



**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ НАУКА**

НАУЧНАЯ ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

**Сборник научных трудов  
по материалам I Международной  
научно-практической конференции  
ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ  
ПРЕОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ  
РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ В  
ОТРАСЛЯХ ПРОМЫШЛЕННОСТИ  
25 января 2016 г.**



**Нижний Новгород, 2016**  
**[www.scipro.ru](http://www.scipro.ru)**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ НАУКА**

**ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ  
ПРЕОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ  
РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ В ОТРАСЛЯХ  
ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

**Сборник научных трудов  
по материалам I международной  
научно-практической конференции**

**25 января 2016 г.**

[www.scipro.ru](http://www.scipro.ru)  
Нижний Новгород 2016

УДК 338  
ББК 65.2/4

И 70

*Редакторы:*  
*Н.А. Краснова, Т.Н. Плесканюк*

Институциональные преобразования в условиях рыночной экономики в отраслях промышленности: сборник научных трудов по материалам I Международной научно-практической конференции 25 января 2016 г. - Нижний Новгород: НОО «Профессиональная наука» - 2016. - 139 с.

ISBN 978-5-00-005464-4

В сборнике научных трудов рассматриваются проблемы институционального преобразования в условиях рыночной экономики в различных отраслях промышленности по материалам научно-практической конференции «Институциональные преобразования в условиях рыночной экономики в отраслях промышленности» (25 января 2016 г.).

Сборник предназначен для практиков, руководителей всех уровней, научных и педагогических работников, преподавателей, аспирантов, магистрантов и студентов с целью использования в научной работе и учебной деятельности.

Все включенные в сборник статьи прошли научное рецензирование и опубликованы в том виде, в котором они были представлены авторами. За содержание статей ответственность несут авторы.

Информация об опубликованных статьях предоставлена в систему Российского индекса научного цитирования – **РИНЦ** по договору No 2819-10/2015К от 14.10.2015 г.

Электронная версия сборника находится в свободном доступе на сайте <http://www.scipro.ru>.

УДК 338  
ББК 65.2/4

ISBN 978-5-00-005464-4

- @ Редакторы Н.А. Краснова,  
Т.Н. Плесканюк, 2016
- @ Коллектив авторов, 2016
- @ Индивидуальный предприниматель  
Краснова Н.А., 2016

## СОДЕРЖАНИЕ

### **СЕКЦИЯ 1. ИНСТРУМЕНТЫ И МЕТОДЫ МЕНЕДЖМЕНТА И МАРКЕТИНГА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ, ОТРАСЛЕЙ, КОМПЛЕКСОВ. .... 6**

Батьковский А.М. Анализ производственных программ предприятий радиоэлектронной промышленности .....	6
Батьковский А.М. Методика оценки финансовой устойчивости предприятий радиоэлектронной промышленности .....	10
Батьковский А.М. Оценка реализуемости инновационных проектов, обеспечивающих военно-техническую безопасность России .....	16
Батьковский А.М. Развитие инструментария анализа инвестиционных проектов, осуществляемых высокотехнологичными предприятиями.....	22
Батьковский А.М. Показатели оценки финансовой устойчивости высокотехнологичных предприятий .....	27
Божко В.П. Развитие управления предприятиями высокотехнологичного комплекса...	33
Изосимова Т.Н., Ананич И.Г. Методика сравнительной оценки финансово-экономической эффективности аграрных предприятий.....	39
Кадушкина Е.А., Андреев В.И. Оценка критериев ликвидности и устойчивости хозяйств базарно-карабулакского района Саратовской области .....	42
Киреева Е.С. Таможенное регулирование как инструмент в реализации политики импортозамещения .....	50
Кондаурова И.А., Пыренкова А.А. Конкурентоспособность персонала как условие эффективной деятельности предприятия .....	56
Кравчук П.В. Развитие теории управления производством вооружения и военной техники .....	62
Кравчук П.В. Оценка экономической деятельности предприятий при создании продукции специального назначения .....	69
Кравчук П.В. Контрактные цены на продукцию специального назначения .....	76
Кравчук П.В. Инструментарий оптимизации производственных программ интегрированных структур оборонно-промышленного комплекса .....	82
Кравчук П.В. Анализ процесса управления производством вооружения и военной техники в зарубежных странах .....	87
Крамаренко О.М. Банковское обслуживание стратегических отраслей экономики .....	93
Миннигалимова А.Р. Развитие малого агробизнеса на основе государственно-частного партнерства .....	97
Переверзева Н.А., Мордвинова Ж.С. о некоторых аспектах использования мобильной рекламы в Республике Беларусь .....	103

