



**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

7. Каменов, К. (2013). Себепознаването и съдебелството - основа за професионален и управленски успех. Велико Търново: "Фабер", с. 5 - 17.
8. Карастоянов, Г. (2012). Психология на преднамереното влияние. София: "Изток-Запад", с. 137 - 141.

УДК 331.08

ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПРОЦЕДУРЫ СЕРТИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА

О.А. Штагер, *старший преподаватель,*
А.В. Федирцан
Донецкий национальный технический
университет, г. Донецк (Донецкая
Народная Республика)

Аннотация. В статье рассмотрены аспекты необходимости использования процедуры сертификации персонала. Предложен перечень мероприятий по организации работ в области сертификации персонала.

Ключевые слова: персонал, сертификация, компетенции, стандарт, управление.

Summary. The article examines aspects of the need to use the procedure for certification of personnel. Lists of activities are proposed of the organization in the sphere of personnel certification.

Keywords: personnel, certification, competences, standard, management.

Постановка проблемы. Управление персоналом является одной из актуальных проблем социально-экономического развития субъектов хозяйственной деятельности. Прогрессивные тенденции в области менеджмента способствуют необходимости внедрения высокоэффективных технологий управления персоналом.

Руководители и ведущие специалисты понимают, что для более успешной конкуренции нужно много знать, много работать и упорно учиться, что формирует требования к структуре и уровню компетенций работников предприятия: знаниям, умениям, практическим навыкам, личностным качествам и коммуникационным способностям. Важнейшей составляющей стратегии управления персоналом является развитие профессионально-квалификационных навыков сотрудников с помощью применения интерактивных методов обучения, оценки и сертификации персонала.

Анализ предыдущих исследований и публикаций. Теоретическим и практическим аспектам сертификации персонала посвящены многочисленные труды. Исследованием сертификации через оценку профессиональных стандартов персонала занимались такие отечественные ученые как О. Овчарук

и А. Павленко. Проблемами компетентности и профессиональной подготовки специалистов в соответствии со стандартами в той, или иной отрасли, занимались Т. Белоус, О. Василенко, В. Воробьева, А. Гордеева, Г. Девятова. Изучению формирования профессиональной компетентности специалистов различных уровней посвящены работы таких ученых как А. Бабаян, В. Байденко, Н. Кузьмина, О. Локшина, О. Овчарук, А. Павленко, В. Черевко. Основам профессионализма в области сертификации на международном уровне посвятил свои труды С. Бушуев.

Целью исследования работы является обоснование необходимости использования процедуры сертификации персонала в современных условиях хозяйственной деятельности предприятий.

Основные результаты исследования. Необходимость проведения сертификации персонала обусловлена тем, что развитие экономических систем предъявляет инновационные требования к уровню компетентности работников предприятия. Личные и профессиональные качества сотрудников оказывают существенное влияние на производительность труда. Процедура сертификации персонала успешно применяется во многих сферах деятельности.

Международный стандарт ISO (International Organization for Standardization) 9001 регулирует требования к менеджменту предприятия в области гарантии качества ее работы. Система управления качеством представляет собой комплекс управленческих моделей, компетенций и ответственности, действующий в пределах функционирования предприятия.

Принцип в управлении качеством с акцентом на человеческие ресурсы является весьма актуальным для HR-менеджеров, поскольку именно вовлеченность персонала и его качественная составляющая важна для того, чтобы система менеджмента качества предприятия достигла эффективности в соответствии с ее миссией.

Согласно требованиям Межгосударственного стандарта ISO 9001-2011 целесообразно создание и проведение сертификации персонала. Данный стандарт устанавливает требования к сотрудникам: «Персонал, который задействован в работе, которая влияет на качество продукции, должен обязательно быть компетентным, высококвалифицированным, то есть иметь должный уровень образования, квалификацию, профессиональную подготовку и опыт в работе данной сферы» [1]. Данный пункт повторяет требования, которые прописаны в п. 4.18 стандартов серии ISO 9000 версии 1990 года. Но профессиональная квалификация является совершенно новым пунктом [2]. Ранее стандартом было закреплено, что «персонал, который является ответственным за выполнение определенных задач, должен иметь соответствующее образование, опыт теоретического и практического характера, как доказательство способности работником использовать свои знания и навыки».

Согласно п.6.2.2. организация обязана определить необходимый уровень квалификации для работников, привлеченных к работе, которые непосредственно влияют на качество выполненных работ и качество готовой продукции, оценивая результаты принятых мер» [3].

Международный стандарт ISO 9001 по управлению качеством человеческих ресурсов получил свое продолжение в усовершенствованном и расширенном стандарте ISO 10018. Необходимость создания нового стандарта качества обусловлена непрерывным развитием способов управления социально-экономическими процессами, пересмотром требований к качеству, адаптацией к новым технологиям.

Разработчики стандарта ISO 10018 сосредоточили внимание на человеческом факторе. Стандарт ISO 10018:2012, «Менеджмент качества. Руководящие предписания по вовлечению и компетентности человеческих ресурсов», ориентируется на следующие тенденции:

1. Альтернатива методов на предприятии, ориентированных на привлечение и развитие квалификации работников.
2. Меры, направленные на повышение вовлеченности сотрудников.
3. Действия, направленные на выполнение требований системы управления качеством, прописанные в международных стандартах качества [4].

