

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ВЫСШЕЕ УЧЕБНОЕ ЗАВЕДЕНИЕ  
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»



СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ  
научно-практической конференции  
«РЕСУРСОСБЕРЕЖЕНИЕ. ЭФФЕКТИВНОСТЬ. РАЗВИТИЕ»  
к 30-летию кафедры экономики предприятия

15 октября 2015 г.  
г. Донецк

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ВЫСШЕЕ УЧЕБНОЕ ЗАВЕДЕНИЕ  
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»



НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ  
СТУДЕНТОВ И МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ  
«РЕСУРСОСБЕРЕЖЕНИЕ. ЭФФЕКТИВНОСТЬ. РАЗВИТИЕ»  
к 30-летию кафедры экономики предприятия  
(тезисы докладов и сообщений)

15 октября 2015 г.  
г. Донецк

УДК 330.15.003.13

Сборник материалов научно-практической конференции «Ресурсосбережение. Эффективность. Развитие» / Под общ. ред. к.э.н., доц. С.Н. Крапивницкой – Донецк: ГВУЗ «ДонНТУ», 2015. – 314 с.

Целью проведения научно-практической конференции «Ресурсосбережение. Эффективность. Развитие» является повышение подготовки студентов экономических специальностей, развитие её деловой активности.

Сборник материалов содержит тезисы докладов научно-практической конференции студентов и молодых ученых «Ресурсосбережение. Эффективность. Развитие».

*Редакционная коллегия: Маренич К.В., д.т.н., проф., проректор по научной работе; Жильченкова В.В., к.э.н., доц., декан факультета экономики и менеджмента; Крапивницкая С.Н., к.э.н., доц., заведующая кафедрой «Экономика предприятия»; Мешков А.В., к.э.н., доц., заместитель декана факультета экономики и менеджмента; Балашова Р.И., д.э.н., проф. кафедры «Экономика предприятия».*

**Секция 1**  
**ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**  
**ПРЕДПРИЯТИЯ**

1.	<i>Абдалян Л.Н., Крапивницкая С.Н., к.э.н.</i> ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет» Конкурентоспособность предприятия как показатель эффективности его деятельности	28
2.	<i>Бабинцев В.Д., Давлианидзе Я.С., к.э.н.</i> ГВУЗ «Донецкий национальный университет» Рациональные методы организации рабочего времени персонала	31
3.	<i>Барыло И.В., асс.</i> ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет» Система управления персоналом: принципы и функции	34
4.	<i>Баскаков В.А., Кондаурова И.А., к.э.н.</i> ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет» Трудовой потенциал предприятия: понятие и видовая характеристика	38
5.	<i>Бечвая И.Е., асс.; Степанова Т.А., к.э.н.</i> ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет» Формирование мотивационного механизма повышения эффективности труда работников	41
6.	<i>Вавилов И.Н., Краснова В.В., д.э.н.</i> ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет» Управление воспроизводством и эффективностью использования основных фондов предприятия	46
7.	<i>Геммерлинг В.А., Кондаурова И.А., к.э.н.</i> ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет» Эффективное управление оборотным капиталом как фактор конкурентоспособности предприятия	50
8.	<i>Гранкина К.В., Краснова В.В., д.э.н.</i> ГВУЗ «Донецкий национальный университет» Прибыль - главный рычаг экономического управления предприятием, пути ее повышения	53
9.	<i>Демченко К.А., Горчакова И.А.</i> ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет» Модернизация системы управления персоналом на предприятии сферы обслуживания	56
10.	<i>Денисенко А.М., Горощенко В.В., к.э.н.</i> ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет» Пути повышения эффективности деятельности предприятий	60
11.	<i>Деревянченко Ю.А., Кондаурова И.А., к.э.н.</i> ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет» Формирование системы антикризисного управления предприятием	62

