

**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><br>РЕКЛАМНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ<br>В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА<br><i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i> .....   | 52 |
| <b>Зайцева А.М., Денисенко А.М.</b><br>ВЛИЯНИЕ ГИБКОСТИ МАЛОГО БИЗНЕСА НА УПРАВЛЕНИЕ<br>ПЕРСОНАЛОМ<br><i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i> .....  | 56 |
| <b>Зайцева А.М., Ким Н.В.</b><br>ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА И МАРКЕТИНГОВАЯ СТРАТЕГИЯ<br>ПРЕДПРИЯТИЯ<br><i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i> .....   | 60 |
| <b>Пехтерева В.В., Столярова А.С.</b><br>МЕТОДЫ РАЗВИТИЯ И ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА<br>В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ<br><i>Автомобильно-дорожный институт Донецкого национального<br/>технического университета, г. Донецк, ДНР</i> .....                          | 65 |
| <b>Гайдай И.Ю., Щербий С.А.</b><br>МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ МАЛОГО БИЗНЕСА<br><i>Автомобильно-дорожный институт Донецкого национального<br/>технического университета, г. Донецк, ДНР</i> .....  | 71 |
| <b>Шеломенцева В.П., Санина Ю.О.</b><br>ДИВЕРСИФИКАЦИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ<br>СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ<br><i>Инновационный Евразийский университет, г. Павлодар (Казахстан)</i> .....   | 76 |
| <b>Перевозчикова Н.А., Василенко Т.Д.</b><br>ФОРМИРОВАНИЕ МЕХАНИЗМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЫНКА<br>ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ<br><i>Институт экономических исследований, г. Донецк, ДНР</i> .....   | 80 |
| <b>Ляхова Л.С., Горенная Д.О.</b><br>КАДРОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ<br><i>Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой<br/>Народной Республики, г. Донецк, ДНР</i> .....                                    | 86 |
| <b>Ляхова Л.С., Полуднева Е.В.</b><br>ВЛИЯНИЕ СТИЛЯ РУКОВОДСТВА НА ТИП И СОДЕРЖАНИЕ КАДРОВОЙ<br>ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ<br><i>Донецкая академия управления и государственной службы<br/>при Главе Донецкой Народной Республики, г. Донецк, ДНР</i> ..... | 92 |

|  |     |
|--|-----|
| <b>Баранник Ю.Г., Дяк Ю.С.</b><br>ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА<br>ПРЕДПРИЯТИЯ<br><i>Донецкая академия управления и государственной службы<br/>при Главе Донецкой Народной Республики, г. Донецк, ДНР</i> .....                            | 96  |
| <b>Смирнов С.Н., Лаврова В.А.</b><br>ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАДРОВЫХ АГЕНТСТВ НА РЫНКЕ ТРУДА<br><i>Донецкая академия управления и государственной службы<br/>при Главе Донецкой Народной Республики, г. Донецк, ДНР</i> .....  | 101 |
| <b>Смирнов С.Н., Павловец А.С.</b><br>ПРИМЕНЕНИЕ МАТЕМАТИЧЕСКИХ МОДЕЛЕЙ ДЛЯ ПРИНЯТИЯ<br>РЕШЕНИЙ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ<br><i>Донецкая академия управления и государственной службы<br/>при Главе Донецкой Народной Республики, г. Донецк, ДНР</i> ..... | 106 |
| <b>Котова Н.И., Абдалян Л.Н.</b><br>ОПТИМИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ<br>В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ<br><i>Институт Экономических Исследований, г. Донецк, ДНР</i> .....  | 112 |
| <b>Мешков А.В., Новикова П.А.</b><br>ФАКТОРЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ В<br>СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ<br><i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i> .....  | 116 |
| <b>Барыло И.В., Чех Е.С.</b><br>МЕТОДЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА<br><i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i> .....  | 120 |
| <b>Пефтиев О.В.</b><br>ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В ТРУДОВЫХ<br>ПРАВООТНОШЕНИЯХ<br><i>ООО «Агроконсалт», г. Донецк, ДНР</i> .....  | 125 |
| <b>Кондаурова И.А., Русина В.А.</b><br>ЭФФЕКТИВНЫЕ МЕТОДЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА<br><i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i> .....   | 131 |
| <b>Надтока Т.Б., Панфилкина Э.Е.</b><br>КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ<br>КАК ФАКТОР КОМПЛЕКСНОГО ПОДХОДА В ПОВЫШЕНИИ<br>КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ<br><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><br>TALENTMANAGEMENT<br><i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i> .....   | 188 |
| <b>Романюк Н.В.</b><br>СИСТЕМА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО<br>РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ<br><i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i> .....  | 194 |
| <b>Кутаев Ш.К.</b><br>ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА ПО ФОРМИРОВАНИЮ И ИСПОЛЬЗОВАНИЮ<br>ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ<br><i>Институт социально-экономических исследований Дагестанского<br/>научного центра РАН;<br/>Дагестанский государственный университет, г. Махачкала, РФ</i> ..... | 202 |
| <b>Кондаурова И.А., Воплюшкина Ю.И.</b><br>ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК ОСНОВА СОЦИАЛЬНО-<br>ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ<br><i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i> .....  | 209 |
| <b>Петрова Й.П.</b><br>ЭМОЦИОНАЛЬНАЯ ИНТЕЛЛИГЕНТНОСТЬ В УПРАВЛЕНИИ<br><i>Хозяйственная академия им. Д.А. Ценова, г. Свиштов (Болгария)</i> .....  | 216 |
| <b>Штагер О.А., Федирцан А.В.</b><br>ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ<br>ПРОЦЕДУРЫ СЕРТИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА<br><i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i> .....  | 220 |
| <b>Горчакова И.А, Демченко К.А.</b><br>РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ<br>УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ<br>В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ<br><i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i> .....   | 224 |
| <b>Шумаева Е.А., Липова Э.Е.</b><br>СИСТЕМЫ АВТОМАТИЗИРОВАННОГО УЧЕТА<br>ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ СОТРУДНИКОВ<br><i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i> .....   | 233 |
| <b>Зорина М.С., Перелыгина Н.П.</b><br>КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ПРЕДПРИЯТИЯ<br><i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i> .....  | 237 |



