



**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*

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

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

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

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

5. Петражицкий Л.И. Теория государства и права в связи с теорией нравственности. - С. - Пб., 2000. - 256 с.
6. Радько Т.Н. Теория государства и права: Учебник. - 2-е изд. - М.: Проспект, 2009. - 812 с.
7. Дрожжина С.В., Тодоров И.Я. Основы государства и права.- Донецк: Центр підготовки абитуриентов, 2004.-256с.

УДК 349.2:[331.109+331.105.444](100)

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

В.А. Кондратьев, к.ю.н., доцент
*Донецкий национальный университет
экономики и торговли имени Михаила
Туган-Барановского, г. Донецк
(Донецкая Народная Республика)*

Аннотация. В статье произведен анализ международного опыта правового регулирования коллективной защиты трудовых прав, права на ассоциацию, роль и значение международных трудовых стандартов права граждан на объединения (ассоциации), на забастовку и локаут как формы коллективной защиты их трудовых прав.

Ключевые слова: право на ассоциацию, забастовка, локаут, Международная организация труда, Международный трудовой кодекс, правотворчество, профсоюзные движения.

Summary. The article made the analysis of international experience of legal regulation of collective labour rights, right to Association, the role and importance of international labour standards the right of citizens to Association (Association), strikes and lockouts as a form of collective protection of their labour rights.

Key words: the right of Association, strike, lockout, international labour organization, the international labour code, law-making, the trade Union movement.

Постановка проблемы. Активный процесс государственного строительства в государстве сопровождается коренными изменениями всех сфер общественной жизни. Социально-трудовая сфера среди них не является исключением. В современных условиях государственного развития и формирования рыночных отношений, существенно меняются акценты и в правовом регулировании, возникают новые институты, совершенствуются существующие. Все это сопровождается активным правотворчеством, которое включает как разработку новых, так и дополнение, изменение или отмена существующих норм права. В этих условиях необходимо особое внимание

уделить уже разработанным и практически испытанным достоянием трудового права, среди которых особое место занимает определение и закрепление основных прав и обязанностей сторон трудовых отношений. Мы не утверждаем о невозможности корректировки обозначенного аспекта, однако оно должно происходить с тщательным обоснованием во избежание случаев «ложных» исправлений. По этому поводу С.А. Иванов подчеркивает, что «хотя кризис в экономике не способствует развитию демократических институтов в трудовом праве, тем не менее, их надо по возможности развивать, а основные гарантии, зафиксированные в законодательстве, необходимо сохранять. Это особенно важно на этапе перехода к рынку, когда происходит приватизация предприятий, когда стремление к прибыли превращается в самоцель и нередко осуществляется методами, характерными почти что для периода первоначального накопления капитала» [1, с. 31].

Председатель объединения немецких профсоюзов Михаэль Зоммер отмечает, «если нам не удастся защитить и усовершенствовать права наемных работников, если профсоюзы не будут осуществлять сопротивление сверхмощному влиянию капитала и концернов, – тогда ни в Европе, ни где бы то, ни было, не будет социальной справедливости и благосостояния для большинства людей. И именно потому, что эту борьбу нужно вести на всех континентах, а не только в Европе, Международная организация труда (МОТ) играет такую важную роль. Ведь социальные нормы, которые как на национальном, так и на международном уровнях должны стать общепринятым стандартом, подвергаются сомнению по всему миру в рамках сверхбыстрого процесса глобализации. Поэтому международное профсоюзное движение утверждает: как действие экономических и технических стандартов признается на международном уровне, так же должны признаваться и социальные стандарты. Соблюдение обязательных для исполнения норм международного права – в том виде, как они изложены в конвенциях Международной организации труда, – должно быть обычным делом в каждой стране этой планеты» [2, с. 36]. Именно ориентация на такие международные стандарты в сфере труда должно стать современным курсом нашей республики.

Анализ предыдущих исследований и публикаций. Вопросу исследования роли и значения международных организаций в области формирования международного трудового права, международных трудовых стандартов, положений международного законодательства относительно права на ассоциацию (объединение) уделяли такие ученые как А. Андрющенко, Н.Б. Болотина, В.С. Венедиктова, И. Дубровский, В.В. Жернаков, А.А. Силин, Г.И. Чанышева и другие.

Целью исследования является анализ роли и значения международных организаций и их нормативных актов, регулирующих свободу объединений (ассоциаций) и действенное признание права на ведение коллективных переговоров.