12.	<i>Диброва Е.Н., Хорошева Е.И., к.э.н.</i> <i>ГВУЗ «Донецкий национальный университет»</i> Эффективное управление собственными финансовыми ресурсами предприятия	65
13.	<i>Дуванова М.А., Мешков А.В., к.э.н.</i> <i>ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет»</i> Рекомендации по повышению эффективности управления предприятием в современных условиях	68
14.	<i>Капко А. В., Шабалина Л. В., к.э.н.</i> <i>ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет»</i> Направления по улучшению деятельности туристических предприятий Донбасса	72
15.	<i>Ким Н.В., Горощенко В.В., к.э.н.</i> <i>ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет»</i> Стратегия ресурсосбережения современного предприятия	76
16.	<i>Кирбаба А.В., Степанова Т.А., к.э.н.</i> <i>ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет»</i> Формирование эколого-экономической системы коксохимического предприятия	79
17.	<i>Ключенков В.В., Зайцева А.М., к.э.н.</i> <i>ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет»</i> Значение малого бизнеса в условиях рыночной экономики	83
18.	<i>Костюшко К.В., Балашова Р.И., д.э.н.</i> <i>Донецкий институт туристического бизнеса</i> Совершенствование управленческой деятельности туристического предприятия с использованием международных стандартов	86
19.	<i>Кравцова А.А., Лебезова Э.М., к.э.н.</i> <i>Донецкий институт туристического бизнеса</i> Перспективы и эффективность развития велотуризма в Донецкой народной республике	90
20.	<i>Кулик А.К., асп.</i> <i>ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет»</i> Инвестиции в человеческий капитал как фактор эффективного развития предприятия	94
21.	<i>Куликова И.Р., Горощенко В.В., к.э.н.</i> <i>ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет»</i> Проблемы ресурсосбережения в гостиничном бизнесе	98
22.	<i>Литвяк А. В., Горчакова И. А.,</i> <i>ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет»</i> Формирование и развитие конкурентных преимуществ лечебно-профилактических учреждений на рынке медицинских услуг	101
23.	<i>Лозовой Р.Д., Еропутова О.А., к.э.н.</i> <i>ГВУЗ «Донецкий национальный университет»</i> Финансовый лизинг как один из способов повышения	

	эффективности деятельности предприятия	105
24.	<i>Ляшова В.С., Барыло И.В., асс.</i> <i>ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет»</i> Особенности процесса руководства подчиненными	109
25.	<i>Мазилина Е.П., Краснова В.В., д.э.н.</i> <i>Донецкий национальный университет</i> Пути повышения эффективности деятельности предприятий	112
26.	<i>Мангуш Д.И., Степанова Т.А., к.э.н.</i> <i>ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет»</i> Современные проблемы мотивации персонала предприятия	115
27.	<i>Марченко М.М., Зайцева А.М., к.э.н.</i> <i>ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет»</i> Система розподілу споживчих товарів	119
28.	<i>Моисеенко А.Р., спец.; Степанова Т.А., к.э.н.</i> <i>ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет»</i> Формирование собственных источников развития предприятия в условиях нестабильности	122
29.	<i>Наконечная А.И., Зайцева А.М., к.э.н.</i> <i>ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет»</i> Принципы управления трудовым потенциалом предприятия	127
30.	<i>Никитенко А.Ю., Горчакова И.А., к.п.н.</i> <i>ГВУЗ Донецкий национальный технический университет</i> Управление конкурентоспособностью промышленного предприятия	130
31.	<i>Новикова П.А., Мешков А.В., к.э.н.</i> <i>ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет»</i> Мотивационные аспекты повышения эффективности функционирования предприятия	134
32.	<i>Новикова С.Н., Харченко В.А., к.э.н.</i> <i>ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет»</i> Повышение эффективности деятельности предприятия	137
33.	<i>Овсиенко И.А., Бондарева И.А., к.э.н.</i> <i>ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет»</i> Развитие логистической системы управления предприятием	141
34.	<i>Пальчак П.О.</i> <i>ГВУЗ «Донецкий национальный университет»</i> Управление эффективностью использования оборотного капитала предприятия	145
35.	<i>Плугин М.С., Краснова В.В., д.э.н.</i> <i>ГВУЗ «Донецкий национальный университет»</i> Качественное прогнозирование – основа повышения оборачиваемости	148
36.	<i>Попова А.В., Зайцева А.М., к.э.н.</i>	