### **СЕКЦИЯ 2. ПРОМЫШЛЕННАЯ ПОЛИТИКА НА МАКРО- И МИКРОУРОВНЕ ..... 107**

Батьковский М.А. Экономико-математическая модель инновационного развития высокотехнологичных предприятий .....	107
Батьковский М.А. Использование информационных технологий на высокотехнологичных предприятиях .....	113
Батьковский М.А. Интеграции этапов создания продукции военного назначения .....	119
Батьковский М.А. Анализ инвестиционной привлекательности высокотехнологичных	

предприятий.....	124
<b>СЕКЦИЯ 3. УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРОГРАММОЙ.....</b>	<b>132</b>
Чаадаева В.В. Процедуры и принципы формирования системы управления устойчивым развитием предприятия.....	132
<b>СЕКЦИЯ 4. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ ПРОМЫШЛЕННОСТИ КАК НАУКИ.....</b>	<b>136</b>
Пак Г.Ю., Мамонтова Е.О., Елькина К.В. Формирование ресурсного потенциала в АПК.....	136

отечественного сельхозпроизводителя, что станет стимулом к расширению и модернизации производства.

#### Библиографический список

1. Базы данных таможенной статистики внешней торговли. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.customs.ru>
2. Павленко И.В., Сердобинцев Д.В., Усанов А.Ю. Развитие внешнеэкономической деятельности, обеспечение продовольственной безопасности на основе кластерного подхода: региональный аспект // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2013. – № 20. – С. 9-17.
3. Статистические данные об импорте товаров, запрещенных в рамках ответных санкций России. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://itar-tass.com>
4. Суханова И.Ф. Содержание, этапы и особенности импортозамещения в аграрной экономике / Аграрная наука в XXI веке: проблемы и перспективы: Сборник статей IX Всероссийской научно-практической конференции. – Саратов, – 2015. – С. 134-136.
5. Суханова И.Ф., Перебинос А.В. Направления диверсификации внешнеторговой деятельности российского АПК в условиях вступления России в ВТО // Региональные агросистемы: экономика и социология. 2014. № 2. С. 2.
6. Товарная номенклатура внешнеэкономической деятельности. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.tks.ru/>
7. Фефелова Н.П., Терина Г.Е. Изменения государственной поддержки сельского хозяйства в связи с вступлением России в ВТО / Молодежь в науке и бизнесе: международный сборник научных статей. – Саратов: ФГБОУ ВПО Саратовский государственный аграрный университет им. Н.И. Вавилова. – 2014. – С. 120-129.
8. Шарикова, И.В. Антипова А.А. Вступление России во всемирную торговую организацию: выгоды и перспективы / Состояние и перспективы инновационного развития АПК: Сборник научных статей. – Саратов, – 2013. – С. 30-38.

УДК 65.012.32.009.12

### **Кондаурова И.А., Пыренкова А.А. Конкурентоспособность персонала как условие эффективной деятельности предприятия**

Competitiveness of staff as a condition of effective activity of the enterprise

Кондаурова И.А., к.э.н., доцент,  
Пыренкова А.А., магистрант

Kondaurova I.A., Pyrienkova A.A.  
Donetsk National Technical University

**Аннотация.** В данной статье освещены основные проблемы конкурентоспособности персонала, дана общая характеристика и определена ее роль в деятельности организации. Предложены методы повышения конкурентоспособности персонала, которые имеют значительное влияние на эффективную деятельность предприятия в целом. Сформированы правила, сделаны выводы и даны рекомендации, которых следует придерживаться для обеспечения прибыльности деятельности предприятия.

**Ключевые слова:** конкурентоспособность, персонал, деятельность предприятия, значение, внутренние и внешние факторы, эффективность работы персонала.

**Abstract.** In this article the main problems of competitiveness of staff, General characteristics and defined its role in the organization. Proposed methods of increasing the competitiveness of the personnel that have a significant impact on the effective activity of the enterprise as a whole. Shaped rules, conclusions and recommendations to be followed to ensure the profitability of the enterprise.

**Keywords:** competitiveness, personnel, activities of the company, the value, internal and external factors, staff efficiency.