Основные результаты исследования. Расширение международных связей, осознание государствами необходимости совместного решения важных проблем настоящего и определения перспектив дальнейшего развития

усиливают «международное измерение» любой отрасли права, в том числе трудового права. В связи с этим возрастают роль и значение международных трудовых стандартов в качестве универсальных, закрепленных как в актах ООН, МОТ, так и региональных – актах Совета Европы, Европейского Союза, СНГ. Среди трудовых прав, которые в международном трудовом праве признаны основополагающими принципами и правами в сфере труда, приоритетным является свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров [3, с. 89].

Поэтому крайне необходимым является выяснение принципиальных положений международного законодательства относительно права на ассоциацию (объединение), активное использование и развитие которого обусловлены сиюминутными изменениями трудовых отношений на современном этапе, способствуют активизации исследований в этой сфере, а для Донецкой Народной Республики следует в значительной степени учитывать законодательство Украины.

Например, невозможно не согласиться, что Международной организацией труда создается универсальная правовая база, учитывающая современные тенденции развития трудовых отношений, практический опыт многих стран, научные достижения современности. Иногда международные нормы права, принятые МОТ, называют международным трудовым кодексом, что не лишено логики. Так, А. Андрющенко и И. Дубровский отмечают, что «важной функцией МОТ является осуществление нормотворческой деятельности, касающейся сферы трудовых отношений. Нормативные документы, разработанные МОТ, составляют Международный кодекс труда» [4, с. 27].

На необходимость учитывать международный кодекс указывает и Н.Б. Болотина, когда характеризуя факторы, под влиянием которых в современных условиях происходит реформирование трудового права Украины. По мнению ученой, «в условиях формирования открытого общества и интеграции страны в международные структуры встает вопрос об учете международного опыта и адаптации республиканского законодательства, в том числе и трудового, к международным стандартам. Глобализация мирового хозяйства, унификация национальных экономик, потенциальная взаимовыгодность сотрудничества между государствами, активные миграционные процессы, наконец, тенденция к общему пониманию различными государствами содержания и объема социальных прав человека понуждают к поиску общих моделей в решении общих проблем» [5, с. 19]. Опираясь на это мнение, можно утверждать, что формирование законодательства ДНР и трудового законодательства в том числе, необходимо осуществлять не с «чистого листа», а с использованием международного опыта, законодательства времен СССР и законодательства Украины.

Особое внимание МОТ уделяет праву на свободу объединения, которое последним отнесены к числу основополагающих принципов в сфере труда. Эти принципы получили выражение и развитие в форме конкретных прав и обязательств в семи Конвенциях МОТ, которые признаны основными как в

самой Организации, так и за ее пределами [3, с. 91]. Во время всемирного внимания к правам человека, признания их на национальном и международном уровнях, конвенции и рекомендации Международной организации труда (МОТ) имеют унифицирующее значение [5, с. 20]. Отнесение права на ассоциацию к основополагающим принципам в сфере труда МОТ подтверждается содержанием Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, принятой Генеральной конфедерацией МОТ на ее 86-й сессии 18 июня 1998 г [6], где одними из первых названы Конвенция № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» 1948 года и Конвенция № 98 «О применении принципов права на организацию и ведение коллективных переговоров». Однако это не единственные нормативно-правовые акты МОТ, согласно которым происходит правовая регламентация права на ассоциацию на международном, а соответственно и на национальном, при условии ратификации определенных нормативно-правовых актов, уровне. Дальнейшая конкретизация основных положений относительно права на ассоциацию происходит с помощью ряда других Конвенций, рекомендаций и резолюций МОТ.

Как отмечает И.Я. Киселев, право на ассоциации является одним из важнейших в цивилизованном обществе, а его реализация – это показатель существования в нем демократии. Профсоюзная работа с необходимостью предполагает политическую и финансовую независимость профсоюзов от государства, политических партий, предпринимателей, церкви. В странах с развитой рыночной экономикой соблюдения настоящего положения, как правило, тщательно проверяется при осуществлении государственной регистрации профсоюзов [7, с. 59]. В большинстве стран в конституциях провозглашено право граждан на объединения (ассоциации); в ряде стран (Франция, Италия, Япония, Испания, Португалия) право трудящихся на объединение в профсоюз имеет ранг специально установленного конституционного права [8, с. 132].

