

Таблица 3

Общие итоги миграции населения регионов СКФО в 2015 году

	Число прибывших, человек	2015г. в % к 2014г.	Число выбывших, человек	2015г. в % к 2014г.	Миграционный прирост (+), убыль (-), человек
Российская Федерация ¹⁾	4734299	101,5	4488370	102,9	+245929
СКФО	198539	97,2	223306	99,5	-24767
Республика Дагестан	44235	100,5	57625	99,4	-13390
Республика Ингушетия	10065	102,0	8228	113,3	+1837
Кабардино-Балкарская Респ.	11384	94,1	14880	95,3	-3496
Карачаево-Черкесская Респ.	11203	95,9	13730	96,5	-2527
Республика Северная Осетия-Алания	13648	89,4	17923	104,1	-4275
Чеченская Республика	20920	114,4	22078	107,5	-1158
Ставропольский край	87084	93,7	88842	97,1	-1758

1) С учетом данных по Крымскому федеральному округу.

Источник: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2016: Стат. сб. / Росстат. – М., 2016.

Оценивая масштаб миграции населения, следует иметь в виду, что статистические данные миграционного оттока не отражают реальной ситуации, так как основная часть внутренней миграции населения остается без миграционного учета и официальной регистрации, т.е. граждане могут длительное время находиться в другом регионе и трудиться и при этом нигде не становиться на постоянную, либо временную регистрацию.

Очевидно, что высокие темпы увеличения трудовых ресурсов, характерные для республики СКФО, требуют интенсивности темпов создания новых рабочих мест. Несбалансированность рынка труда приводит к различным негативным последствиям. Здесь можно говорить о несовершенстве существующего механизма регулирования процессов в данной сфере. Поэтому эффективная государственная политика в данной сфере является фундаментальной основой в процессе стабилизации социальной и экономической обстановки в трудоизбыточных регионах России. Вследствие многообразия регуляторов, а также в силу социальной важности воспроизводства и формирования качественного состава трудовых ресурсов и эффективного функционирования рынка труда субъектов СКФО они нуждаются в квалифицированном регулировании. Представляется, что разработка соответствующей государственной политики в данной сфере, ориентированной и учитывающей территориальные особенности кризисных регионов страны, в частности субъекты СКФО, станет отправной точкой в деле снижения напряженности в сфере социально-трудовых отношений и рынке труда макрорегиона в целом. Последствия несовершенства действующего экономического механизма для социально-трудовой сферы исключительно тяжелы. Более 20 млн. чел. в стране получают доходы ниже прожиточного минимума, высокий уровень безработицы среди молодежи, не соответствует реальным потребностям экономики и промышленности уровень и профили подготовки специалистов, отсутствует эффективно функционирующая кадровая политика, высокий уровень материального и имущественного расслоения общества.

Приобретает исключительную актуальность согласование целевых установок государственной политики в области воспроизводства и формирования качественного состава трудовых ресурсов с кадровой политикой, реализуемой на уровне страны, региона, а также на предприятиях и в организациях. Важно ориентироваться на более рациональное использование человеческого капитала, на повышение эффективности труда. Это зависит не только от того, начнется ли экономический рост, но и от того, насколько энергично будет улучшаться система регулирования трудовыми ресурсами, трудовых отношений и рынка труда. Движение к формированию эффективно функционирующего рынка труда сопряжено с необходимостью преодоления накопившихся деформаций в трудовой сфере, с неизбежностью масштабного перемещения рабочей силы и борьбой со структурной безработицей, что потребует крупных вложений в воспроизводство трудовых ресурсов, повышению их качества, а также поддержание и развитие человеческого капитала.

В СКФО за трудоизбыточностью кроется устойчивый дефицит кадров, характеризующийся подготовкой лишних, не пользующихся спросом на региональном рынке труда специалистов. А сегодняшний день диктует свои повышенные требования к выпускникам, их навыкам. Здесь важно подчеркнуть, что трудоустройство выпускников образовательных учреждений является одним из наиболее важных факторов их социализации. Вопрос – как

решить данную проблему? Выход есть – это мониторинг и комплексный анализ состояния дел во всех сферах народного хозяйства, для выяснения сколько, кого, куда и каких специалистов необходимо подготовить. Допустимо упреждающая подготовка специалистов, исходя из прогнозов развития региона, по актуальным специальностям. Данный подход применим как для трудоизбыточных, так и для трудодефицитных регионов.