**Постановка проблемы.** Конкурентоспособность персонала в условиях возрастающей конкуренции имеет решающее значение для эффективной деятельности предприятия, поэтому необходимо уделить особое внимание факторам, которые ее обеспечивают. Значимость проблемы повышения конкурентоспособности персонала предприятий чрезвычайно актуализируется в условиях усиления роли глобализации и международной конкуренции.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Весомым импульсом в появлении и развитии научных представлений о конкурентоспособности персонала стали труды Друкера П., Портера М., Стрикленда А., Томпсона А., и других зарубежных ученых. Разработке этой проблематики способствовали, в частности, Волгин М.А., Генкин. Б.М., Колосов Г.П., Фатхутдинов Р.А и другие.

Однако, несмотря на решающее значение этой экономической категории, комплексное теоретическое обоснование роли конкурентоспособности персонала, в дальнейшем эффективном развитии предприятия, остается актуальной и определяет необходимость дальнейшей научной работы в этом направлении.

**Формулировка цели статьи.** Цель данной статьи заключается в

уточнении сущности понятия конкурентоспособность персонала организации и определении влияния на эффективную деятельность организации в целом.

**Изложение основного материала.** На этапе современных рыночных преобразований трудовые услуги рабочей силы становятся не только товаром, но и объектом конкуренции и должны рассматриваться как важнейший вид капитала предприятия. Использование человеческого капитала содержит большие резервы для эффективного развития организаций, позволяет им повышать прибыль, получать преимущества на рынке. Менеджеры предприятий, которые начинают это хорошо понимать, пытаются привлечь к работе перспективных специалистов или самостоятельно растить свои высококвалифицированные кадры.

Конкурентоспособность работника можно представить как реальную и потенциальную его способность, деловую и профессиональную компетентность, инициативность, изобретательность в работе, чувство ответственности, которое отличает его от других работников аналогичной специальности, и позволяет выдерживать конкуренцию на рынке труда.

Степень проявления конкурентных преимуществ персонала определяется внешними и внутренними факторами. Внутренние факторы обеспечиваются условиями, которые позволяют работнику полностью реализовать свой творческий потенциал. Внутренние, или индивидуальные, конкурентные преимущества персонала по своей природе можно условно разделить на наследственные и приобретенные. К наследственным конкурентным преимуществам персонала относятся: способности (талант, способность к данному виду деятельности), темперамент (сангвиник, холерик, меланхолик, флегматик), физические данные. К приобретенным следует отнести: деловые качества (образование, специальные знания, навыки и умения), интеллигентность и культура, характер, отношение к труду, умение управлять своими эмоциями, воля, общительность, коммуникабельность, возраст и другие.

Развитие персонала является необходимым условием эффективного функционирования любого предприятия. Одним из основных направлений развития персонала предприятий является организация взаимосвязанных процессов развития конкурентоспособных и личностных способностей наемного работника. Развитие персонала способствует росту умений, навыков, знаний работника, повышает его интеллектуальный, духовный, профессиональный уровень, все это в свою очередь повышает конкурентоспособность наемного работника на рынке труда.

Конкурентоспособность персонала – это сложная экономическая категория, сущность которой раскрывают различные концептуальные подходы к ее определению:

1. Способность руководителей, профессионалов и специалистов генерировать идеи с использованием всех возможностей, возникающих во внешней и внутренней среде; своевременно выявлять угрозы для деятельности предприятия; решать проблемы; изобретать и быстрее конкурентов внедрять нововведения на всех стадиях жизненного цикла



товара; обеспечивать достижение поставленных целей и выполнение предприятием своей миссии;

2. Умение эффективно выполнять управленческие функции и своевременно принимать квалифицированные решения с целью разработки, производства и реализации высококачественной с особыми потребительскими свойствами продукции (услуг);

3. Способность полнее, по сравнению с другими кандидатами на вакантные должности, удовлетворять требования работодателей по уровню знаний, умений и навыков;

4. Умение проявить свои личностные, профессиональные и деловые качества, быстрее и лучше других работников реализовать собственный потенциал в конкретных условиях, что дает возможность получать соответствующее вознаграждение, достичь соответствующего социального статуса и служебно-профессионального роста.

То есть Конкурентоспособность формируется как интегральный показатель тех качеств, за счет которых именно конкретный работник выполняет свои обязанности лучше других на определенной должности с точки зрения организации, и за счет которых организация предоставляет ему преимущество.