Кроме норм права, закрепленных МОТ, большое значение в выработке и закреплении международных стандартов относительно права на ассоциацию имеют Европейские стандарты, установленные Европейской конвенцией о защите прав человека и основных свобод от 4 ноября 1950 г., Европейской социальной хартией от 18 октября 1961г. (пересмотренной) в редакции 1996 г., Хартией содружества об основных социальных правах трудящихся от 9 декабря 1989 г. Учитывая, что право на ассоциацию в полном объеме не является предметом нашего исследования, лишь отметим, что согласно Европейской социальной хартии право на свободу объединения носит более универсальный характер по сравнению с закреплением его в Конвенции № 87, поскольку не допускается его ограничение в отношении полиции [3, с. 93]; а Хартия содружества об основных социальных правах трудящихся пошла дальше актов ООН, МОТ, Европейской конвенции 1950 г. и Европейской социальной хартии (пересмотренной) в закреплении права на свободу ассоциации, закрепив и право на проведение коллективных действий в случае возникновения конфликта интересов, которое включает и право на забастовку.

И.Я. Киселев отмечает, что признание права на забастовку и допущение забастовок в определенных, юридически фиксируемых рамках считаются на Западе необходимыми условиями нормального функционирования общества, основанного на частной собственности, свободном предпринимательстве и рыночной экономике при наличии объективно существующих и официально признаваемых конфликтов интересов между предпринимателями и наемными работниками. Право на забастовку рассматривается как важнейшая предпосылка здорового развития системы коллективных договоров и разумного разрешения противоречий, возникших в сфере труда и трудовых отношений. Однако при этом ученый замечает, что только «при условии умелого социального управления и установления разумно допустимых рамок забастовочного движения право на забастовку, как утверждают названные и другие западные авторы, не ослабляет, а, наоборот, укрепляет существующую общественную систему, делает ее более гибкой и маневренной, примиряет с ней широкие народные массы, придает ей ореол демократичности и социальной справедливости» [9, с. 255]. Аналогичного мнения придерживается В.С. Венедиктова, определяя провозглашение права на забастовку объективным фактором, что свидетельствует о демократизации отношений в сфере труда, расширении прав трудящихся и вхождении в международное сообщество, попытки государства создавать новые, дополнительные возможности для защиты нарушенных социально-экономических прав работников [10, с. 9-13].

Относительно источников права, согласно нормам которых происходит правовое регулирование прав на забастовку на международном уровне, то среди них определяющее значение имеют Европейская социальная хартия (пересмотренная), Хартия Сообщества об основных социальных правах трудящихся, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г., Хартия основных прав Европейского союза.

Именно в Европейской социальной хартии, открытой к подписанию в Турине 18 октября 1961 г., впервые в международном трудовом праве было закреплено право на забастовку, которое с обновлением и адаптацией основного содержания Хартии с целью учета, в частности, основных социальных преобразований, которые произошли после принятия его текста, в 1991 году не было изменено. А именно, в п. 4 ст.6 Договаривающиеся стороны признали право работников и работодателей на коллективные действия в случаях конфликтов интересов, включая право на забастовку» [11]. Определение права на забастовку в качестве одного из видов коллективных действий в случаях конфликтов интересов указывает на трактовки первого как дополнительной гарантии осуществления механизма коллективно-договорного регулирования труда, эффективного осуществления права на коллективные договоры.

При закреплении права на коллективные действия в приведенной формулировке нельзя не указать на замечание, указанное в этом же п. 4 ст. 6, что право на забастовку признается «с учетом обязательств, которые могут вытекать из ранее заключенных коллективных договоров». Это замечание

делается с учетом широко используемой практики включения в коллективные договоры условий о социальном мире», который предусматривает добровольный отказ от забастовок и локаутов на период действия коллективного договора, или же положение об обязательном мирном решении трудового конфликта через арбитраж, что фактически означает отказ от забастовок до исчерпания примирительной процедуры разрешения конфликта. Такое условие включено в коллективный договор в США, Канаде, Швейцарии, Нидерландах. «Условие о социальном мире» может быть и относительным, то есть действовать только в отношении вопросов, урегулированных в коллективном договоре, либо в отдельных, относительно редких случаях абсолютным, то есть полностью исключает забастовки и локауты в период действия коллективного договора.

