

Макеевский экономико-гуманитарный институт

Ростовский институт защиты предпринимателя

Донецкий государственный технический университет



# ДНИ НАУКИ - 2016

XXII НАУЧНО - ПРАКТИЧЕСКАЯ  
КОНФЕРЕНЦИЯ СТУДЕНТОВ,  
АСПИРАНТОВ И МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ

*Материалы докладов  
конференции*

ТОМ 1



12 апреля 2016 г.  
г. Макеевка

Приватное высшее учебное заведение  
**«Макеевский экономико-гуманитарный институт»**  
Частное образовательное учреждение высшего образования  
**«Ростовский институт защиты предпринимателя»**  
(Российская Федерация)  
Государственное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
**«Донецкий государственный технический университет»**



## **«ДНИ НАУКИ – 2016»**

### **XXII НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ СТУДЕНТОВ, АСПИРАНТОВ И МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ**

**Материалы докладов  
конференции**

**Том 1**

12 апреля 2016 г.  
г. Макеевка

**УДК 001**  
**ББК 65.9**

*Рекомендовано Ученым советом Макеевского экономико-гуманитарного института (протокол №3 от 28.03.2016 г.).*

**Д 49 Дни науки – 2016** : материалы XXII научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых (12 апреля 2016 г.) : в 3-х т. – Т. 1. – Макеевка : МЭГИ, 2016. – 435 с.

**Редакционная коллегия:**

*Веретенников В.И.* – к.т.н., профессор (председатель); *Загорная Т.О.* – д.э.н., профессор (заместитель председателя); *Паршин А.В.* – к.и.н., профессор (заместитель председателя) (Российская Федерация); *Харченко В.Н.* – к.пед.н., профессор (Российская Федерация); *Волженцева И.В.* – д.псих.н., профессор; *Кожневников В.М.* – д.пед.н., профессор; *Коломьцева А.О.* – к.э.н., доцент; *Искра Е.А.* – к.э.н.; *Педерсен А.А.* – к.фил.н., профессор; *Сизоненко О.А.* – к.э.н., доцент; *Ткачева А.В.* – к.э.н., доцент; *Николаева О.Н.* – к.гос.упр., доцент; *Перькова Е.А.* – к.э.н., доцент.

В сборнике представлены тезисы научных докладов, которые обсуждались в рамках XXII научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, которая прошла в рамках Республиканского научного форума «Дни науки – 2016» по направлениям: экономика и управление предприятиями; моделирование бизнес-систем: теория и практика; финансы и кредит; бухгалтерский учет, анализ и аудит; экономическая теория, менеджмент, экология, безопасность жизнедеятельности, математика, информационные системы; современная психология: теория и практика; философия, социология и история; правовое обеспечение хозяйственной деятельности; лингвистика и методика преподавания иностранных языков; языкознание и литературоведение.

# СОДЕРЖАНИЕ

## *Том первый*

### Секция 1: Экономика и управление предприятиями

---

Адамчук М.А., Серебренникова В.Ю. Научный руководитель: Шпак М.А. МАЛЫЕ ПРЕДПРИЯТИЯ В ЭКОНОМИКЕ И ПРОБЛЕМЫ ИХ РАЗВИТИЯ .....	17
Азарова Н.Н. Научный руководитель: Гончарова А.В. ФИНАНСИРОВАНИЕ РАСХОДОВ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ.....	21
Бакаш О.С. Науковий керівник: к.е.н., доц. Удалих О.А. РЕГІОНАЛЬНА ПОЛІТИКА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ .....	24
Борисов А.А. Научный руководитель: ст. преп. Хмара Е.Г. УПРАВЛЕНИЕ ЗАТРАТАМИ В МИРОВОЙ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ .....	26
Британ В.А. Научный руководитель: учитель экономики Кобец С.А. СТРАТЕГИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ ДОНБАССА.....	30
Воплюшкина Ю.И. Научный руководитель: асс. Штагер О.А. РАЗВИТИЕ АУТСТАФФИНГА ПЕРСОНАЛА .....	33
Гайворонская А.А., Дубина А.Н. Научный руководитель: ст. преп. Хмара Е.Г. УЧЕТ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЗАТРАТ ВСПОМОГАТЕЛЬНЫХ ПРОИЗВОДСТВ.....	37
Гилмутдинова Н.Н. Научный руководитель: к.э.н., доц. Курбанаева Л.Х. ИНВЕСТИЦИИ В ОСНОВНОЙ КАПИТАЛ ОРГАНИЗАЦИИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	40
Гленская О.А. СТРАТЕГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТОРГОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ ООО «БОСМА» С ПОМОЩЬЮ МОДЕЛИ SHELL/DMP .....	43
Гребенюк О.А. Научный руководитель: к.э.н., доц. Пампура О.И. УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА ОПЛАТЫ ТРУДА С ПРИМЕНЕНИЕМ ОПЫТА ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН .....	46

