



**Стратегия устойчивого  
развития  
в антикризисном управлении  
экономическими системами**

**ТОМ III**

**Актуальные проблемы управления  
социально-экономическим развитием**

**Донецк 2017**

# ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ



## СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ В АНТИКРИЗИСНОМ УПРАВЛЕНИИ ЭКОНОМИЧЕСКИМИ СИСТЕМАМИ

### Материалы

III Международной научно-практической конференции  
г. Донецк  
19 апреля 2017 г.

Том 3



ДОНЕЦК  
ГОУВПО ДОННТУ  
2017

Редакционная коллегия:

Б.Г.Шелегеда – д.э.н., проф., профессор кафедры менеджмента и хозяйственного права ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»; Н.Ю. Омарова – д.э.н., проф., зав. кафедрой финансов, денежного обращения и кредита ФГБОУ ВО «Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого»; С.Г. Симонов – д.с.н., проф., зав. кафедрой экономики и организации производства ФГБОУ ВО «Тюменский индустриальный университет»; Ш.К. Кутаев – д.э.н., зав. отделом воспроизводства населения и трудовых ресурсов Института социально-экономических исследований Дагестанского научного центра Российской академии наук, профессор кафедры экономики труда и управления персоналом ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный университет»; Ю.Г. Тюрина – д.э.н, доц., доцент кафедры финансов ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет»; Я.В. Хоменко – д.э.н., проф., профессор кафедры международной экономики ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»; А.Е.Пожидаев – кандидат наук по гос. управлению, доцент, заведующий кафедрой государственного и муниципального управления Луганского национального университета имени Тараса Шевченко; В.В. Жильченкова – к.э.н., доц., декан инженерно-экономического факультета ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»; О.Н. Шарнопольская – к.э.н., доц., зав. кафедрой менеджмента и хозяйственного права ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»; И.А. Кондаурова – к.э.н., доц., зав. кафедрой управления бизнесом и персоналом ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»; Л.В. Шабалина – к.э.н., доц., зав. кафедрой международной экономики ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»; Е.Г. Курган – к.э.н., доц., доцент кафедры менеджмента и хозяйственного права ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет».

**С 83 Стратегия устойчивого развития в антикризисном управлении экономическими системами** [Электронный ресурс]: материалы III Международной научно-практической конференции, г. Донецк, 19 апреля 2017 г. / отв. ред. И.А. Кондаурова / ГОУВПО ДОННТУ. – Донецк: ДОННТУ, 2017. – Том 3. – 302 с.

В материалах конференции представлены доклады ученых и специалистов по актуальным проблемам экономики и управления: стратегическим ориентирам реализации стратегии устойчивого развития экономических систем; повышению устойчивости экономических систем в условиях глобализации мировой экономики; актуальным проблемам управления социально-экономическим развитием.

Для специалистов народного хозяйства, ученых, преподавателей, аспирантов и студентов высших учебных заведений.

Рекомендовано ученым советом  
ГОУВПО «Донецкий национальный технический университет»  
протокол № 4 от 21.04.2017 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

### СЕКЦИЯ 3.

#### **АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ ..... 11**

**Дариенко О.Л., Иванова К.А.**

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ  
ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

*Автомобильно-дорожный институт Донецкого национального  
технического университета, г. Донецк, ДНР ..... 11*

**Горощенко В.В., Слепнев Д.С.**

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ  
ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

*Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР ..... 17*

**Коваленко Т.В., Ермолаев И.А.**

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ НА ОСНОВЕ  
ВНЕДРЕНИЯ ДИСТАНЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В  
ВУЗЕ МЧС

*Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР ..... 23*

**Петрова Е.И.**

ЦЕННОСТЬ ПРАВА В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

*Донецкий национальный университет экономики и торговли  
имени Михаила Туган-Барановского, г. Донецк, ДНР ..... 28*

**Кондратьев В.А.**

ПРАВО НА АССОЦИАЦИЮ, ЗАБАСТОВКУ И ЛОКАУТ КАК ФОРМА  
КОЛЛЕКТИВНОЙ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ: МЕЖДУНАРОДНО-  
ПРАВОВОЙ АСПЕКТ

*Донецкий национальный университет экономики и торговли  
имени Михаила Туган-Барановского, г. Донецк, ДНР ..... 33*

