

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 |

| | |
|---|-----|
| Крутикова Д.А. Научный руководитель: доц. Скарбун З.А. ОРГАНИЗАЦИЯ МАРКЕТИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ДОНЕЦКОМ РЕГИОНЕ..... | 88 |
| Кузьмин И.А. Научный руководитель: к.э.н., доц. Грачев А.В. КРАУДФАНДИНГ КАК ИННОВАЦИОННЫЙ ИНСТРУМЕНТ ОБЕСПЕЧЕНИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ | 92 |
| Кульбак А.Г. Научный руководитель: к.э.н., доц. Романюк Е.В. ИННОВАЦИИ КАК ОСНОВНОЙ ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ..... | 96 |
| Ляхова О.Л. Научный руководитель: д.э.н., проф. Федорова Л.А. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ «СПЕЦИАЛИСТ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ». АНАЛИЗ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ВУЗОВ ПО НАПРАВЛЕНИЮ «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»..... | 99 |
| Марцыновский Е.Р. Научный руководитель: учитель экономики Кобец С.А. СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ..... | 102 |
| Митасова А.А. Научный руководитель: асс. Барыло И.В. РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В ФОРМИРОВАНИИ БЛАГОПРИЯТНОГО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА | 104 |
| Наборщикова Д.А. Научный руководитель: д.э.н., проф. Федорова Л.А. ПРЕДНАЗНАЧЕНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В ПРОЦЕССЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ | 109 |
| Надін О.О. Науковий керівник: к.е.н., доц. Ткачова А.В. ФОРМУВАННЯ ОПТИМАЛЬНОГО РЕКЛАМНОГО БЮДЖЕТУ ВИРОБНИЧО- ТОРГІВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА ЗАСОБАМИ ДИНАМІЧНОГО ПРОГРАМУВАННЯ | 112 |
| Нурбай А.Е. Научный руководитель: д.э.н., проф. Дуламбаева Р.Т. ВЛИЯНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ..... | 117 |
| Осос Л.Н., Меланина Д.Н. Научный руководитель: преп. Шпак М.А. МАЛОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ | 121 |

В.П. Галенко, О.А. Страхова, С.И. Файбушевич. – М.: Финансы и статистика. – 2010.

3. Гончаров В.В. В поисках совершенства управления: Руководство для высшего управленческого персонала / В.В. Гончаров. – М.: МП «Сувенир». – 2011.

4. Егоршин А.П. Управление персоналом / А.П. Егоршин. – 4-е изд., испр. – Н. Новгород, 2011.

5. Елин А.Н. Персонал-технологии в системе управления / А.Н. Елин // Служба кадров. – 2011. – №9. – С. 9-14.

6. Исаенко А.Н. Кадры управления в корпорациях США / А.Н. Исаенко. – М.: Наука. – 2012.

7. Ивановская Л.В. Управление персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом : учебно-практическое пособие / Л.В. Ивановская. – 2013.

8. Королевский М.И. Поиск и отбор персонала / М.И. Королевский. – М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2010.

9. Литвинюк А.А. Управление персоналом / под ред. А.А. Литвинюк. – Издатель – Юрайт, 2013.

10. Одегов Ю.Г. Оценка эффективности работы с персоналом. Методологический подход / Ю.Г. Одегов, К.Х. Абдурахманов, Л.Р. Котова. – М.: Альфа-Пресс. – 2011.

11. Оксинайд К.Э. Управление персоналом: теория и практика. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации : учебно-практическое пособие / К.Э. Оксинайд. – М.: Проспект. – 2012.

Митасова А.А.

Научный руководитель: асс. Барыло И.В.

Донецкий национальный технический университет

РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В ФОРМИРОВАНИИ БЛАГОПРИЯТНОГО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА

Трудовой коллектив – это особая социальная общность, объединяющая людей, осуществляющих совместную трудовую деятельность в рамках трудовой организации. Условия, в которых происходит взаимодействие членов рабочей группы, влияют на успешность их совместной деятельности, на удовлетворенность процессом и результатами труда. Огромное значение при этом имеет характер взаимоотношений в группе, доминирующее в ней настроение.

Данные показатели, зачастую, формируются под влиянием руководителя предприятия, которому приходится выполнять сразу несколько функций или

ролей. Освоение сущности этих функций и ролей, назначение, преимущества и недостатки, как факторов формирования благоприятного социально-психологического климата, обуславливают актуальность данной темы исследования.

Значительная роль в изучении роли руководителя в формировании благоприятного социально-психологического климата трудового коллектива принадлежит таким отечественным социальным психологам, как К.К. Платонов, А.А. Русалинова, В.М. Шепель, Б.Д. Парыгина. В США социально-психологическими исследованиями занимались С. Аш, Д. Картрайт и Зандер, Л. Фестингер и др. В Европе проблемами коллективов занимался В. Меде.

Неразрешенными аспектами общей проблемы выступает недостаточное совершенствование основных качеств, знаний, навыков, умений руководителя в связи с быстрым устареванием и утратой актуальности его функций и ролей в современных рыночных условиях.