Основные различия между стандартами ISO 9000, ISO 9001 и ISO 10018 заключаются в уровне вовлеченности сотрудников в общем деле предприятия. Стандарты ISO 9000 и ISO 9001 включают частичное участие персонала в организации. Международный стандарт ISO 9000 предполагает информированность персонала, для того чтобы сотрудники позиционировали себя частью фирмы, чувствовали важность своей деятельности и ответственность за нее, таким образом содействуя достижению корпоративной миссии организации – требований качества.

Международный стандарт ISO 9001 определяет требования к квалификации работников всех уровней, а ISO 10018 – нормы допустимого участия работников организаций в разработке принятия системы управления качеством. Национальный стандарт ISO 10018 предоставляет ссылку на рекомендации, где необходимо активизировать персонал, чтобы гарантировать выполнение предписаний международного стандарта качества.

В настоящее время идет разработка нового Международного стандарта ISO 9001, который будет содержать более емкое информационное наполнение в области менеджмента персонала.

Таким образом, согласно требованиям международного стандарта ISO, проведение оценки персонала предприятия, посредством сертификации, будет способствовать применению эффективной системы оценки персонала для обеспечения продуктивности его профессионально-квалификационного развития.

Основой профессионально-квалификационной оценки работников предприятия до сих пор остаются квалификационные и должностные характеристики, содержание которых носит противоречивый характер и не учитывает в полной мере состояние научно-технического потенциала.

Необходимость применения, наряду с аттестацией персонала предприятия, оценки персонала и соответствия профессионального уровня в условиях занимаемой должности – сертификации, возникает в результате существования между ними ряда весомых различий. В общем виде отличия

аттестации и сертификации можно рассмотреть по следующим характеристикам:

1. Цель аттестации – это определение уровня квалификации работника с целью проверки его соответствия занимаемой должности. Проводится с учетом действующего законодательства и внутренних, разработанных предприятием, положений относительно аттестации сотрудников.

2. Цель сертификации – установление уровня подготовки, профессиональных знаний, умений, навыков и опыта специалиста (компетенций) для подтверждения его способностей установленным требованиям и определением его возможностей, должным образом выполнять свои непосредственные обязанности, в определенной сфере деятельности [5].

В процедуре сертификации каждый сотрудник должен доказать свою профессиональную пригодность и компетентность в определенной области деятельности и получить сертификат, который позволяет ему работать в данной сфере.

Оценка результатов труда позволяет грамотно выстроить эффективную систему оплаты, а оценка уровня квалификации дает возможность перейти к целенаправленному обучению сотрудников путем разработки индивидуальных планов развития, а так же выявить персонал, не соответствующий требованиям рабочих мест [6].

Таким образом, сертификацию можно рассматривать как эффективный инструмент совершенствования профессионализма сотрудников и профессионального подбора персонала.

Кроме того, в условиях переосмысления ценностей при проведении сертификации система оценки персонала не может ограничиться одной целью – проверкой способностей и навыков сотрудников. Она ставит более важную задачу – изучение внутренней мотивации работников, навыков самоорганизации своей деятельности, удовлетворенность деятельностью, ответственностью перед собой и коллегами за результат своей деятельности.

Для организации работ по сертификации необходимо провести ряд мероприятий:

1. Разработать и внедрить «Положение о сертификации персонала».
2. Провести квалиметрическую оценку персонала.
3. Выполнить количественный и качественный анализ персонала.
4. Разработать систему оценки компетентности работников организации.
5. Адаптировать профессиональные стандарты и квалификационные справочники, которые будут определять необходимый уровень квалификации, перечень задач, функциональные обязанности, полномочия и ответственность, адаптированные в соответствии с условиями предприятия и системы международных стандартов.
6. Создать комиссии и (или) независимые центры по сертификации персонала.
7. Разработать мотивационный механизм в аспекте проведения сертификации персонала.

Выводы. Таким образом, процесс внутренней сертификации персонала является прогрессивной формой управления персоналом и эффективным инструментом управления человеческими ресурсами.

Список литературы

1. Межгосударственный стандарт ГОСТ ISO 9001-2011 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://nami-smk.ru/doc/GOST-ISO-9001-2011.pdf>, свободный. – Загл. с экрана.
2. Алексеева, Е. Ю. Диагностика и оценка персонала: методология, методика и технологии / Е. Ю. Алексеева. – Волгоград: Экономика, 2008. – 216 с.
3. Подготовка персонала в менеджменте качества [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.certicom.kiev.ua/personal.html>, свободный. – Загл. с экрана.
4. ISO 10018:2012 – акцент на человеческий фактор в управлении качеством [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://tms-ua.com/standarts/iso-10018/>, свободный. – Загл. с экрана.
5. Сертификация персонала предприятия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.tehreg.ru/cert_pers.htm, свободный. – Загл. с экрана.
6. Управление профессиональным развитием персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://otherreferats.allbest.ru/management/00044103_0.html, свободный. – Загл. с экрана.

УДК 331

РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

И.А. Горчакова, к.п.н, доцент,

К.А. Демченко

Донецкий национальный технический университет, г. Донецк

(Донецкая Народная Республика)

Аннотация. В статье рассмотрено развитие инновационных технологий управления персоналом в современных условиях хозяйствования, так же охарактеризованы персонал-технологии на предприятиях. Рассмотрено сравнение систем управления персоналом на предприятиях.

Ключевые слова: персонал, технологии, инновация, лизинг, аутсорсинг, аутстаффинг, коучинг, реинжиниринг, хедхантинг, скрининг, рекрутинг.

Summary. The paper considers the development of innovative technologies of personnel management in modern conditions of managing. The article described the

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