**Бычкова О.В.**

КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ В СИСТЕМЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ  
БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

*Донецкий национальный университет, г. Донецк, ДНР ..... 41*

**Котова Н.И., Котова А.А.**

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ  
СТАНДАРТОВ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ

*Институт экономических исследований, г. Донецк, ДНР;  
Белгородский государственный национальный исследовательский университет,  
г. Белгород, РФ ..... 45*

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

<b>Баранник Ю.Г., Дяк Ю.С.</b> ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА ПРЕДПРИЯТИЯ <i>Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики, г. Донецк, ДНР</i> .....	96
<b>Смирнов С.Н., Лаврова В.А.</b> ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАДРОВЫХ АГЕНТСТВ НА РЫНКЕ ТРУДА <i>Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики, г. Донецк, ДНР</i> .....	101
<b>Смирнов С.Н., Павловец А.С.</b> ПРИМЕНЕНИЕ МАТЕМАТИЧЕСКИХ МОДЕЛЕЙ ДЛЯ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ <i>Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики, г. Донецк, ДНР</i> .....	106
<b>Котова Н.И., Абдалян Л.Н.</b> ОПТИМИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ <i>Институт Экономических Исследований, г. Донецк, ДНР</i> .....	112
<b>Мешков А.В., Новикова П.А.</b> ФАКТОРЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ <i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i> .....	116
<b>Барыло И.В., Чех Е.С.</b> МЕТОДЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА <i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i> .....	120
<b>Пефтиев О.В.</b> ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ <i>ООО «Агроконсалт», г. Донецк, ДНР</i> .....	125
<b>Кондаурова И.А., Русина В.А.</b> ЭФФЕКТИВНЫЕ МЕТОДЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА <i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i> .....	131
<b>Надтока Т.Б., Панфилкина Э.Е.</b> КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КАК ФАКТОР КОМПЛЕКСНОГО ПОДХОДА В ПОВЫШЕНИИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ <i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i> .....	137

- Малышко А.В., Филонов О.В.**  
СТОИМОСТЬ ВРЕМЕНИ В ПРИНЯТИИ РЕШЕНИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫМИ  
ОРГАНАМИ  
*Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР* ..... 143
- Осипишина Т.Н.**  
ИНВЕСТИЦИИ В УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА  
ДЛЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ  
*Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР* ..... 152
- Шевченко М.Н., Лыхобаба Ю.А.**  
ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ СОЦИАЛЬНО-  
ОРИЕНТИРОВАННЫМ ПРЕДПРИЯТИЕМ МЯСОПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕГО  
ПОДКОМПЛЕКСА  
*Луганский национальный аграрный университет, г. Луганск, ЛНР* ..... 157
- Пономарёв И.Ф., Кулик А.К., Савенков Д.А.**  
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РОЛЬ УСЛОВИЙ ТРУДА В  
РЕАЛИЗАЦИИ ПОТЕНЦИАЛА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ  
*Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР* ..... 164
- Кулик А.К., Шитец А.О.**  
ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ АУТСОРСИНГА НА ОТЕЧЕСТВЕННЫХ  
ПРЕДПРИЯТИЯХ  
*Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР* ..... 168
- Зорина М.С., Дзюбан А.С.**  
КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ  
МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА  
*Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР* ..... 172
- Какунина А.А., Аракелова З.Г.**  
ФАКТОРЫ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ  
*Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР* ..... 176
- Павловская И.Г., Гололобов К.А.**  
СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПОДХОДОВ К РАЗВИТИЮ  
ПЕРСОНАЛА В ЯПОНСКОЙ И АМЕРИКАНСКОЙ МОДЕЛИ  
*Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР* ..... 180
- Шумаева Е.А., Брухаль А.А.**  
ДЕЛЕГИРОВАНИЕ ПОЛНОМОЧИЙ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ  
МЕТОД РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА  
*Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР* ..... 183