Следовательно, персонал является «мотором» любого предприятия. Без человеческого фактора эффективное функционирование организации невозможно. Без квалифицированных специалистов ни одна фирма не способна достичь своей цели.

Опыт многих зарубежных компаний свидетельствует об усилении роли управления человеческим капиталом в системе факторов, обеспечивающих конкурентоспособность. Для достижения более устойчивого конкурентного положения предприятие должно постоянно разрабатывать программы развития персонала, которые бы обеспечивали работникам удовлетворение многих потребностей, развитие и повышение профессионального и общеобразовательного уровня.

Особое внимание следует уделить мотивации персонала для обеспечения его конкурентоспособности. На основе выявленной диспозиции мотивов поведения работников им предлагается достаточно широкий набор стимулов, которые бы обеспечили их положительное отношение к труду и более высокую отдачу. Среди них необходимо выделить: программы привлечения работников к управлению производством; работу в целевых группах по разработке перспективных специальных проектов; горизонтальные ротации в рамках фирмы и ее филиалов, в том числе иностранных и др.

Определение же потребности организации в профессионально-пригодных, компетентных работниках предусматривает внедрение в ее структурных подразделениях систем профориентации, профессионального обучения и прогнозирования персонала в профессиональном и квалификационном разрезах. Но, особо важным для обеспечения конкурентоспособности персонала является предварительная

профессиональная диагностика, то есть выявление, распознавание, оценка и учет психологически-значимой, для управления персоналом, информации об индивидуальных и групповых особенностях сотрудников.

Практика доказала, что социальные расходы – это эффективные вложения в человеческий капитал. Поскольку именно трудовой потенциал работников является фактором формирования конкурентоспособности предприятия. Человеческие ресурсы имеют специфическое влияние на уровень конкурентоспособности предприятия. Достаточная обеспеченность предприятий человеческими ресурсами соответствующего уровня квалификации и профессиональных навыков, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов продукции и повышения эффективности производства. В частности, от обеспеченности предприятия человеческими ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, эффективность использования оборудования, машин, механизмов и в результате объема производства продукции.

Необходимо отметить, что дальнейшие исследования конкурентоспособности работников и тенденций развития их трудового потенциала должны учитывать те изменения, которые происходят в социально-экономической сфере общества.

Повышение конкурентоспособности персонала является процессом, к которому должны стремиться и сами работники, и организация, в которой они работают. Развитие навыков и квалификации, приобретение опыта работы происходит объективно, и изменить можно только срок течения этого процесса. Поэтому для повышения конкурентоспособности работник должен стремиться расширять свои знания и квалификацию в определенной сфере деятельности, так и в других сферах.

Основную роль в развитии конкурентоспособности персонала изначально играет обучение персонала, потому что оно является источником повышения уровня профессиональной компетентности работника, способом ускорения адаптации сотрудников к работе в организации и методом обеспечения более глубокого понимания ими стратегических целей и организационной культуры компании. Все это непосредственно влияет на повышение их индивидуального уровня конкурентоспособности.

Следовательно, предприятие должно содействовать развитию наемных работников. Способность предприятия учиться и развиваться быстрее своих конкурентов является источником его социальных, стратегических и экономических преимуществ. Успешное развитие персонала требует использования конкретных мероприятий, направленных на формирование и активизацию его знаний, возможностей и поведенческих аспектов, которые должны учитываться при выборе кадровой стратегии, обоснованной кадровой политики, реализоваться в проектах развития персонала с использованием современных методов и механизмов. Профессиональное развитие личности и повышение конкурентоспособности, развитие

работников относятся к основным показателям прогрессивности общества, решающих рычагов научно-технического прогресса. Поэтому в странах с развитой рыночной экономикой все больше компаний берут на себя инициативу дальнейшего развития персонала своих организаций.

Фактором обеспечения конкурентоспособности персонала является предварительная профессиональная диагностика нового персонала, которая выступает главным инструментом эффективного управления персоналом и ключевым моментом сертификации кадров уже на этапе отбора и подбора кадров. Проведение регулярной диагностики не только нового персонала, но и постоянного позволит определять приоритеты развития работников, прогнозировать и планировать их карьеру, и, таким образом, сформировать у работников мотивацию к развитию необходимых предприятию компетенций, что без сомнения будет способствовать росту конкурентоспособности персонала.

Кроме того, сегодня на многих предприятиях, как правило, управление персоналом рассматривается отдельно от обязательной мотивированности работников на достижение конечной цели организации. Поэтому требует создания особая модель мотивации труда, которая учитывала бы факторы внешней и внутренней среды, социально-психологическое воздействие, которых изменяет мотивы человека к труду.