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

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

рассмотрены в работах многих отечественных и зарубежных ученых, среди которых: Г. Беккер, А. Докторович, Т. Заславская, В. Луков, Н. Римашевская, Л. Сен, Г. Хмелева, Т. Шульц и др [3, 5, 6, 7, 9, 11, 12]. В трудах перечисленных ученых преобладают исследования по управлению процессами использования человеческого и трудового потенциала на уровне предприятия, региона, страны. Вместе с тем, целый ряд актуальных проблем, связанных с формированием человеческого потенциала как важнейшей составляющей экономического потенциала государства, подлежит детальному научному изучению, что и обусловило цель данного исследования.

**Целью** исследования является теоретический анализ и научное обоснование особенностей формирования и развития человеческого потенциала как важнейшей составляющей экономического потенциала государства.

**Основные результаты исследования.** Рост человеческого потенциала – наиболее фундаментальный, стратегический итог экономического развития и трансформации общества. Однако на сегодняшний день в Донецкой Народной Республике развитие человеческого потенциала характеризуется своей неустойчивостью, поскольку четко отлаженная система управления человеческими ресурсами и капиталом находится в стадии становления.

Проведенный нами теоретический анализ показал, что в научных источниках рассматриваются разные составляющие экономического потенциала. Начнем с рассмотрения понятия «ресурсный потенциал», важнейшей составляющей которого и является потенциал человеческий.

При этом следует отметить, что термин «ресурсный потенциал» достаточно многоаспектен и представляет собой совокупность отношений, возникающих по поводу привлечения и использования ресурсов, уровень и интенсивность использования которых формирует новые финансово-экономические, социальные и экологические состояния хозяйственной деятельности, определяющие способы ее реализации и удовлетворения рыночных потребностей и ориентированы на генерацию максимального уровня прибыли или иного эффекта согласно миссии на протяжении жизненного цикла предприятия [1, с. 141].

В научной литературе очень часто отождествляют понятия «человеческий потенциал» и «трудовой потенциал». Многие авторы рассматривают трудовой потенциал как совокупность необходимых для формирования и развития организации системы трудовых ресурсов, обеспечивающих производственную и трудовую деятельность в соответствии с потребностями рынка и отрасли [6, с. 237]. Другими словами – это совокупность характеристик, проявляющихся в трудовом процессе. Сравнивая эти два понятия, можно отметить, что трудовой потенциал является более обширным по смысловому значению, чем человеческий потенциал. В свою очередь, как трудовой, так и человеческий потенциал можно измерить, определив эффективность производства и эффективность работы каждого работника.