Главной целью данной работы является теоретическое обоснование роли руководителя в формировании благоприятного социально-психологического климата в трудовом коллективе. В соответствии с целью, в работе определены следующие задачи: дать определение понятию «социально-психологический климат», рассмотреть основные функции и современные роли руководителей, их сильные и слабые стороны.

Первой работой, в которой дано определение социально-психологического климата, был научный труд Г.А. Мочёнова и М.Н. Ночевника. В нем социально-психологический климат надо понимать как «эмоционально-психологический настрой, который складывается в коллективе в процессе работы и проявляется в тех взаимоотношениях, которые устанавливаются на основе объективных и субъективных взаимосвязей между членами коллектива, формальными и неформальными группами при личных контактах».

Благоприятный социально-психологический климат характеризуют оптимизм, радость общения, доверие, чувство защищенности, безопасности и комфорта, взаимная поддержка, теплота и внимание в отношениях, межличностные симпатии, возможность свободно мыслить, творить, интеллектуально и профессионально расти, вносить вклад в развитие организации, совершать ошибки без страха наказания и т.д. [1, с. 571].

Именно благоприятный социально-психологический климат – залог эффективной и производительной работы трудового коллектива на предприятии.

Руководитель – ключевое звено в кадровой системе. Руководитель достигает цели совместной деятельности благодаря тому, что умножает свои физические и интеллектуальные силы за счёт коллективных сил подчинённых и целенаправленно их использует. Это и является задачей руководителя любого управленческого уровня [2, с. 31].

В соответствии с современными представлениями, суть работы

руководителя сводится к выполнению ряда функций, которые можно представить в виде табл. 1.

Таблица 1 – Основные функции руководителя предприятия

| Функции руководителя | Основные направления деятельности, решаемые задачи |
|-------------------------|--|
| 1 | 2 |
| Стратегическая | – постановка целей; – выработка стратегий; – сопоставление планов |
| Административная | – организация исполнительства; – текущая координация; – контроль; – управление кадрами; – стимулирование |
| Экспертно-инновационная | – разработка новых видов изделий; – ознакомление с новинками; – перестройка организации; – консультирование |
| Коммуникационная | – прием посетителей; – ответ на письма и звонки; – ведение переговоров |
| Социальная | – создание благоприятного социально-психологического климата; – поддержание традиций; – помощь подчиненным |
| Лидерская | – воодушевление коллектива на осуществление преобразований |

Таким образом, руководитель предприятия выполняет ряд важнейших функций, необходимых для поддержания благоприятной трудовой деятельности и, как следствие, высокой производительности труда.

Описание ролей руководителя, их преимущества и недостатки по В.И. Викторову представлены в таблице 2.

В различных ситуациях и на разных уровнях управления те или иные функции руководителя имеют не одинаковое значение. Так, в период создания или перестройки организации, прежде всего, нужны руководители-наставники, формирующие концепцию развития, принимающие ответственные решения и смело берущие на себя риск последствий, и руководители-лидеры, увлекающие людей новыми перспективами, раскрывающие их способности и направляющие на решение поставленных задач.

В период стабильного развития на первое место выдвигаются руководители-продюсеры, разрабатывающие, исходя из текущих реалий, планы и программы развития с «дозированным» риском, а также руководители-координаторы, осуществляющие в соответствии с плановыми заданиями организаторскую, координирующую, контролирующую деятельность с помощью приказов, поощрения и наказаний [3, с. 56].

Таблица 2 – Основные роли руководителя предприятия

| Роль, функции | Сильные стороны | Возможные проблемы | |
|--|---|--|--|
| | | При слишком высоком уровне | При слишком низком уровне |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| <p>1. Наставник: В этой роли руководитель должен быть чутким, открытым, внимательным, охотно идущим навстречу, готовым помочь. Играя эту роль, руководитель выслушивает и выполняет законные просьбы, выставляет оценки, раздает комплименты. Он воспринимает людей как ресурсы, которые можно развить с помощью доверия</p> | <p>Способность вдохновить исполнителя на высокие обязательства забота о развитии и поддержке рабочих</p> | <p>Вседозволенность, каждый занимается «своим делом», не думая об эффективности общей работы</p> | <p>Развитию кадров не придается значения, у людей нет перспектив профессионального роста</p> |
| <p>2. Фасилитатор: Он должен воспитывать в коллективе стремление к согласию, улаживать межличностные конфликты. Ожидаемое поведение включает посредничество в личных спорах, использование новых технических приемов в разрешении конфликтов, развитие согласия и морали, принятие участия в решении проблем коллектива</p> | <p>Способность улаживать конфликты, организовывать общую работу привлекать людей к участию в принятии решений</p> | <p>Слишком много непродуктивных групповых решений, слишком много совещаний</p> | <p>Невнимание к вопросам морали и психологического климата в коллективе, слабые связи</p> |
| <p>3. Продюсер: От него ожидают сосредоточения на работе, большой заинтересованности, энергии и движущей силы. Руководитель вдохновляет подчиненных принять на себя ответственность, ставить задачи и добиваться высокой продуктивности</p> | <p>Способность достигать поставленных целей, вдохновлять коллектив</p> | <p>Низкая мораль, работа персонала на износ</p> | <p>Низкая производительность, неспособность эффективно решать задачи</p> |
| <p>4. Директор: Ожидается, что он будет четко определять направление работы на основе продуманной постановки целей и рационального планирования. Он должен быть решительным инициатором, который разъяснит проблемы, задачи и альтернативы</p> | <p>Способность ясно видеть перспективы, рационально использовать ресурсы</p> | <p>Слишком жесткая регуляция, мало внимания к человеческим потребностям</p> | <p>Неясная политика</p> |
| <p>5. Координатор: От координатора ожидают поддержания структуры и ясной системы. Человек в этой роли покладист и вызывает доверие.</p> | <p>Способность сохранять стабильность, целостность и контроль</p> | <p>Нечувствительность к изменениям</p> | <p>Отсутствие гибкой системы</p> |

