

**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

Список литературы

1. Кондаурова И.А., Кузнецова А.М. К вопросу формирования организационно-экономического механизма управления человеческим капиталом региона / Актуальные проблемы социально-трудовых отношений: Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием (8 апреля 2016 г., Дагестан). – Махачкала: НИЦ «Апробация», 2016. – С. 190-193.
2. Лапуста И.В., Старостин Ю.Л. Малое предпринимательство. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 215 с.
3. Малый бизнес: надежды и реальность [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ubr.ua/top/malyi-biznes-nadejdy-i-realnost>

УДК 331

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА И МАРКЕТИНГОВАЯ СТРАТЕГИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

А. М. Зайцева, к.э.н., доцент,

Н.В. Ким

Донецкий национальный технический
университет, г. Донецк

(Донецкая Народная Республика)

Аннотация. В статье рассмотрена ответственность персонала как основной элемент стратегии развития предприятия в условиях концепции социально-ориентированного маркетинга. Сформулированы предпосылки развития концепции социальной ответственности и определен набор характерных направлений деятельности персонала предприятия в соответствии с внутренней и внешней ответственностью.

Ключевые слова: ответственность персонала, бизнес, маркетинговая стратегия, предприятие, управление, персонал, социальная ответственность бизнеса.

Summary. The personnel responsibility as the main element of the enterprise development strategy in context of the concept by socially-oriented marketing are considered in the article. The prerequisites for the development of the concept by social responsibility are formulated. The characteristic lines of activity by enterprises personnel in accordance with internal and external responsibility are determined.

Keywords: personnel responsibility, business, marketing strategy, enterprise, management, personnel, social responsibility of business.

Постановка проблемы. Современные бизнес процессы подталкивают предпринимателей применять в стратегии развития собственных предприятий концепцию социально-ориентированного маркетинга, ведь ответственность персонала является необходимой составляющей и основой современной

маркетинговой стратегии предприятия. Главным принципом ответственного бизнеса является достижение баланса интересов персонала, государства и общества в целом.

Анализ предыдущих исследований и публикаций. Эволюцию концепции ответственности бизнеса и персонала, в частности в рамках стратегии маркетинга, рассматривают в своих научных трудах многие ученые, в частности С. Андреева, Р. Багои, А. Баляев, М. Бейкер, М. Белявцев, Б. Братанич, С. Борзенков, Л. Буденный, М. Вдовин, И. Кондаурова, Ф. Котлер, В. Матросов, С. Мельник, Ж-Ж. Ламбен, А. Романов, Ю. Рубченко, Д. Скитаев, А. Тимошенко и другие [4, 5, 6, 7, 8].

Целью является исследование ответственности персонала как основного элемента стратегии развития предприятия в условиях концепции социально-ориентированного маркетинга.

Основные результаты исследования. Деятельность предприятия с целью достижения желаемого уровня сбыта на разных рынках должна проводиться в пределах выбранной концепции. За последние годы концепция социально-ориентированного маркетинга становится важнейшей составляющей как отечественного так и зарубежного бизнеса, его теории и практики [5]. На рисунке 1 представлены характеристики концепции, которые можно сформулировать в трех аспектах [1]:

- 1) ведущая идея концепции;
- 2) основной инструментарий для реализации концепции;
- 3) главная цель концепции.

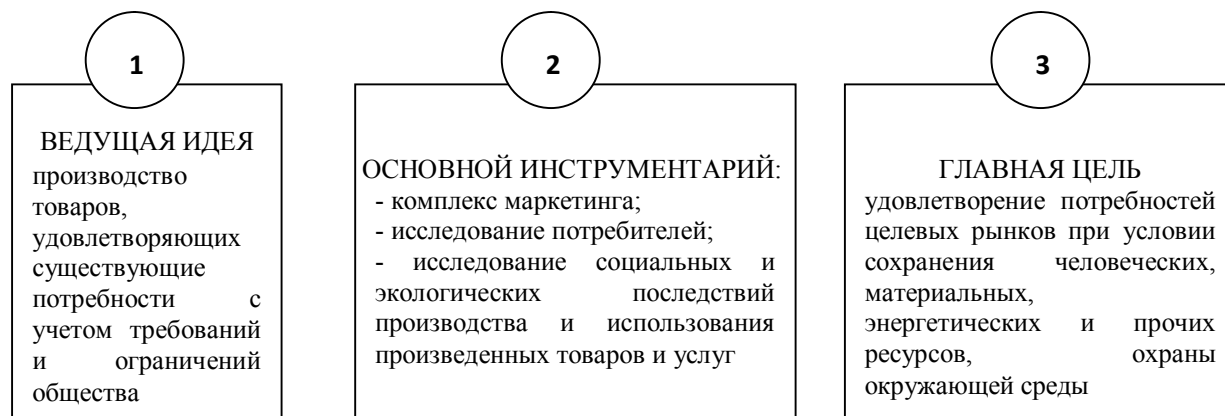


Рисунок 1 – Основные характеристики концепции

Успешность предприятия в современных условиях хозяйствования во многом зависит не только от наличия соответствующих ресурсов и механизма их рационального использования, но и от умения формировать программу действий по созданию и укреплению собственного имиджа [2]. Наличие положительного имиджа предприятия влияет на действия всех заинтересованных сторон в отношении компании: работать в ней или нет, покупать ее продукты или не покупать, сотрудничать с ней или нет и т.д.