Теоретический анализ сущности понятия «кадровый потенциал» привлекает внимание многих ученых, но на сегодняшний день не существует универсальной классификации данного понятия, которая учитывает все

особенности, теоретические и практические аспекты управления кадровым потенциалом предприятия [8, с. 76]. Обобщая исследования ученых, можно сформулировать единое понятие кадрового потенциала как совокупности имеющихся возможностей и способностей, личных, деловых и профессиональных характеристик кадрового состава предприятия или отдельного работника, которые необходимы для конкретного вида трудовой деятельности.

Обобщая ряд определений сущности человеческого потенциала [3, 4, 5, 7, 10], предлагаем остановиться на следующей дефиниции – это интегральная характеристика человека (группы людей, сообщества, общества), способствующая осуществлению и развитию любых форм деятельности, являющаяся воплощением онтологической сущности человека, заключающейся в самоосуществлении, самораскрытии и саморазвитии человеческих ресурсов.

На основе анализа литературных источников выделим три основных способа формирования человеческого потенциала государства (рис. 1)

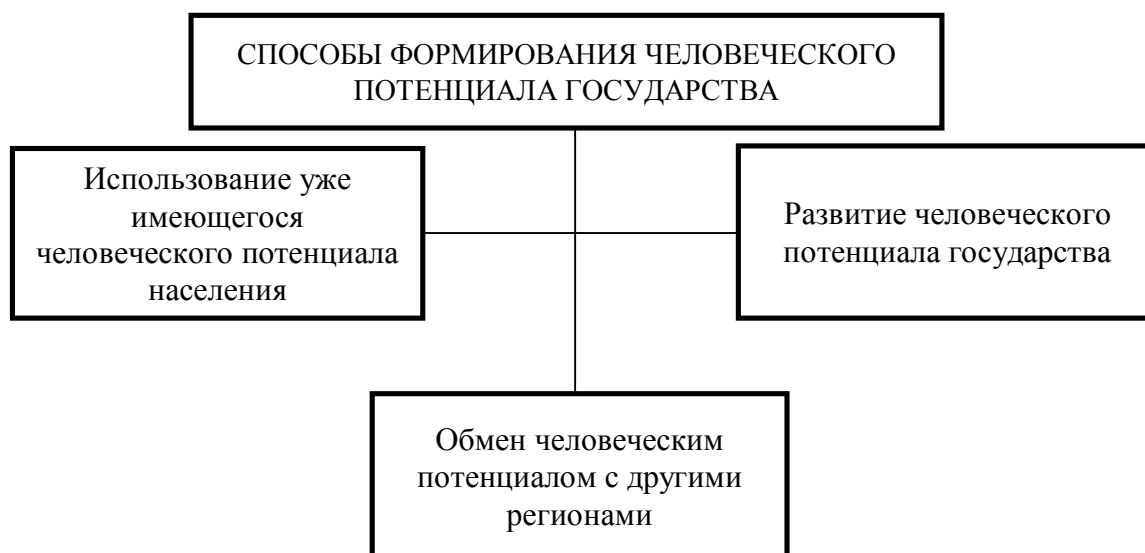


Рисунок 1 – Способы формирования человеческого потенциала государства

Уровень развития государства и его человеческого потенциала наилучшим образом можно охарактеризовать с помощью ряда комплексных критериев (табл. 1) [3, 4]. Система индексов, представленная в таблице 1, используется международными организациями и донорами для различных исследований, а также для проведения мониторинга развития в сравнении с другими странами.