	<i>ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет»</i> Влияние социокультурной среды на поведение потребителей	152
37.	<i>Пундикова А.С., Лазаренко Н.В., к.э.н.</i> <i>ГВУЗ «Донецкий государственный университет управления»</i> Современное состояние и развитие предпринимательского потенциала в Донецкой Народной Республике	156
38.	<i>Пьяных Е.А., Заричанская Е.В., к.э.н.</i> <i>ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет»</i> Альтернативные источники финансирования предприятия	160
39.	<i>Синицына К.И., Давлианидзе Я.С., к.э.н.</i> <i>ГВУЗ «Донецкий национальный университет»</i> Креативные приемы мотивации как секрет успеха компании	166
40.	<i>Сук В.А., Горчакова И.А., к.п.н.</i> <i>ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет»</i> Повышение эффективности управления основными средствами предприятия	169
41.	<i>Урсов И.А., Бондарева И.А., к.э.н.</i> <i>ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет»</i> Проблемы ресурсосбережения современного предприятия	173
42.	<i>Федирцан А.В., Барыло И.В., асс.</i> <i>ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет»</i> Конфликты в системе управления персоналом	178
43.	<i>Филонов О.В., Шавкун Г.А., к.э.н.</i> <i>ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет»</i> Клиентоориентированность – современный подход к повышению эффективности деятельности предприятия	181
44.	<i>Хайло Ю.Р., Крапивницкая С.Н., к.э.н.</i> <i>ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет»</i> Управление финансовыми результатами деятельности предприятия	185
45.	<i>Хафизова В.С., Краснова В.В., д.э.н.</i> <i>ГВУЗ «Донецкий национальный университет»</i> Ресурсный потенциал предприятия и оценка эффективности его использования	190
46.	<i>Яхья А.А., Горощенко В.В., к.э.н.</i> <i>ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет»</i> Способы повышения эффективности деятельности предприятия	193

## КОНФЛИКТЫ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

**Федирцан А.В.**

**Научный руководитель к.э.н. Барыло И.В.**

*Донецкий национальный технический университет*

Под конфликтом понимается столкновение противоположно направленных тенденций в психике отдельного человека, во взаимоотношениях людей, их формальных и неформальных объединений, обусловленное различием взглядов, позиций, целей. В организации конфликт всегда выливается в определенное поведение, действия, нарушающие интересы других. Понятие конфликт имеет множество определений и толкований (см. табл.1)

Таблица 1

Различные подходы к определению понятия «конфликт»

	ФИО	Определение
11.	Зиммель Г.	Противоречие во взглядах и в отношениях, столкновение расходящихся, противоположных интересов, острый спор.
22.	Спенсер Г.	Неизбежное явление в истории человеческого общества и стимулом социального развития.
33.	Райгородский Д. Я.	Активное противоборство, сопровождающееся расширением круга участников, проблем, интересов.

Организацию как совместную деятельность людей по достижению ими целей можно рассматривать как сеть взаимозависимых организационных единиц, эффективное управление понимать как умелое управление данной взаимозависимостью [1].

Выделяют следующие виды конфликтов, появление которых наиболее часто отмечается исследователями в организации (см. рис. 1).



Рисунок 1. Виды внутриорганизационных конфликтов



У любого конфликта есть несколько причин (см. табл 2).

Таблица 2

### Основные причины возникновения конфликтов

Причина конфликта	Возникновение
Распределение ресурсов	Руководство должно решить, как распределить материалы, людские ресурсы и финансы между различными группами, чтобы наиболее эффективным образом достигнуть целей организации.
Ограниченность ресурсов	Возможность конфликта существует везде, где один человек или группа зависят в выполнении задачи от другого человека или группы.
Различия в целях	Это происходит потому, что специализированные подразделения сами формулируют свои цели.
Различия в представлениях и ценностях	Представление о какой-то ситуации зависит от желания достигнуть определенной цели.
Различия в манере поведения и жизненном опыте	Эти различия также могут увеличить возможность возникновения конфликта.
Неудовлетворительные коммуникации.	Основными причинами конфликта являются, которые нужно делить, взаимозависимость заданий, различия в целях, различия в представлениях и ценностях, различия в манере поведения, в уровне образования, а также плохие коммуникации.