<b>Шумаева Е.А., Чумаков А.И.</b> TALENTMANAGEMENT <i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i> .....	188
<b>Романюк Н.В.</b> СИСТЕМА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ <i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i> .....	194
<b>Кутаев Ш.К.</b> ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА ПО ФОРМИРОВАНИЮ И ИСПОЛЬЗОВАНИЮ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ <i>Институт социально-экономических исследований Дагестанского научного центра РАН; Дагестанский государственный университет, г. Махачкала, РФ</i> .....	202
<b>Кондаурова И.А., Воплюшкина Ю.И.</b> ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК ОСНОВА СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ <i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i> .....	209
<b>Петрова Й.П.</b> ЭМОЦИОНАЛЬНАЯ ИНТЕЛЛИГЕНТНОСТЬ В УПРАВЛЕНИИ <i>Хозяйственная академия им. Д.А. Ценова, г. Свиштов (Болгария)</i> .....	216
<b>Штагер О.А., Федирцан А.В.</b> ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПРОЦЕДУРЫ СЕРТИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА <i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i> .....	220
<b>Горчакова И.А, Демченко К.А.</b> РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ <i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i> .....	224
<b>Шумаева Е.А., Липова Э.Е.</b> СИСТЕМЫ АВТОМАТИЗИРОВАННОГО УЧЕТА ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ СОТРУДНИКОВ <i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i> .....	233
<b>Зорина М.С., Перелыгина Н.П.</b> КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ПРЕДПРИЯТИЯ <i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i> .....	237



<b>Кравцова Л.В., Вуйка Я.В.</b> ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ <i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i> .....	241
<b>Павловская И.Г., Репула А.А.</b> СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА <i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i> .....	245
<b>Гадецкий В.Г., Гросова А.Н.</b> СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА <i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i> .....	248
<b>Комарницкая Е.В., Гутцул А.Л., Педык А.А.</b> МОТИВАЦИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА <i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i> .....	254
<b>Савельева О.А., Кожевникова А.А.</b> УЧЕТ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ДИСЦИПЛИНОЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ <i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i> .....	258
<b>Коваленко Т.В., Митасова А.А.</b> ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ <i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i> .....	261
<b>Скляр Д.А., Маруха Е.О.</b> НАУЧНЫЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМ КАПИТАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ <i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i> .....	267
<b>Куликова И.Р., Шайда И.И.</b> ОРГАНИЗАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ КАК ФАКТОР УСПЕХА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫХ ФИРМ <i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i> .....	271
<b>Кондаурова И.А., Кулик А.К., Пархоменко Н.В.</b> АНТИКРИЗИСНАЯ ПОЛИТИКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ СУБЪЕКТА ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ <i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i> .....	275

- Пискун Е.И., Сафронова А.А.**  
ИННОВАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ  
И ОЦЕНКА ЕГО ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ  
*Севастопольский государственный университет, г. Севастополь, РФ ..... 279*
- Павловская И.Г., Супрун А.И.**  
СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К ФОРМИРОВАНИЮ УПРАВЛЕНИЯ  
ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ  
*Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР ..... 283*
- Горощенко В.В., Нелень В.А.**  
ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ  
НЕМАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ  
*Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР ..... 286*
- Остапенко Б.С.**  
СОВРЕМЕННЫЕ ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ  
ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ  
*Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР ..... 290*
- Балашова Р.И., Подольская Л.Д.**  
ОСОБЕННОСТИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ТУРИСТИЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ  
*Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР;  
Донецкий институт туристического бизнеса, г. Донецк, ДНР ..... 293*
- Ифутина Е.А.**  
ИЗМЕНЕНИЕ ПОДХОДОВ К ПОДГОТОВКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ  
КАДРОВ НА РЫНКЕ ТРУДА  
*Инновационный Евразийский университет, г. Павлодар, Казахстан ..... 298*

### Список литературы

1. Лутай Л.А. Дисциплінарні відносини: стратегія розвитку та механізм забезпечення: Монографія / Донецький нац. університет економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. – Донецьк, 2007. – 277 с.
2. Безруких Р.К. Управление дисциплиной труда / Р.К. Безруких, В.Н. Вяткин, Ю.Ю. Екатеринославский. – М.: Сов. Россия, 1988. – 144 с.
3. Грэхем Х.Т. Управление человеческими ресурсами: Учеб. Пособие для вузов / Х.Т. Грэхем, Р. Беннет; пер. с англ. под ред. Т.Ю. Базарова и Б.Л. Еремина. – М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2003. – 598с.
4. Десслер Гари. Управление персоналом / Пер. с англ. изд. Д.П. Коньковский. – М.: БИНОМ. Лаб. Знаний, 2004. – 799с.
5. Джей Рос. Энциклопедия менеджера: Алгоритмы эффективной работы: Пер. С англ. / Рос Джей, Ричард Темплар. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – 675 с.
6. Как максимально эффективно вести табель учета рабочего времени? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hrmaximum.ru/articles/management/1240/>
7. Корельский В.М. Все начинается с дисциплины. – М.: Мысль, 1985. – 204 с.
8. Системы контроля персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://secandsafe.ru/stati/kompleksnye\\_sistemy\\_bezopasnosti/sistemy\\_kontrolya\\_piersonala](http://secandsafe.ru/stati/kompleksnye_sistemy_bezopasnosti/sistemy_kontrolya_piersonala)
9. Умный контроль за сотрудниками, Clever Control [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://clevercontrol.ru/?yclid=5658239392941870169>
10. Учет рабочего времени — контроль за сотрудниками [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://naim.guru/rabochee-vremay/uchet.html#metody>