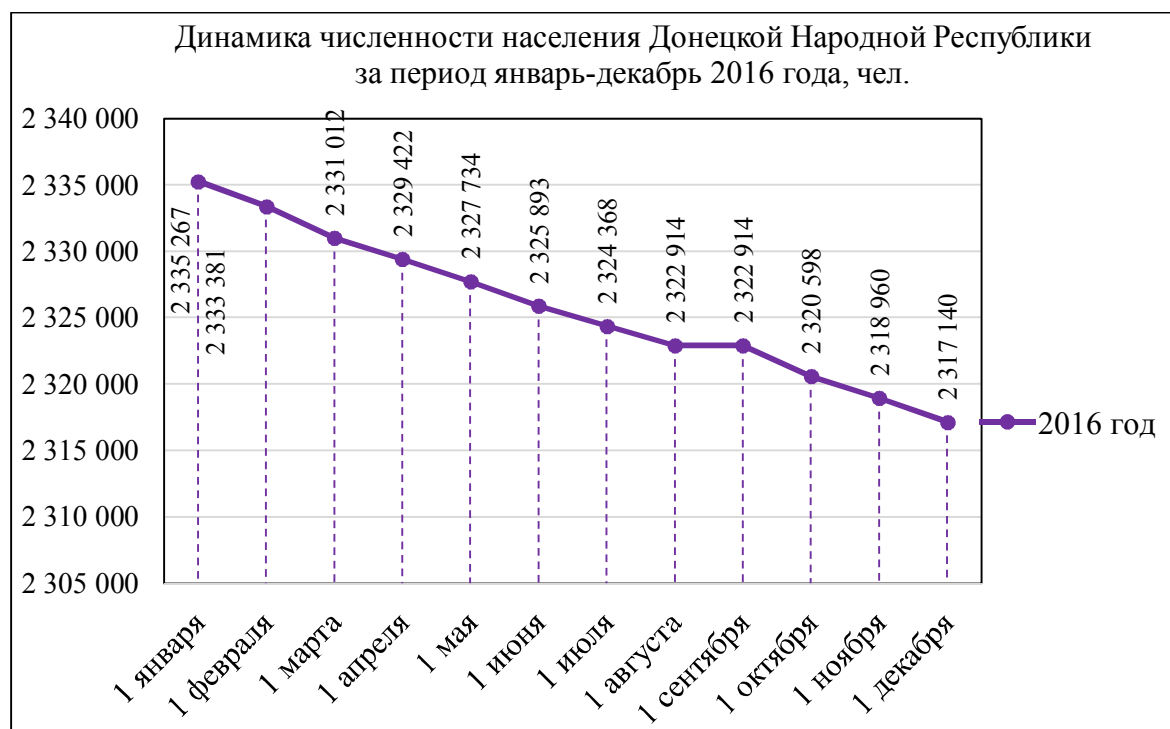
Важнейшим фактором социально-экономического развития являются демографические параметры, такие как численность населения, его состав и структура. Человеческий потенциал Донецкой Народной Республики развивается качественно и количественно, однако сокращение продолжительности жизни и уменьшение численности населения негативно влияют на уровень его развития. Так, численность населения на 01.01.2016 г.

составляла 2335267 чел., а на 01.01.2017 г. – 2315276 человек. Динамика численности населения Донецкой Народной Республики за период январь-декабрь 2016 г. представлена на рисунке 2 [2].

Таблица 1

Комплексные критерии уровня экономического развития государства и его человеческого потенциала

| Критерий   | Сущность  |
|--|---|
| индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП)    | Основной интегральный показатель, отражающий возможности самореализации для граждан республики. Обобщает показатели, характеризующие уровень продолжительности жизни, образования и уровень доходов, рассчитанный исходя из валового внутреннего продукта (ВВП) на душу населения по паритету покупательной способности в денежной единице республики |
| индекс развития с учетом гендерного фактора (ИРГФ) | Применяется с целью учета разницы мужчин и женщин в продолжительности жизни, грамотности, образовании и заработках  |
| индекс нищеты населения (ИНН)                      | Позволяет определить наиболее приоритетные направления для программ развития человеческого потенциала   |



\* Расчет численности наличного населения произведен на основании полученных административных данных от Миграционной службы МВД ДНР и Министерства юстиции ДНР. Информация в дальнейшем может быть уточнена

Рисунок 2 – Динамика численности населения Донецкой Народной Республики за период январь-декабрь 2016 года

Формулируя приоритетные направления развития человеческого потенциала, согласимся с мнением Моровина С. К. о том, что «государство обеспечивает не столько равенство потребления, сколько равенство возможностей, прежде всего в сфере образования, удовлетворяет необходимый минимум потребностей в здравоохранении, гарантирует безопасность личности, соблюдение политических и гражданских прав, а также несет ответственность за создание условий, которые содействуют росту и эффективному функционированию системы» [6, с. 18].