Каждому округу, а также в региональном разрезе необходима разработка прогноза ситуации и действий на рынке труда, исходя из специфики, тенденций и особенностей региона. Данный инструментарий позволяет регионам предвидеть предстоящие проблемы и эффективно и превентивно их решать.

Важно заключать межрегиональные соглашения, либо между округами, испытывающих дефицит трудовых ресурсов и трудоизбыточными для подготовки востребованных кадров.

Важно переломить взгляды молодежи на «статусность» и «престижность», зачастую невостребованных, профессий, которые играют важную роль при выборе будущей профессии.

В настоящее время надо чётко определиться в том, какие процессы государственной политики в области воспроизводства и формирования качественного состава трудовых ресурсов следует активизировать с тем, чтобы трудовая сфера не была тормозом экономического развития. В этой связи можно выделить некоторые ключевые ориентиры государственной политики, реализация которых поспособствует достижению искомого результата в области воспроизводства и формирования качественного состава трудовых ресурсов:

- составление баланса трудовых ресурсов и адаптация системы подготовки кадров. Дисбаланс между спросом и предложением на рабочую силу с высшим образованием, выражающийся в наличии высокой безработицы среди выпускников вузов, приводит к бесполезной трате ограниченных ресурсов общества и государства и, в конечном итоге, снижает их благосостояние. И, провозглашенная модернизация российской экономики потерпит крах, если не будет должным образом модернизирована система образования, поскольку инновационные преобразования в социальной политике и экономической сфере требуют новых знаний и умений;

- развитие инфраструктуры рынка труда;

- развитие трудовой мобильности;

- обучение молодых кадров по востребованным специальностям и обновление ими кадрового потенциала и состава предприятий и организаций;

- оказание дифференцированной социальной поддержки безработным и незанятым гражданам в зависимости от причин потери работы и готовности человека адаптироваться к новым и более высоким профессиональным требованиям;

- эффективное взаимодействие основных участников социального партнерства (профсоюзов, работодателей и государства) и выполнение ими взятых на себя обязательств, для согласования путей решения проблем занятости, защиты трудовых прав работников, эффективного использования

трудовых ресурсов, в части создания новых и сохранения и модернизации имеющихся рабочих мест;

– целевая поддержка создания и сохранения рабочих мест для отдельных категорий трудоспособных граждан;

– заключение межрегиональных соглашений с целью содействия перераспределению трудовых ресурсов из трудоизбыточных регионов в те, где на них есть спрос. Это позволит: наполнить трудовыми ресурсами регионы ощущающие их дефицит; реанимировать производство и строительство, которое претерпевает трудности недостатка кадров; уменьшить число граждан живущих за чертой бедности и тем самым снизить степень социальной напряжённости в обществе и т.д.;

– разработка и реализация комплексной государственной кадровой политики, которой по сути в регионе нет. Именно на основе разработки и реализации государственной кадровой политики на уровне региона можно решить множество проблем, связанных с формированием качественного состава трудовых ресурсов и их эффективного использования. Ранее, до 2007 года в РД действовало Постановление Государственного Совета РД «О Концепции и Программе осуществления государственной кадровой политики в Республике Дагестан» [8], которое утратило силу, в соответствии с Указом Президента РД от 25.07.2007 N 102.

– повышение спроса на квалифицированную рабочую силу как необходимой предпосылки для роста эффективности труда, улучшения качества продукции и услуг;

– расширение гибкости рынка труда, как по формам занятости, так и режимам труда;

На нынешнем этапе развития эффективное регулирование миграционными процессами, как внутренними, так и внешними, должно стать одной из главных целей экономической политики в округе. Необходим селективный отбор иммигрантов, обеспечение их адаптации в российском обществе, сведение к минимуму негативных последствий миграции. Основной упор необходимо концентрировать в направлении социальной и экономической целесообразности и снятия напряжённости на рынках труда и социально-трудовой сфере.