Продолжение табл. 2

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|--|---|--|
| Поведение включает стремление к целостности, избегание расколов, занятие работой с документами | | | |
| 6. Контролер Предполагается, что он знает обо всем происходящем в коллективе, следит за тем, как люди соблюдают установленный порядок и насколько коллектив соответствует своим задачам. Контролер должен быть способным к рациональному анализу, быть внимательным к мелочам, к работе с рутинной информацией | Тщательность проверки работы исполнителей, умение своевременно заметить и исправить ошибки | Чрезмерное внимание к процедурам, заострение внимания на ошибках, бесплодие | Слабая информированность, опасность принятия решений на основе неверной информации |
| 7. Новатор: От руководителя-новатора ожидают изменений, облегчающих работу. В отличие от роли Контролера, для которого главное – порядок и дисциплина, Новатор – это творческий мечтатель, который смело экспериментирует | Способность изобретать, изменяться, адаптируясь к изменениям условий | Гибельная экспериментальность | Чрезмерный консерватизм, невнимание к изменению условий работы |
| 8. Посредник: От руководителя ожидают политической проницательности, убедительности, влиятельности и силы. Как посредник, он должен встречаться с людьми, находить рынок сбыта, быть представителем | Способность влиять, умело вести переговоры, находить ресурсы | Размытая система ценностей, политиканство | Недостаток настойчивости, идеи не находят воплощения |

Таким образом, вышеперечисленные функции и роли руководителя доказывают, что именно он должен решать и решает одни из самых важных и глобальных вопросов и проблем на предприятии. Роль руководителя очень высока, так как он направляет работу других и несёт персональную ответственность за её результаты, вносит порядок и последовательность в работу.

В рамках данного исследования проанализированы функции и роль руководителя в формировании благоприятного социально-психологического климата в трудовом коллективе, рассмотрены его основные роли, их преимущества и недостатки. Таким образом, роль современного руководителя в трудовом коллективе – это целое сочетание множества ролей и функций, это

большой комплекс качеств, знаний, навыков, умений, которыми должен обладать по-настоящему эффективный работник предприятия.

Список литературы:

1. Митасова А.А. Формирования благоприятного социально-психологического климата в коллективе: теоретические аспекты / А.А. Митасова, И.В. Барыло // Управление развитием социально-экономических систем: глобализация, предпринимательство, устойчивый экономический рост : матер. XVI междунар. науч. Конф. (9-10 декабря 2015 г.). – Донецк : Донецкий национальный университет, 2015. – с. 571.
2. Маринко Г.И. Управленческий консалтинг : учебное пособие / Г.И. Маринко. – М. : Инфра-М, 2005.– 380 с.
3. Платонов Ю.П. Основы социальной психологии / Ю.П. Платонов. – СПб. : Речь, 2004.– 452 с.

Наборщикова Д.А.

Научный руководитель: д.э.н., проф. Федорова Л.А.
*Рязанский государственный радиотехнический университет,
Российская Федерация*

ПРЕДНАЗНАЧЕНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В ПРОЦЕССЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

В 2015 г. в Трудовой кодекс РФ внесены существенные изменения, которые регламентируют обязательное применение профессиональных стандартов для работников государственных и муниципальных структур и коммерческих организаций [1]. Согласно новой статье 195.1 ТК РФ, профессиональный стандарт (ПС) – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. В свою очередь, квалификация – это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника [2].

Профстандарты в России пришли на замену ЕКТС (единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих) и ЕКСД (единый квалификационный справочник должностей служащих).

Действующие справочники уже устарели, что создает трудности специалистам по персоналу при работе с ними. Переписать справочники, учитывая множество появившихся, некоторое количество уже устаревших, требования к существующим профессиям довольно проблематично. Таким образом, и встал вопрос о введении нового способа учета и регламентации деятельности специалистов в России.

Профстандарты представляют собой более универсальный документ, по

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.).