УДК 159.5

### ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

**Т.В. Коваленко**, к.э.н., доцент,

**А.А. Митасова**

*Донецкий национальный технический  
университет, г. Донецк*

*(Донецкая Народная Республика)*

*Аннотация. В статье рассмотрена сущность и роль социально-психологического управления. Проанализированы основные направления и функции социально-психологического управления персоналом. Раскрыта сущность и роль благоприятного социально-психологического климата в*

коллективе. Проанализирована роль руководителя в управлении социально-психологическом управлении персоналом.

*Ключевые слова:* социально-психологическое управление, трудовой коллектив, производительность труда, мотивационная и стимулирующая деятельность, методы управления персоналом.

*Summary.* There is considered the essence and role of socio-psychological management in the article. There are analyzed the main directions and functions of the socio-psychological human resource management. The essence and role of a favorable socio-psychological climate in the team is revealed. The role of the head in the management of socio-psychological human resource management is analyzed.

*Keywords:* socio-psychological management, labor collective, labor productivity, motivational and stimulating activity, methods of human resource management.

**Постановка проблемы.** Одним из самых важных направлений деятельности на любом предприятии является комплексное управление персоналом, которое представляет собой системную науку об административно-управленческих, организационно-экономических, социально-психологических факторах и способов воздействия на персонал предприятия с целью повышения эффективности его деятельности.

На сегодняшний момент можно выделить три основных направления управления персоналом предприятия: экономическое, административное и социально-психологическое. Сущность первого направления предполагает воздействие на персонал посредством финансового аспекта, стимулирования трудовой деятельности через премирование, доплаты, компенсации. Задачей административного воздействия является, прежде всего, формирование четкой организации труда и трудовой дисциплины персонала. Данные направления являются основополагающими и базовыми в сфере управления персоналом.

Современное развитие рыночных отношений предусматривает необходимость сосредоточения внимания на развитии и совершенствовании социально-психологического управления персоналом, сущность которого предполагает применение социальных и психологических механизмов воздействия на отношения в трудовом коллективе. Формирование благоприятного социально-психологического климата, поддержание сплоченности коллектива, анализ психологических особенностей и социализация личности в коллективе – залог создания и поддержания комфортных условий труда сотрудников предприятия с целью получения максимального результата от их деятельности. Этим обуславливается актуальность анализа социально-психологического управления персоналом на предприятии любого вида деятельности.

**Анализ предыдущих исследований и публикаций.** Значительный вклад в изучение социально-психологических аспектов управления персоналом внесли такие отечественные ученые, как К.К. Платонов [1], А.А. Русалинова [2], А.Л. Журавлев [3], Б.Д. Парыгин [4], а также другие выдающиеся ученые и

практики в области психологии управления персоналом, чьи работы представлены в виде научных изданий и методических пособий по рассматриваемой теме исследования.

**Целью** исследования является раскрытие понятия и сущности социально-психологического аспекта управления персоналом посредством анализа направлений деятельности, функций и роли данного направления в сфере управления персоналом.

**Основные результаты исследования.** Социально-психологическое управление персоналом – это совокупность основополагающих способов воздействия на межличностные и межгрупповые отношения, возникающие в процессе трудовой деятельности в коллективе, а также механизм влияния на социальные процессы, имеющие место в трудовом коллективе.

Социально-психологическое управление включает два направления данной деятельности: социальное и психологическое.