Что касается актов Международной организации труда, то право на забастовку в них, в отличие от права на ассоциацию, официально не признано и не определено. Как отмечает А.А. Силин, «если обратиться к нормотворческой деятельности Международной организации труда (МОТ), то среди 173 конвенций и 180 рекомендаций, принятых на сессиях Международной конференции труда к началу 1994 г., не было еще ни одной, посвященной проблеме урегулирования трудовых конфликтов, включая забастовки и локауты. Подобный пробел в «международном кодексе труда» можно объяснить огромным разнообразием национальных форм и методов разрешения конфликтов, которые пока не поддаются унификации с помощью конвенций и рекомендаций МОТ. К тому же представлена в МОТ группа предпринимателей, исходя из собственных интересов, не способствует разработке необходимых документов» [12, с. 21]. Однако, при этом МОТ не отказывается ни от права на забастовку, ни от права на локаут, понимая что крайняя мера разрешения конфликта интересов между наемными работниками и работодателем является необходимым для признания и закрепления (хоть и косвенного) в условиях рыночной экономики.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г. содержит достаточно четкое положение относительно закрепления права на забастовку. А именно в п. 1 ст. 8 Пакта указано, что государства, участвующие в нем, обязуются обеспечить право на забастовки при условии его осуществления в соответствии с законами каждой страны». Закрепление права на забастовку в этом международном источнике права указывает на определение первого одним из основных прав человека второго поколения.

В ч. 1 ст. 13 Хартии Сообщества об основных социальных правах трудящихся от 09.12.1989 [13] определено, что право на проведение коллективных действий в случае возникновения конфликта интересов включает право на забастовку с учетом обязательств и ограничений, вытекающих из национальных законов и коллективных договоров. При этом в ч. 2 этой же статьи отмечается, что с целью содействия разрешению трудовых конфликтов в соответствии с национальным законодательством должны быть созданы системы примирения, посредничества и арбитража. Таким образом, статья 13,

хотя и содержит положения относительно четкого определения права на забастовку, в этой же статье отмечается необходимость создания таких систем, которые минимизируют забастовки.

Следует также отметить, что хотя право на забастовку прямо и не предусмотрено ни нормами Европейской социальной хартии, в том числе и пересмотренной, ни нормами Хартии основных прав Европейского союза, закрепление права на коллективные действия, включая забастовку, за трудящимися, аналогичные права предоставлены и работодателям, все же дает основания утверждать о «косвенном» признании за работодателями «права на забастовку для работодателей», т.е. права на локаут. «Забастовка для работодателей» и есть локаут.

Следовательно, можно сделать вывод, что согласно европейским стандартам при закреплении права на забастовку подразумевается такая возможность не только для работников, но и для работодателей. Хотя Комитет независимых экспертов считает, что гарантия права на локаут как «забастовка для работодателей» в п. 4 ст. 6 Европейской социальной хартии является не столько твердой, как гарантия права на забастовку [14, с. 510].

Право на забастовку признано и в решениях контрольно-надзорных органов МОТ, а именно Комитетом по свободе объединения Административным советом МОТ и Комитетом экспертов. Более того, как отмечает Н.Б. Болотина, оно «находится под защитой контрольных органов МОТ, признано международным сообществом и основывается на принципах свободы ассоциации, провозглашенных в Уставе МОТ и соответствующих конвенциях» [5, с. 693].

Выводы. Таким образом, в ходе анализа ряда международных нормативно-правовых актов, установлено два принципиальных пути закрепления и соответствующего правового регулирования права на ассоциацию и забастовку: прямое и опосредованное.

Не смотря на довольно тщательную регламентацию права на ассоциацию (объединение), МОТ официально не признает и не определяет право на забастовку, поскольку внимание акцентируется на необходимости избегания споров и конфликтов, а в случае их возникновения – на процедуре примирения и результативных переговоров. При этом МОТ и не отказывается от этого права, понимая что крайняя мера разрешения конфликта интересов между наемными работниками и работодателем является необходимым для обеспечения коллективной защиты трудовых прав работников, а также признания и закрепления таких прав (хоть и косвенного) в условиях рыночной экономики.

Закрепление права на коллективные действия, включая объединение и забастовку, за трудящимися и работодателями все же дает основания утверждать о «косвенном» определении работодателями права на локаут как «права на забастовку для работодателей». Согласно европейским стандартам при закреплении права на забастовку подразумевается такая возможность не только для работников, но и для работодателей. Таким образом, закрепление

такого права предоставляет возможность коллективной защиты трудовых прав наемных работников.

Международные стандарты регламентации права на забастовку работников и работодателей создают лишь почву для правового регулирования прав на забастовку в каждом государстве, которое уважает и опирается на универсальные стандарты, но имеет возможность при осуществлении правового регулирования права на ассоциацию, забастовку и локаут учитывать обязательства и ограничения, которые вытекают из законов и коллективных договоров отдельной страны.