Гуськова Е.А. Научный руководитель: к.э.н., доц. Гасило Е.А. ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ.....	49
Денисенко Е.А. Научный руководитель: асс. Барыло И.В. РАЗРАБОТКА ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ МОТИВИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА.....	53
Дериглазова Т.Д. Научный руководитель: асс. Польская С.И. ПОДХОДЫ К ВЫБОРУ СТРАТЕГИИ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ .....	58
Дремова М.В. Научный руководитель: учитель экономики Кобец С.А. ПРОБЛЕМЫ ВНЕШНЕГО ДОЛГА СТРАН В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ.....	61
Звягинцева Ю.С. Научный руководитель: асс. Защитина Е.К. СУЩНОСТНЫЙ АСПЕКТ ТРАНСФОРМАЦИОННОГО ПРОЦЕССА В ЭКОНОМИКЕ РОССИИ.....	64
Иванова А.В. Научный руководитель: к.э.н., доц. Удалых О.А. МЕТОДЫ АНАЛИЗА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ.....	66
Кагарманова А.И. ОЦЕНКА УРОВНЯ ДЕЛОВОЙ АКТИВНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ	
Кателиянец О.Г. Научный руководитель: к.э.н., доц. Ягнюк И.М. МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПРЕДПРИЯТИЯ .....	76
Катилевская А.А. Научный руководитель: Манжула Т.Ю. ЗНАЧЕНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ В УСЛОВИЯХ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	79
Кириченко И.Е., Цуцоев А.И. Научный руководитель: ст. преп. Хмара Е.Г. КОНТРОЛЛИНГ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕТОД УПРАВЛЕНИЯ ЗАТРАТАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	82
Кондратенко Е.М. Научный руководитель: Гончарова А.В. ИНВЕСТИЦИОННЫЕ ВЛОЖЕНИЯ В УГЛЕДОБЫВАЮЩУЮ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ ДНР .....	85

3. Российский налоговый портал. Аналитика. Управление рисками – необходимость современного бизнеса. 2012 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://taxpravo.ru/analitika/statya-274139-upravljeniye-riskami--njeobkhodimost-sovrjemjennogo-biznjesa>.
4. Риск-менеджмент, 2009. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.riskm.ru/item/270>.
5. Рыхтикова Н.А. Анализ и управление рисками организации : учебное пособие / Н.А. Рыхтикова. – М.: Форум, 2012. – 240 с.
6. Рябинин И.А. Надежность и безопасность структурно-сложных систем / И.А. Рябинин. – 2-е изд. – СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2007. – 276 с.
7. Уродовских В.Н. Управление рисками предприятия : учебное пособие / В.Н. Уродовских. – М.: Вузовский учебник, ИНФРА-М, 2012. – 168 с.
8. Соложенцев Е.Д. Сценарное логико-вероятностное управление риском в бизнесе и технике / Е.Д. Соложенцев. – 2-е изд. – СПб.: Бизнес-пресса, 2006. – 540 с.

**Денисенко Е.А.**

Научный руководитель: асс. Барыло И.В.

*Донецкий национальный технический университет*

## **РАЗРАБОТКА ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ МОТИВИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА**

В современном менеджменте все большее значение приобретают мотивационные аспекты. Мотивация персонала является основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала. Основная цель процесса мотивации – это получение максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить общую результативность и прибыльность деятельности предприятия.

Проблемам разработки системы мотивирования персонала на предприятии уделили внимание многие отечественные и зарубежные ученые: И.И. Малова, А.Л. Коблева, Х.Ю. Григорьев, А.С. Дудин, Фредерик Герцберг, Дуглас Макгрегор, Фредерик Уинслоу Тейлор.

Менеджерам нужно знать основные методы мотивации сотрудников предприятия для того, чтобы создать оптимальные условия реализации возможностей персонала. Эти методы важно знать, так как исследование и анализ каждой конкретной системы мотивации сотрудников организации позволяет определить преимущества этой системы, а также найти недостатки, которые можно устранить в будущем.