К первому направлению следует отнести:

- создание и поддержание в коллективе благоприятного социально-психологического климата;
- обеспечение сплоченности трудового коллектива;
- реализация единства интересов персонала,
- направленность на достижение общего результата;
- формирование процесса социализации личности в коллективе;
- нацеленность на потребности, мотивы, интересы, цели личности в коллективе.

Психологическими аспектами управления персоналом выступают:

- создание удовлетворительного морально-психологического климата;
- повышение степени удовлетворенности трудом;
- активизация трудовой деятельности на основе сознательного желания принимать участие в процессе трудовой деятельности;
- анализ психологической совместимости членов коллектива;
- принцип гуманизации отношений между работниками, а также между работником и руководителем;
- управление психологическим побуждением коллектива, формирующим у работников инициативу, предприимчивость, стремление к высокопроизводительному труду и т.д. [5].

Таким образом, объединив данные направления в единый процесс управления, можно сформировать общие направления социально-психологического воздействия на персонал:

- 1) социально-психологический анализ трудового поведения работников в коллективе;
- 2) социальное планирование развития как отдельного работника, так и трудового коллектива;
- 3) социальное развитие персонала с учетом психофизиологических особенностей личности;
- 4) моральное и психологическое стимулирование трудовой деятельности;
- 5) становление социальных норм поведения;

б) создание благоприятного социально-психологического климата.

Установлено, что формирование благоприятного социально-психологического климата трудового коллектива является одним из важнейших условий борьбы за рост производительности труда и качество выпускаемой продукции. Благоприятный климат является залогом эффективной работы трудового коллектива на предприятии любого вида деятельности.

Содержание социально-психологического климата на рабочем месте рассматривается в работах В.М. Шепеля. Автор акцентирует внимание на том, что социально-психологический климат – это эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе их близости, симпатии, совпадения характеров, интересов, склонностей [6]. Приведенное определение данного понятия не утратило свой смысл и на сегодняшний день развития социально-трудовых отношений.

Формирование благоприятного социально-психологического климата трудового коллектива на рабочем месте является одним из важнейших условий повышения конкурентоспособности предприятия. Вместе с тем, социально-психологический климат является показателем уровня социального развития коллектива и его психологических резервов, способных к более полной реализации. От уровня оптимальности социально-психологического климата каждого отдельного трудового коллектива во многом зависит и общая социально-политическая, идеологическая атмосфера общества в целом.

А.Н. Лутошкин выделяет четыре типа социально-психологического климата на рабочем месте:

- 1) благоприятный, устойчивый тип;
- 2) благоприятный, неустойчивый тип;
- 3) средне благоприятный, проблемный тип;
- 4) неблагоприятный тип.

Именно в коллективе с благоприятным социально-психологическим климатом у сотрудников преобладает оптимизм. В данном трудовом коллективе преобладает доверие, чувство защищенности, открытость, возможность карьерного роста и духовного развития, взаимопомощь и теплые межличностные отношения. В такой атмосфере, как правило, сотрудники чувствуют свою значимость и стремятся к совершенствованию [7].

В коллективе с неблагоприятным социально-психологическим климатом сотрудники настроены пессимистично. Неуверенность в себе, подозрительность, закрытость, скованность, страх совершить ошибку и недоверие – основные характеристики членов такой группы. В таком коллективе довольно часто случаются конфликты и споры.

Социально-психологический климат выступает объектом управления персоналом предприятия. Наряду с этим, объектом управления может выступать характер, психические и психо-физиологические особенности работника.

Следует отметить основополагающие функции социально-психологического управления, к которым относятся следующие:

- 1) планирование социально-психологического воздействия на персонал;

- 2) анализ нормативов и норм социально-психологических процессов с последующим их улучшением и развитием;
- 3) контроль за соблюдением выполнения норм и нормативов;
- 4) мотивационная и стимулирующая деятельность в сфере социально-психологического управления;
- 5) разработка социально-психологических методов управления персоналом с целью анализа и использование законов психической деятельности людей для оптимизации психологических явлений и процессов в интересах общества и личности.

Для эффективного управления коллективными межличностными и общественными отношениями, социально-психологические методы управления должны включать комплексное воздействие как на коллектив, так и на личность в отдельности. Необходимость использования в практике управления предприятием социально-психологических методов руководства очевидна, так как они позволяют своевременно учитывать мотивы деятельности и потребности работников, видеть перспективы изменения конкретной ситуации, принимать оптимальные управленческие решения.