Широкое распространение концепции социальной ответственности обусловлено следующими предпосылками [4]:

- погоня за прибылью оттеснила на второй план истинную цель

производства удовлетворения разумных материальных и духовных потребностей человека ради его совершенствования и развития;

- концентрация и централизация капитала ведут к перераспределению роли государства и корпораций, правительства не могут без участия бизнеса решать крупные общественно значимые проблемы;

- истощение природных ресурсов требует рационального и экономного их использования, усиления мер по охране окружающей среды;

- угроза того, что новейшие достижения науки и техники могут быть использованы во вред человеку, его физическому и психическому здоровью и самой жизни человечества;

- стремление предприятий к привлечению квалифицированной рабочей силы и развития человеческого потенциала работников;

- повышение требований потребителей: они хотят не только высокого качества товаров и услуг, но и уверенности в ответственности производителей;

- повышение роли нематериальных активов (бренда, репутации) в оценке стоимости бизнеса.

В мировой практике бизнеса выделяют внутреннюю и внешнюю ответственность (табл. 1), предусматривающую определенный набор характерных направлений деятельности персонала предприятия.

Таблица 1

Направления деятельности в соответствии с видами ответственности

Внутренняя	Внешняя
1. Безопасность труда	1. Спонсорство и корпоративная благотворительность
2. Стабильность заработной платы	2. Содействие охране окружающей среды
3. Поддержание социально значимой заработной платы	3. Взаимодействие с местным сообществом и местной властью
4. Дополнительное медицинское и социальное страхование сотрудников	4. Готовность участвовать в кризисных ситуациях
5. Развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации	5. Ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров)
6. Оказание помощи работникам в критических ситуациях	

В мировой практике деятельность в сфере ответственности воспринимается как прагматичное направление бизнеса и является одним из инструментов, позволяющих повышать деловую репутацию бизнеса, лояльность к определенным брендам, капитализацию компании, устанавливать эффективные и сбалансированные отношения со всеми группами влияния компании, а также эффективно управлять непроизводственными рисками, возникающими в процессе взаимодействия с акционерами. Среди основных направлений социальной ответственности отечественных предприятий можно назвать следующие:

– реализация проектов, направленных на повышение уровня безопасности труда, снижения воздействия на экологию и закрепления

партнерства с местными общинами;

– благотворительная деятельность, программы социального партнерства в регионах;

– внедрение систем менеджмента качества продукции;

– реализация благотворительных проектов;

– обнародования отчетов о социальной ответственности [6].

Сегодня социальная деятельность ряда компаний носит скорее популистский характер, направлена в основном на укрепление имиджа и не воспринимается как стратегическое направление. Многие компании в большей степени прибегают к PR технологиям для того, чтобы занять прочную позицию на рынке и создать положительный образ социально ответственного бренда в глазах как населения, так и государства, от которых, исходит основная поддержка [5, 32]. Как правило, социальную деятельность воспринимается как источник информационных поводов для повышения собственного имиджа и формирования общественного мнения в регионах своей деятельности, а также в государстве в целом. В некоторых случаях выбор приоритетов при определении сфер деятельности зависит от того, насколько это привлечет внимание общественности, а также от личных предпочтений руководителей предприятия.

Ответственность бизнеса и персонала – это концепция привлечения социальных и экологических аспектов в бизнес-деятельность на основе добровольности и взаимодействия между различными заинтересованными сторонами [3]. Она характеризуется:

– покрывает как социальные, так и экологические аспекты – это вклад бизнеса в достижение целей устойчивого развития, который предусматривает сбалансированность экономических, социальных и экологических целей общества, интеграцию их во взаимовыгодные подходы;

– не является и не должна быть отделена от бизнес- стратегии компании – это не надстройка или приложение к бизнесу, а способ улучшить эффективность работы компании как в краткосрочном, так и в длительном периодах;

– социальная ответственность является добровольной;

– для реализации важно как именно предприятия взаимодействуют с внутренними и внешними группами влияния (работниками, клиентами, общинами, общественными организациями, государственными структурами).

Большинство предприятий уверены, что меры по ответственности персонала и бизнеса в целом, дают дополнительные конкурентные преимущества, повышают лояльность к брендам и торговой марки, увеличивают мотивацию целевых аудиторий выбирать именно их, потому что клиенты становятся более осведомленными, заинтересованными и восприимчивыми к широкому спектру вопросов и проблем предприятия. Развитие предприятий на основе ответственности бизнеса и персонала имеет многоуровневый характер [4]:

1. Базовый уровень ответственности предполагает выполнение следующих обязательств: своевременная уплата налогов, выплата заработной платы, по возможности – предоставление новых рабочих мест (расширение

рабочего штата), своевременное выполнение запланированного объема работ.