Целью данного исследования является теоретическое обоснование сущности и содержания разработки эффективной системы мотивации

персонала. Для достижения поставленной цели выделены следующие задачи:

- дать определение понятию «мотивация»;
- выделить основные структурные единицы мотивации персонала;
- конкретизировать систему мотивации;
- определить последовательность действий в системе стимулирования;
- определить принципы методов совершенствования работников;
- определить связь между материальными и нематериальными стимулами.

Система стимулирования существует практически на каждом предприятии. Однако с ее помощью многим предприятиям не удается добиться желаемых целей: повысить производительность труда, заинтересовать в результатах деятельности компании рядовых сотрудников и т.д.

В настоящее время четкого и общепризнанного определения понятия мотивации не существует. Разные авторы дают определение, исходя из своей точки зрения. Все же, мотивацию можно определить как побуждение к активной деятельности личностей, коллективов, групп, связанное со стремлением удовлетворить определенные потребности.

Основными структурными единицами мотивации являются нужда, потребность, мотив и цель.

Нужда – это чувство ощущаемой человеком нехватки чего-либо. Но прежде, чем действовать, человек в своем сознании создает идеальный образ действия, предупреждающий его практическое поведение. Непосредственным же источником этого идеального образа, а в конечном счете и практического поведения человека, служат его потребности.

Когда потребность ощущается человеком, она пробуждает в нем состояние устремленности к достижению цели. Цель – это нечто, что осознается как средство удовлетворения потребности.

Мотив выступает как, причина, объективная необходимость что-то сделать, побуждение к какому-либо действию. Мотивы к труду формируются до начала профессиональной трудовой деятельности. Человек усваивает ценности, нормы трудовой морали и этики, закладывающие основы его отношения к труду.

Поведение человека, как правило, определяется не одним мотивом, а их суммой, в рамках которой они находятся в конкретном отношении друг к другу по уровню взаимодействия на человека. Эта структура характеризуется определенной стабильностью, но в то же время способна изменяться, в том числе сознательно, в зависимости от воспитания человека, образования и других факторов. Изучить эту структуру – это задача менеджера.

Таким образом, как видно из рис. 1, процесс мотивации начинается с какой-либо ощущаемой неудовлетворенной потребности, нужды. Затем определяется цель, которая предполагает, что для удовлетворения потребности требуется некое направление действий, посредством которых может быть достигнута цель и начаться удовлетворение потребности.

Знание логики процесса мотивации не обеспечивает решающих преимуществ в управлении данным процессом. Здесь немаловажным фактором является неочевидность мотивов. Очень непросто выявить, какие мотивы являются ведущими в мотивационном процессе конкретного человека в конкретных условиях [1, с. 501].

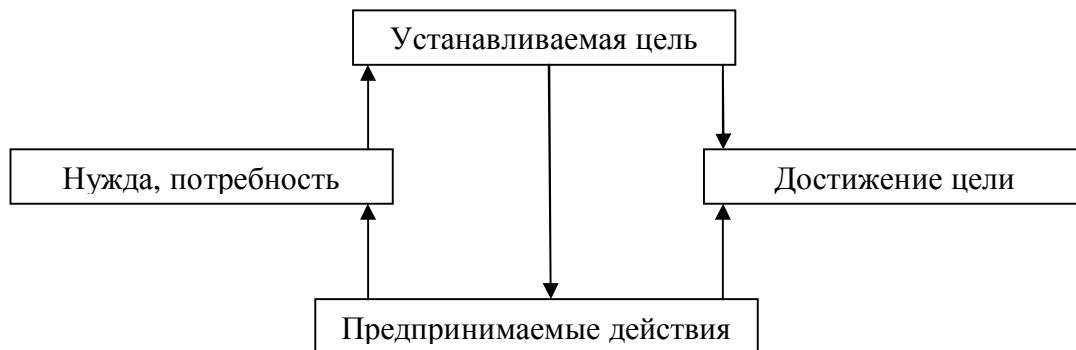


Рис. 1. Процесс мотивации

Одной из основных задач управления является определение мотивов деятельности каждого сотрудника и согласование этих мотивов с целями предприятия.

Система мотивации является действенным инструментом управления персоналом только в том случае, если она качественно разработана и правильно используется на практике.

В идеале система мотивации должна пересматриваться ежегодно. При разработке каждой новой программы учитываются недоработки, ошибки, пробелы прошлого, новые цели и задачи, изменения внутренней и внешней среды.