Следующим важным ориентиром государственной политики в области воспроизводства и формирования качественного состава трудовых ресурсов является соответствие профессиональной подготовки кадров потребностям региональной экономики, которое, как представляется, является стратегически значимой задачей для развития регионов. Превышение расчётной потребности рынка труда в специалистах с высшим образованием по общественным и гуманитарным профилям при существенном дефиците числа специалистов по техническим, инженерным, точным наукам, в том числе, со средним профобразованием свидетельствует о том, что рынок профессионального образования перестает удовлетворять требованиям региональной экономики относительно количества и качества подготовки кадрового потенциала. Наличие «избыточных» специалистов при одновременном дефиците в отдельных профессиях и подготовленных рабочих кадрах свидетельствует об отсутствии в

округе должной координации в сфере подготовки кадров между образовательными учреждениями, работодателями, органами службы занятости и структурами исполнительной власти, а также неэффективности мер профориентации. Дисбаланс спроса и предложения трудовых ресурсов, по профессионально-квалификационному и образовательному признаку, усиливает отраслевое несоответствие кадров на рынке труда, что требует принятия действенных мер по минимизации этого несоответствия [5].

Учет приведенных предложений позволит снизить масштаб негативных проявлений в социально-трудовой сфере, позволит сформировать новые механизмы управления в сфере развития кадрового потенциала, обеспечить сбалансированность спроса и предложения на рынке труда и определить потребность экономики в подготовке необходимых кадров; создать эффективную систему профобучения востребованных кадров на рынке труда; затормозить процесс миграционного оттока молодежи; обеспечить централизованное перемещение трудовых ресурсов из трудоизбыточных регионов в трудодефицитные субъекты, исходя из государственных приоритетов социально-экономического развития территорий; улучшить подготовку кадрового резерва для экономики регионов; снизить масштаб теневой (неформальной) занятости, безработицу, напряженность на рынке труда и социально-трудовой сфере и т.д.

Список литературы

1. Абдулманатов П.Г. Территориальная дифференциация уровня рождаемости в Республике Дагестан // Региональные проблемы преобразования экономики. 2011. № 3. С. 259-267.
2. Баширова А.А. Эколого-экономическая сбалансированность развития проблемного региона: проблемы, направления решения // Апробация. 2016. №8. С. 83-85.
3. Вишневская Н.Г. Миграция трудовых ресурсов: понятие и социально-экономические последствия // Апробация. 2014. №7. С. 36-38.
4. Гимбатов Ш.М. Проблемы социально-экономического развития республик Северного Кавказа // Вопросы структуризации экономики. 2012. № 3. С. 114-117.
5. Кутаев Ш.К. Совершенствование профессиональных компетенций в решении проблем трудоустройства // Региональные проблемы преобразования экономики. – 2012. – №4. – С. 350-355.
6. Миграционное движение населения: теория, политика, практика, перспективы / под общей редакцией Воробьевой О.Д, Топилина А.В. – Москва, 2013. – С. 32.
7. Мирзабалаева Ф.И. Рынок труда в условиях современного кризиса: рискологический аспект // Вопросы структуризации экономики. 2010. № 2. С. 15-22.
8. Постановление Государственного совета Республики Дагестан от 06 июля 1995 года N 62 «О Концепции и Программе осуществления государственной кадровой политики в Республике Дагестан».

9. Сагидов Ю.Н. Мотивация экономического развития региона (на примере Республики Дагестан) // Региональные проблемы преобразования экономики. 2014. № 2. С. 31-37.

УДК 330.341: 314.17

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК ОСНОВА СОЦИАЛЬНО - ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

**И.А. Кондаурова, к.э.н., доцент,
Ю.И. Воплюшкина**

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

Аннотация. Статья посвящена вопросам особенностей формирования и развития человеческого потенциала как важнейшей составляющей экономического потенциала государства. Представлена концептуальная модель направлений развития человеческого потенциала Донецкой Народной Республики.

Ключевые слова: человеческий потенциал, индекс развития человеческого потенциала, экономическое развитие.

Summary. The article is devoted to the peculiarities of formation and development of human potential as the most important component of the state's economic potential. Presents a conceptual model of areas of human potential People's Republic of Donetsk.

Keywords: human potential, the index of human development, economic development.

Постановка проблемы. Развитие человеческого потенциала – приоритетная задача и главное условие прогресса любого общества, без него невозможны изменения в жизнедеятельности его субъектов, а человеческий фактор становится решающим при выборе стратегии дальнейшего развития общества и государства в целом, оказывая глубокое влияние на все общественные процессы.

В условиях развития экономики Донецкого региона человеческий потенциал населения является доминирующим фактором экономического роста и социального развития, поскольку он определяет темп и уровень развития экономики, а главным критерием социально-экономического прогресса выступают достижения в области развития человека и удовлетворения его потребностей.

Анализ предыдущих исследований и публикаций. Научно-практические и методологические аспекты изучения человеческого потенциала

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