На рисунке 3 представлена концептуальная модель направлений развития человеческого потенциала с учетом особенностей Донецкого региона. Модель развития человеческого потенциала исходит из того, что



Рисунок 3 – Концепция развития человеческого потенциала Донецкой Народной Республики

Фундаментом развития человеческого потенциала в предложенной авторами концепции выступает система профессионального образования, основной круг задач которой в этом направлении включает:

ориентация на реальные потребности экономики в специалистах определенного уровня, профессий, специальностей и направлений подготовки;

в этом направлении в вузах Донецкой Народной Республике работа уже ведется, заявки на подготовку специалистов в рамках госзаказа университеты подтверждают письмами потенциальных работодателей;

налаживание тесных связей учебных заведений с действующими предприятиями для прохождения практики и дальнейшего трудоустройства студентов, создания филиалов кафедр на предприятиях с целью устранения нестыковок между теоретической подготовкой и требованиями работодателей;

пересмотр и обновление содержания профессионального образования на основе стандартов, с учетом требований и прямым участием объединений работодателей; в Республике, начиная с 2016 года, с участием работодателей в организациях высшего профессионального образования ведется работа по разработке основных образовательных программ по всем направлениям подготовки;

повышение мотивации как к улучшению качества преподавания, так и учащихся к получению полноценных и качественных знаний, навыков, умений;

осуществления дополнительных инвестиций в создание современной учебно-лабораторной и учебно-методической базы.

**Выводы.** Главной особенностью концепции развития человеческого потенциала является не только установление связи между развитием населения и экономики в целом, а необходимость комплексного подхода к проблемам человеческого развития. Таким образом, модель развития человеческого потенциала основывается на повышении качества жизни населения региона и расширении его возможностей и отдачи во всех отраслях экономики.

На сегодняшний день существует ряд проблем развития, сохранения и реализации человеческого потенциала нашего государства, поскольку все сферы экономики находятся на этапе своего преобразования и развития. Следует также учитывать, что успешное развитие человеческого потенциала государства напрямую зависит от человеческого потенциала каждого индивидуума, что способствует как личному успеху каждого человека, так и достижению высоких показателей развития человеческого потенциала Республики.

### Список литературы

1. Белоусова К.А. Система целей ресурсного менеджмента на предприятиях / О.Ю. Попова, К.А. Белоусова, Е.Ю. Томашевская // Социально-экономические проблемы адаптации реального сектора в современных условиях: монография. – Макеевка-Ялта: Ноулидж (Донецкое отделение), 2013. – С. 138-144.
2. Главное управление статистики Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://glavstat.govdnr.ru>
3. Кондаурова И.А. Человеческий потенциал как социально-трудовая категория [Текст] / И. А. Кондаурова, Ю. И. Воплюшкина // Ресурсосбережение. Эффективность. Развитие: Мат. Научно-практической конференции, 21 октября 2016 г., г. Донецк, ДонНТУ –



- Донецк: ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет», 2016. – С. 284-286.
4. Кондаурова И.А., Кузнецова А.М. Идентификация проблем формирования и использования человеческого капитала в контексте инновационного развития / Друкерровский вестник. – № 3. – 2016. – С. 212-218.
  5. Луков В.А. Высшее образование и контуры человеческого потенциала // Высшее образование для XXI века : VI международная научная конференция, МосГУ, 19–21 ноября 2009 г. : доклады и материалы. Секция 5. Высшее образование и развитие человека / отв. ред. Вал. А. Луков. — М. : Изд-во Моск. гуманит. ун-та, 2009. — С. 3–8.
  6. Моровин, С. К. Управление развитием человеческого потенциала: теория, методология, инновации: автореферат диссертации на соискание степени доктора экономических наук: 08.00.05 / С. К. Мордовин; СПбГУЭиФ. – СПб, 2004. – 42 с.
  7. Серикова О.Н. Социальная ответственность партнеров трудовых отношений как фактор рационального использования трудового потенциала: теоретико-методологический подход / О.Н. Серикова // Бизнес Информ. – 2013. – №11. – С. 234-239.
  8. Тимохина О.А. Методы кадрового обеспечения торговых предприятий во взаимосвязи с действующей кадровой политикой / О.А. Тимохина // Вестник Хмельницкого национального университета, «Экономические науки». – Хмельницкий: ХНУ, 2009. – С. 75-78.
  9. Хмелёва Г. А. Человеческий капитал как условие формирования инновационной экономики региона: монография. — Самара: САГМУ, 2012. — 168 с.
  10. Человеческий потенциал России: интеллектуальное, социальное, культурное измерения / под ред. Б. Г. Юдина. — М.: Ин-т человека, 2002. — 265 с.
  11. Becker G.S. Human Capital/ G.S. Becker // – N.Y.: Columbia University Press, 1964.
  12. Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences/ T. Shultz// – N.Y., 1968, vol. 6.

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