Основным «технологом» построения системы мотивации на предприятии обычно является служба управления персоналом, в связи с тем, что функция мотивации является одной из функций, реализуемых в системе управления.

Разработка системы стимулирования должна проводиться с помощью специальных методов и основываться на объективном анализе ситуации как внутри организации, так и на рынке труда. С этой целью предлагается следующая последовательность действий:

1. Проведение обучающего семинара для руководителей компании, посвященного вопросам мотивации, с целью мобилизации управленческой команды и направленности на активную и плодотворную работу. Без непосредственного участия всех руководителей разработка и внедрение новой мотивационной системы будут проходить неэффективно.

2. Необходимо провести диагностику существующей системы стимулирования труда в организации для анализа реальных причин низкой мотивации работников. В ходе диагностики проводится анализ смежных областей, таких, как особенности организационной культуры компании,



особенности рабочих мест и условий труда.

3. Проводится диагностика и анализ структуры трудовой мотивации персонала компании. На данном этапе реализуется письменный опрос работников, в результате которого будут получены данные о типах мотивации индивидуально для каждого работника и общая картина по всей организации. Это позволит разработать оптимальные виды и формы стимулирования, которые бы действительно заставили людей работать по-новому и выполнять требования руководства.

4. Необходимо изучить особенности существующей системы оплаты труда в организации и определить ее оптимальный размер. При этом учитываются существующая практика, возможности компании, цены регионального рынка труда, запросы работников, социологические шкалы зарплаты. Для принятия решения о размерах оплаты труда проводится анализ особенностей работников (их квалификации и трудовой мотивации), анализ особенностей работы (виды выполняемых работ, служебные функции и обязанности, показатели и нормативы, условия труда).

5. Разрабатывается и обосновывается постоянная часть заработной платы. На данном этапе определяются или корректируются шкалы должностных окладов, нормативные показатели результатов, определяются квалификационные надбавки и доплаты за особые условия труда.

6. Разрабатываются неденежные виды и формы стимулирования. На данном этапе вырабатываются разнообразные стимулы (натуральные, моральные, организационные и др.) с учетом специфики организации, требований ее руководителей, особенностей работников и рабочих мест, организационной культуры компании, опыта других организаций. Разработанные стимулы «привязываются» к конкретным должностным позициям, категориям персонала, отдельным работникам [2, с. 35].

Каждому руководителю следует помнить, что людям свойственно сравнивать себя с другими. Они соотносят размер своего жалования с тем, что имеют окружающие. Ощущение, что в вознаграждении за выполненную работу имеет место несправедливость, может серьезно ухудшить мотивацию. В настоящее время одним из сильнейших стимулов в работе становится осознание того, что труд оценен справедливо.

Менеджеры должны постоянно обдумывать возможные способы улучшения работы и мотивации людей, работающих с ними. Важно выделить возможные простые изменения работы, которые могли бы привести к стимулированию внутренней мотивации подчиненных, вызвать сотрудничество и энтузиазм с их стороны. Методы совершенствования параметров работы основаны на принципах:

- обеспечение разнообразия умений и навыков – возможность постоянно совершенствоваться – важнейший стимул, позволяющий людям многие годы творчески выполнять одну и ту же работу на одном и том же предприятии;
- повышение важности работы – работник всегда хочет знать, зачем он

делает ту или иную работу, поэтому при формулировке абсолютно любого задания необходимо упомянуть о целях, о том, что реально будет зависеть от скорости и качества выполнения данной работы;

- увеличение автономии – передача некоторых управленческих функций низкого уровня подчиненным несет двойной эффект – концентрация усилий менеджера на решении проблем более высокого уровня и, одновременно, оказывает положительное влияние на мотивацию работников;

- усиление обратной связи – обратная связь определяется как отзыв на деятельность или проводимую политику (пример – публичная похвала);

- постановка целей – руководитель ставит своему сотруднику задачу, которую они совместно обсуждают. Ставить перед подчиненным общую цель и доверить ему ее реализацию – сильный мотивирующий фактор. Человек полагается на самого себя, решает интересные и трудные проблемы и в случае успеха поднимается по служебной лестнице;

- улучшение условий труда – условия труда, выступая не только потребностью, но и мотивом, побуждающим трудиться с определенной отдачей, могут быть одновременно фактором и следствием определенной производительности труда и его эффективности;

- гибкий график работы – действенное средство мотивации сотрудников, поскольку дает следующие преимущества: помогает избежать часов пик на транспорте; дает возможность работать в период наибольшей работоспособности и самим распределять рабочее время [3, с. 11].