Планирование и организация развития сотрудников становятся важными функциями службы управления персоналом. Именно поэтому, вопросам повышения конкурентоспособности персонала следует уделять большое внимание, т.к. это непосредственно влияет на конечные результаты деятельности предприятия в целом.

**Выводы и перспективы дальнейших исследований в данном направлении.** Для повышения конкурентоспособности персонала, предлагаем следующие мероприятия:

1. Для повышения конкурентоспособности работник должен стремиться расширять свои знания и квалификацию как в определенной сфере деятельности, так и в других сферах.

2. Особое внимание следует уделить мотивации работников в достижении целей предприятия. Для этого необходимо широкое внедрение в практику управления персоналом программ привлечения работников к управлению производством; работу в целевых группах по разработке перспективных специальных проектов; горизонтальные ротации в рамках фирмы и ее филиалов, в том числе иностранных и др.

3. Большое значение для обеспечения предприятия эффективным персоналом имеет предварительная профессиональная диагностика. Проведение регулярной диагностики не только нового персонала, позволит определять приоритеты развития работников, прогнозировать и планировать их карьеру, и таким образом, сформировать у работников мотивацию к развитию необходимых предприятию компетенций, что без сомнения будет способствовать росту конкурентоспособности персонала.

### Библиографический список

1. Кондаурова И.А., Пыренкова А.А. Формирование механизма управления конкурентоспособностью банка: комплексный подход // Глобализация экономики и российские производственные предприятия: материалы 13-ой Междунар. науч.-практ. конф., г. Новочеркасск, 18-20 мая 2015 г.: В 2 ч. / Юж.-Рос. гос. политехн. ун-т (НПИ) имени М.И. Платова. – Новочеркасск: ЮРГПУ(НПИ), 2015. – Ч. 1– С.200-207.
2. Портер М.Е. Конкурентная стратегия: Методика анализа отраслей и конкурентов / Майкл Е. Портер; Пер. с англ. – 2-е изд. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – 454с.
3. Смирнов А.А. Конкурентоспособность персонала в системе категории экономика труда. Режим доступа - [.http://www.nbuuv.gov.ua/e-journals/eui/2010\\_2/10sooker.pdf](http://www.nbuuv.gov.ua/e-journals/eui/2010_2/10sooker.pdf).
4. Фатхутдинов Р.А. Стратегический менеджмент: Учебник. - Седьмой изд., Испр. и доп. М.: Дело, 2005. – 270с.

УДК 338.24

## **Кравчук П.В. Развитие теории управления производством вооружения и военной техники<sup>7</sup>**

The development of the theory of the production  
of weapons and military equipment

Кравчук Павел Васильевич  
доктор экономических наук / советник генерального директора  
ЗАО «ВИВОССиОИ», г. Москва  
[p.kravchuk@mail.ru](mailto:p.kravchuk@mail.ru)

Kravchuk Pavel Vasilyevich  
JSC «VIVOSS and OI», Moscow

**Аннотация.** Сущность процесса развития теории управления производством вооружений и военной техники (ВВТ) заключается в последовательном осуществлении мероприятий, обеспечивающих повышение эффективности деятельности предприятий оборонно-промышленного комплекса (ОПК). В статье рассмотрены особенности, задачи и специфика управления производством ВВТ. Проанализировано развитие российской системы управления производством ВВТ в разные периоды государственного и военного строительства.

**Ключевые слова:** теория управления, производство, вооружение и

---

<sup>7</sup> *Статья подготовлена при финансовой поддержке РФФИ (проект № 16-06-00028)*

Электронное научное издание

# **ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ПРЕОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ В ОТРАСЛЯХ ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

Сборник научных трудов  
по материалам I международной  
научно-практической конференции

25 января 2016 г.

По вопросам и замечаниям к изданию, а также предложениям к  
сотрудничеству обращаться по электронной почте [mail@scipro.ru](mailto:mail@scipro.ru)

Подготовлено с авторских оригиналов

ISBN 978-5-00-005464-4

Формат 60x84/16. Усл. печ. л. 8,1. Тираж 100 экз.  
Издательство Индивидуальный предприниматель Краснова Наталья Александровна  
Адрес редакции: Россия, 603186, г. Нижний Новгород, ул. Бекетова 53.