Список литературы

1. Иванов С.А. Трудовое право и рыночная экономика // Вестник Московского университета, сер. 11, Право, 1992, № 4, с. 31-34.
2. Зоммер.М. Европейская социальная модель и совершенствования прав наемных работников в условиях глобализации. // Профсоюзы Украины. – № 10, октябрь 2007. – с. 35-36
3. Чанышева Г. Право на объединение как коллективное трудовое право // Юридический вестник, 2000 – №3. – с. 89-95.
4. Андрищенко А., Дубровский И. Место, роль и функции социального партнерства в механизме регулирования социально-трудовых отношений // Бюллетень национальной службы посредничества и примирения. – № 2/2005, с. 24-32
5. Болотина Н.Б. Трудовое право Украины: Учебник. – К.:Викар, 2003. – 725 с. – (Высшее образование XXI века), с. 574.
6. Декларация Международной организации труда от 18 июня 1998 года «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» // Трудовое право Российской Федерации: Сборник нормативных документов. – М., 1999
7. Киселев И.Я. Трудовое право в условиях рыночной экономики: опыт стран Запада. – М., 1992
8. Киселев И Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов. – М.: НОРМА-ИНФРА – М, 1998. – 263 с.
9. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. М.: Дело, 1999. – с. 28-31.
10. Венедиктов В.С. Трудовое законодательство Украины в контексте евроатлантической ориентации // Трудовое право в контексте европейской интеграции: Матер. науч.-практ. конф., м. Харьков, 25-27 мая 2006 г. – Х.: Укр. асоц. специалистов труд, права, 2006. – с. 9-13.
11. Европейская социальная хартия от 18.10.1961 № ETS N 35. – Режим доступа. - <http://zakon1.rada.gov.ru/cgi-bin/laws/main.cgi?пгед=994300&р=1260783524211521>
12. Силин А.А. Локаут в системе трудовых отношений // Труд за рубежом. – 1995. – № 1, с. 18-29.
13. Хартия основных социальных прав трудящихся (ЕС, 1989 г.) // Труд и право. – 2000. – №1-2. – с.141.

14. Гомьен Д., Харрис Д., Зваак Л. Европейская конвенция о правах человека и Европейская социальная хартия: право и практика. – М.: Изд-во МНИМП, 1998.

УДК 331.108

КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ В СИСТЕМЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

О.В. Бычкова, к.э.н., доцент
Донецкий национальный университет,
г. Донецк
(Донецкая Народная Республика)

Аннотация. В статье рассмотрены некоторые аспекты исследования кадровой безопасности в системе экономической безопасности предприятия. Проанализированы основные факторы кадровой безопасности. Указаны основные критерии ее оценки.

Ключевые слова: кадровая безопасность, персонал, служба персонала.

Summary. This article discusses some aspects of the study of personnel security in the system of economic security of the enterprise are considered. The main factors of personnel security are analyzed. The main criteria for its evaluation are indicated.

Keywords: personnel security, personnel, personnel service.

Постановка проблемы. В современных условиях хозяйствования главной целью обеспечения экономической безопасности предприятия является достижение максимальной стабильности функционирования, а также создание основы и перспектив роста для выполнения целей бизнеса, вне зависимости от объективных и субъективных угрожающих факторов (негативных воздействий, факторов риска). В этой связи обеспечение кадровой безопасности, как составляющей экономической безопасности, предполагает снижение или полную нейтрализацию угроз предприятию со стороны персонала.

Анализ предыдущих исследований и публикаций. Теоретические положения теории экономической безопасности предприятия представлены в трудах известных зарубежных ученых С. Альбрехта, Д. Белла К. Гербериха, М. Кастельса, Дж. Кларка, М. Комера, Л. Ларуша, А. Мура, М. Пората, М. Рубина, С. Седерберга, Дж. Стэннарда, А. Тоффлера, С. Хоффмана Л. Феннели и др. Указанные работы стали основой формирования и развития современной науки обеспечения кадровой безопасности предприятия, вклад в развитие которой внесли такие ученые М. Бендииков, А. Козаченко, А. Ляшенко, В. Пономарев, В. Шлыков, А. Алавердов, Т. Соломанидина, В. Соломанидин и др.

Однако стоит отметить, что большинство из работ, представленных

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