Между материальными и нематериальными стимулами существует связь. Так, заработная плата (материальный стимул) влияет на оценку и самооценку работника, удовлетворяя тем самым его потребности в признании, уважении окружающих, самоуважении, самоутверждении, т.е. материальный стимул выступает одновременно и как социальный, моральный, психологический. Но если использовать лишь материальный стимул, то вся система стимулирования перестанет выполнять присущие ей функции в полной мере, что приведет к преобладанию экономических стимулов в ущерб социальным, моральным, психологическим и нравственным [4, с. 45].

Таким образом, материальные и нематериальные стимулы взаимно дополняют и обогащают друг друга.

В данной работе изложено теоретическое обоснование сущности и содержания разработки эффективной системы мотивации персонала. Дано определение понятию «мотивация»; выделены основные структурные единицы мотивации персонала; конкретизирована система мотивации; определена последовательность действий в системе стимулирования; определены принципы методов совершенствования работников; определена связь между материальными и нематериальными стимулами.

#### Список литературы:

1. Волгин А.П. Управление персоналом в условиях рыночной экономики /

А.П. Волгин. – М. : Юнити, 2006. – 541 с.

2. Махорт Н. Проблема мотивации в трудовой деятельности / Н. Махорт // Управление персоналом. – 2002. – №7. – С. 35-37.

3. Страхова О.А. Организация труда управленческого персонала / О.А. Страхова. – М. : Питер СПб, 2005. – С. 11-14.

4. Цветаев В.М. Управление персоналом / В.М. Цветаев. – М. : Питер СПб, 2002. – С. 45-90.

**Дериглазова Т.Д.**

Научный руководитель: асс. Польская С.И.

*Институт экономики и управления (структурное подразделение)*

*ФГУАО ВО «Крымский федеральный университет имени В.И.*

*Вернадского»,*

*г. Симферополь*

## **ПОДХОДЫ К ВЫБОРУ СТРАТЕГИИ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ**

В быстро меняющихся условиях рыночной экономики проблемы стратегического управления предприятием выходят на передний план, потому что без закономерно и методически осуществляемого стратегического планирования невозможно устойчивое экономическое развитие и рост прибыли предприятия. Как подтверждает опыт, в современных условиях несоответствие стратегии организации тенденциям развития рыночной ситуации приводит к нарушению платежеспособности предприятия и, как следствие, к его банкротству. Целью данной публикации является разработка подходов к выбору стратегии антикризисного управления предприятием на основе анализа факторов, влияющих на эффективность функционирования организации.

Любую ситуацию, в которой предприятие не успевает подготовиться к изменениям, можно считать кризисной. Чтобы этого не произошло, необходимо вовремя понять причины кризиса экономики организации и принять меры еще до внешнего проявления финансовых сложностей. В зависимости от того, в какой области кризисные ситуации представляют опасность для достижения целей предприятия, выбирается соответствующая антикризисная стратегия [1].

Таким образом, антикризисная стратегия управления предприятием – это долгосрочные мероприятия, направленные на развитие деятельности хозяйствующего субъекта, его сфер и норм деятельности [2]. Антикризисная стратегия направлена, в первую очередь, на выявление и устранение причин возникновения кризисных ситуаций. Тщательно анализируется внешняя и внутренняя среда бизнеса, выделяются те компоненты, которые действительно имеют значение для предприятия, проводится сбор и отслеживание информации по каждому компоненту и на основе оценки реального положения

Научное издание

**«ДНИ НАУКИ – 2016»  
Материалы XXII научно-практической конференции  
студентов, аспирантов и молодых ученых**

12 апреля 2016 г.  
г. Макеевка

**Том 1**

Главный редактор – *Веретенников В.И.*  
Ответственный редактор – *Загорная Т.О.*

Оригинал-макет – *Е.А. Перькова*  
Компьютерная верстка – *Е.А. Перькова*  
Дизайн обложки – *Т.О. Загорная*

Подписано в печать с оригинал-макета 10.04.2016.  
Формат 60x84 1/16. Бумага типограф. Гарнитура Times New Roman.  
Печать цифровая. Услов. печат. лист. 24,17.



*Тематические направления:*

*Экономика и управление предприятиями  
(руководитель секции - проф. Загорная Т.О.);*

*Моделирование бизнес-систем:*

*теория и практика*

*(руководитель секции - доц. Коломыцева А.О.);*

*Финансы и кредит*

*(руководитель секции - доц. Николаева О.Н.).*