Управление социально-психологическим развитием коллектива во многом зависит от руководителя предприятия, его компетентности, заинтересованности, профессиональной подготовленности, организаторских способностей и знаний в области социальной психологии. Социально-психологическое управление предусматривает, чтобы непосредственным воздействием на коллектив занимались люди динамичные, гибкие, умеющие использовать разнообразные аспекты управления с ориентацией на индивидуальный творческий и новаторский потенциал личности. Успех деятельности руководителя в этом направлении зависит от того, насколько правильно применяет он различные формы социально-психологического воздействия, которые, в конечном счете, формируют здоровые межличностные отношения [8].

Таким образом, результат деятельности руководителя определяется его умением строить процесс управления с учетом законов и закономерностей психического и социального развития трудового коллектива, умением находить индивидуальный подход к людям, основанный на достижениях современной психологии управления. При этом, большое внимание в развитие теории и методологии управления человеческим потенциалом должно уделяться вопросам социального воздействия инновационных управленческих решений на развитие человеческого потенциала, а также анализу использования социологического и психологического инструментария для оценки взаимодействия человека и предприятия на основе системной методологии.

**Выводы.** Производительность трудовой деятельности на предприятиях любого вида деятельности определяется тем, насколько активно и сознательно участвуют в нем люди. Именно социально-психологическое управление персоналом на современном этапе развития общественных отношений позволяет создать комфортные условия труда для сотрудников предприятия, достичь поставленных целей при условии сохранения здоровья работников и

поддержания благоприятного социально-психологического климата в коллективе, соблюдая при этом законодательство и требования нормативных актов. В связи с этим, роль и значение социально-психологического воздействия на персонал становится все более важным и основополагающим направлением в комплексе управления персоналом предприятия.

### Список литературы

1. Платонов Ю.П. Психология коллективной деятельности: Теоретико-методологический аспект / Ю.П. Платонов. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1990. – 181 с.
2. Русалинова А.А. Изучение социально-психологического климата в первичных производственных коллективах / А.А. Русалинова // Проблемы промышленной социальной психологии: избр. труды (1964-2008 гг.). – СПб., 2009. – С. 148-163. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/rol-psihologicheskikh-faktorov-v-upravlenii-personalom>. Загл. с экрана.
3. Журавлев А.Л. Психология совместной деятельности / А.Л. Журавлев. – М.: Изд-во «Ин-т психологии РАН», 2005. – 628 с.
4. Парыгин Б.Д. Социальная психология. Истоки и перспективы / Б.Д. Парыгин. – СПб: СПбГУП, 2010. – 533 с.
5. Абдуллин Р.Ж. Методы социально-психологического воздействия на персонал в условиях мирового финансового и производственного кризиса / Р.Ж. Абдуллин Р.Ж., Д.Ж. Абдуллин. – Электронный научный журнал «Экономика. Управление. Право». – 2014. – Выпуск 9(57) Ноябрь-Декабрь. – С. 6-13. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.economy-management-law.ingnpublishing.com/archive/2014/release\\_9\\_57\\_november-december/abdullin\\_r\\_zh\\_metody\\_social\\_nopsihologicheskogo\\_vozdejstviya\\_na\\_personal\\_v\\_usloviyah\\_mirovogo\\_finansovogo\\_i\\_proizvodstvennogo\\_k/](http://www.economy-management-law.ingnpublishing.com/archive/2014/release_9_57_november-december/abdullin_r_zh_metody_social_nopsihologicheskogo_vozdejstviya_na_personal_v_usloviyah_mirovogo_finansovogo_i_proizvodstvennogo_k/) DOI. Загл. с экрана.
6. Шепель В.М. Управленческая психология / В.М. Шепель. – М.: Экономика, 1986. – 248 с.
7. Лутошкин А.Н. Эмоциональные потенциалы коллектива / А.Н. Лутошкин. – М.: Педагогика, 1988. – 128 с.
8. Ким Н.В. Роль психологических факторов в управлении персоналом / Н.В. Ким // Вестник Челябинского государственного университета – 2014. – Выпуск №18 (347). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/rol-psihologicheskikh-faktorov-v-upravlenii-personalom>. Загл. с экрана.



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