Конфликты могут выполнять функции как позитивные, так и негативные [2].

Таблица 3

### Функции конфликтов

Позитивные	Негативные
Разрядка напряженности между конфликтующими сторонами.	Большие эмоциональные, материальные затраты на участие в конфликте.
Получение новой информации об оппоненте.	Увольнение сотрудников, снижение дисциплины, ухудшение социально-психологического климата в коллективе
Сплочение коллектива организации при противоборстве с внешним врагом.	Представление о побежденных группах как о врагах.
Стимулирование к изменениям и развитию.	Чрезмерное увлечение процессом конфликтного взаимодействия в ущерб работе.
Снятие синдрома покорности у подчиненных.	После завершения конфликта - уменьшение степени сотрудничества между частью коллектива.
Диагностика возможностей оппонента.	Сложное восстановление деловых отношений.

Конфликт, в своем развитии, проходит несколько этапов. Возможность переговоров относительно этапов развития конфликта представлены в следующей таблице:

Таблица 3

## Возможность переговоров в соответствии с этапами развития конфликта

Варианты развития конфликта	Проведение переговоров
Напряженность, несогласие	Проводить рано, составляющие конфликта не определены
Соперничество	Уместны
Агрессивность	С участием третьей стороны
Насилие, военные действия	Невозможны, целесообразные ответные агрессивные действия

Для того чтобы определить суть конфликта, участники конфликта должны согласовать свои представления о сложившейся ситуации и выработать определенную стратегию поведения [3]:

Шаг 1. Определение основной проблемы – на этом этапе необходимо четко уяснить суть проблемы, приведшей к конфликту. При этом очень важно чтобы противники осознавали своеобразие видения проблемы: как собственного, так и оппонента, имеющееся здесь сходства различия.

Шаг 2. Определение вторичных причин конфликта – обычно они служат поводом для возникновения конфликта, часто затеняя истинную причину и затрудняя анализ.

Шаг 3. Поиск возможных путей разрешения конфликта – он может быть выражен, в частности, следующими вопросами которые следует задать себе участникам конфликта.

Шаг 4. Совместное решение о выходе из конфликта – на этом этапе речь идет о выборе наиболее подходящего способа разрешения конфликта, вызывающее обоюдное удовлетворение соперников.

Шаг 5. Реализация намеченного совместного способа разрешения конфликта – здесь конфликтующим сторонам очень важно, придерживаясь намеченной стратегии действий, не вызвать необдуманным словом, поспешным поведением каких-либо сомнений друг у друга относительно искренности выраженных ранее намерений разрешить конфликт.

Шаг 6. Оценка эффективности усилий, предпринятых для разрешения конфликта – на ее основании проблема считается либо разрешенной, либо делается вывод о необходимости работы над ней, иногда вновь повторяя описанную выше последовательность шагов.

#### **Список литературы:**

1. Бородкин Ф.М., Н.М.Коряк. «Внимание конфликт!» - Новосибирск: Наука, 2001. - 78 с.
2. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: пер. с англ. - 2-е изд.-М.: Дело, 2001. - 759 с.
3. Шейнов В. П. Как управлять другими; как управлять собой. Искусство менеджера. 2-е изд., доп. - Минск: Алмафея, 2000. - 256 с.

### **КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННОСТЬ - СОВРЕМЕННЫЙ ПОДХОД К ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

**Филонов О.В.**

**Научный руководитель к.э.н. Шавкун Г.А.**

*Донецкий национальный технический университет*

Конкуренция на современных рынках с каждым годом становится всё более жёсткой. Что связано с насыщенностью рынков разнообразной продукцией, низким спросом, информированностью покупателей, возрастающими требованиями к качеству товара и к процессу производства. В данных условиях традиционные товароориентированные стратегии в ряде случаев не дают возможности повышать эффективность деятельности предприятия или являются слишком затратными. Возникает необходимость в их замене на стратегии нового типа – ориентированные на клиентов.

Переход к новым стратегиям и методам ведения бизнеса – это длительный процесс. Однако на сегодняшний день экономика России (а, следовательно, и экономика ДНР, как её сателлита) находится в состоянии турбулентности, что, на наш взгляд, является благоприятным условием для