2. Второй уровень предполагает обеспечение работников адекватными условиями не только работы, но и жизни: повышение уровня квалификации работников, профилактическое лечение, строительство жилья, развитие социальной сферы, оздоровления работников и членов их семьи, уменьшение процента брака продукции, повышение производительности труда.

3. Третий, высший уровень ответственности предполагает благотворительную бизнес деятельность и широкое применение инновационных технологий в производственном процессе, творческое отношение к разработке, продвижению и реализации продукции со стороны персонала.

Для компаний важно не только соответствовать возросшим требованиям всех заинтересованных кругов, но также сделать ответственность основой своей экономической стратегии. При таком подходе ответственность бизнеса и персонала не рассматривается как одна из статей затрат, а считается выгодным капиталовложением с реальной финансовой отдачей. Поскольку «покупательское поведение» потребителей в результате конструктивной политики ответственности меняется к лучшему, поэтому ее значение с точки зрения финансовых перспектив трудно переоценить.

Выводы. Таким образом, ответственность бизнеса и персонала имеет огромное влияние на развитие предприятий. Они вознаграждаются не только благоприятной для работы общественным мнением, но и ростом признания и лояльности клиентов, но и улучшением финансовых показателей. Социальная направленность деятельности субъектов хозяйствования работает не только на общество, но и на персонал и предприятия, которые ее внедряют. Ответственность бизнеса и персонала – это «концепция преимуществ» для всех субъектов хозяйствования, где с одной стороны стоит компания, а с другой – персонал и различные социальные группы, поскольку она несет следующие преимущества: увеличение объемов продаж и доли рынка; укрепление и усиление позиций бренда; улучшение имиджа и усиление влияния; широкие возможности привлекать, мотивировать и вознаграждать работников; уменьшение оперативных затрат; предпочтение социально ориентированным компаниям со стороны инвесторов и финансовых аналитиков.

В мировой практике положительный имидж является предпосылкой длительного, стабильного и успешного функционирования предприятия на рынке. Он повышает специфичность и уникальность товаров, снижает чувствительность к изменению цены, обеспечивая конкурентные преимущества предприятия. В результате чего предприятие укрепляет свои позиции в отношении товаров-заменителей и получает облегченный доступ к человеческим и финансовым ресурсам.

Список литературы

1. Ворончак І. Соціальна відповідальність бізнесу як соціально-економічний феномен. – Режим доступу: www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum
2. Використання потенціалу корпоративної соціальної відповідальності в

- процесі формування іміджу підприємства [Електронний ресурс] / Ю.М. Бурлакова. Режим доступу: http://www.nbuu.gov.ua/portal/natural/Nvuu/Ekon/2011_33_sv1/SOURCE
3. Демченко Д. Стратегический менеджмент / Д. Демченко – CEO-мудрие // Бизнес. – 2009. – №49 – С. 39-41.
 4. Зайцева А.М., Белявцев М.І. Развитие підприємств в контексті соціально-орієнтованого маркетингу Економіка та підприємництво: збірник наукових праць молодих учених та аспірантів. – Ч. 1, Вип. 34-35. – Київ: КНЕУ, 2016. – С. 425-435.
 5. Маркетинговий менеджмент конкурентоспроможності підприємства: стратегічний підхід та системні рішення: монографія / Кендюхов О.В., Кондаурова І.О. та ін. – Донецьк: ДВНЗ «ДонНТУ», 2014. – 202 с.
 6. Кондаурова І.А., Тимошенко О.А. Управління інтегрованими маркетинговими комунікаціями як фактор підвищення ефективності маркетингу / І.А. Кондаурова, О.А. Тимошенко // Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект. – Сборник научных трудов. Донецк: ДонНУ, 2014. – Т. 2.– С. 163-166.
 7. Кондаурова И.А., Тимошенко А.А. Формирование системы интегрированных маркетинговых коммуникаций: теоретический аспект / И.А. Кондаурова, А.А. Тимошенко // Вестник Южно-Российского технического университета (Новочеркасского политехнического института): Серия: Социально-экономические науки. - № 5. – 2015. С.48-54.
 8. Котлер Ф., Н. Лі. Корпоративна соціальна відповідальність. Як зробити якомога більше добра для вашої компанії та суспільства / Пер. з англ. С. Яринич. – Київ: Стандарт, 2010. – 302 с.

УДК 65.015.148

МЕТОДЫ РАЗВИТИЯ И ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

В.В. Пехтерева, к.э.н., старший преподаватель,

А.С. Столярова

Автомобильно-дорожный институт

Донецкого национального

технического университета,

г. Горловка

(Донецкая Народная Республика)

Аннотация. В статье обоснована необходимость обучения персонала в организации. Рассмотрены основные трудности, возникающие на пути обучения персонала. Изучены сферы применения современных методов обучения и развития персонала и способы оценки их эффективности.

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