



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

Область применения способов и приёмов, присущих тому или иному стилю руководства, должна соответствовать важности и срочности заданий, которые ставятся перед персоналом.

Использование полученных результатов исследования позволит при формировании кадровой политики организации обеспечить: максимальное включение мастерства и опыта каждого сотрудника; конструктивное взаимодействие членов организации; получение адекватной информации о работниках, способствующей формулированию целей, задач кадровой политики в программах организации. Это в свою очередь, будет способствовать повышению эффективности управления персоналом в современных условиях.

Список литературы

1. Янковская В.В. Совершенствование кадровой политики организации и повышение её эффективности посредством формирования навыков и компетенций персонала // Траектория науки: Электронный научный журнал. – 2016. – № 3(8) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.pathofscience.org
2. Базаров Т. Ю. Управление персоналом / Т.Ю. Базаров. – М.: ЮНИТИ, 1998. – 236 с.
3. Федосеев В.Н. Управление персоналом организации / В.Н. Федосеев, С.Н. Капустин. – М.: Экзамен, 2003. – 368 с.
4. Гапоненко А. Л. Теория управления / А.Л. Гапоненко. - М.: РАГС, 2004г. - 558 с.
5. Белов В.Г. Исследование систем управления / В.Г. Белов, В.Г. Смольков. - М.: Луч, 2002. - 246 с.

УДК 331.108

ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА ПРЕДПРИЯТИЯ

Ю.Г. Баранник, к.э.н., доцент,

Ю.С. Дяк

*Донецкая академия управления и
государственной*

*службы при Главе Донецкой Народной
Республики, г. Донецк*

(Донецкая Народная Республика)

Аннотация. Рассмотрены вопросы кадровой политики предприятия в условиях кризиса. Отмечено, что в условиях кризиса кадровая политика вынужденно трансформируется. Установлено, что антикризисная кадровая политика нацелена, прежде всего, на повышение качества человеческих ресурсов.

Ключевые слова: кадровая политика, кризис, предприятие, реорганизация, управление, прогнозирование.

Summary. The questions of personnel policy of the enterprise in the conditions of crisis are considered. It is noted that in times of crisis the personnel policy is compulsorily transformed. It is established that the anti-recessionary personnel policy is aimed, first of all, at improving the quality of human resources..

Keywords: personnel policy, crisis, enterprise, reorganization, management, forecasting.

Постановка проблемы. Кадровая политика - основное направление работы с персоналом. Она включает основополагающие принципы, составляющие основы набора, отбора и распределения персонала, его использования, обучения, переобучения, повышения квалификации и, наконец, увольнения. Кадровая политика - это целенаправленная деятельность по созданию трудового коллектива, который наилучшим образом способствовала бы совмещению целей и приоритетов предприятия и его работников [1, с. 102].

Главным объектом кадровой политики предприятия является персонал (кадры). Персоналом предприятия называется штатный состав его работников.

Анализ предыдущих исследований и публикаций. Вопросам кадровой политики посвящены работы Горбуновой С.А., Кореньковой Т.В., Кузьминой Т.Р., Овчинник Е.В., Одегова Ю.Г. Под кадровой политикой понимается в первую очередь набор инструментов и программ, которые позволят персоналу работать более продуктивно и результативно и, соответственно, приносить больший эффект. Кроме того, кадровая политика предполагает подбор и расстановку руководящих кадров. На вид кадровой политики оказывает влияние стиль управления, существующий в организации, и корпоративная культура, которая есть на любом предприятии, независимо от того, создают её целенаправленно или нет.

В то же время недостаточно рассмотрено формирование антикризисной кадровой политики.

Целью исследования является обоснование выбора кадровой политики в условиях кризиса предприятия.

Основные результаты исследования. Кадры - это главный и решающий ресурс любой организации, основной фактор производства. От квалификации персонала, их профессиональной подготовки, деловых качеств в значительной мере зависит эффективность деятельности любой организации [2, с. 98].

В ситуации, когда мировой и региональный рынки функционируют в условиях гиперконкуренции, именно человеческий потенциал становится организационным ресурсом, обладающим наибольшим резервом для повышения экономической эффективности работы предпринимательских структур. В мировой практике «человеческий фактор» рассматривается как более привлекательный объект инвестиций, чем строительство заводов, приобретение нового производственного оборудования, технологий и т.п. Вложения в человеческий капитал являются наиболее экономически

выгодными. Это появляется в достижении высоких значений главных экономических показателей, отражающих уровень и динамику развития национальных экономик.

Сейчас основными требованиями, которые предъявляются к кадровой политике, являются:

- активизация деятельности кадровых служб по стабилизации трудовых коллективов, повышению их трудовой и социальной активности;
- переход к использованию экономических, социальных и нравственно – психологических стимулов;
- организация участия трудящихся в управлении, взаимодействие с представительствами трудящихся, связь с общественностью.

Современная система управления кадрами в условиях рыночной экономики представляет возможности разработки новой, более гибкой стратегии развития кадрового потенциала предприятий, приводящей к радикальным изменениям в системе управления кадрами [3].

В условиях кризиса кадровая политика вынужденно трансформируется. Особенности её реализации связаны с ограниченностью финансовых средств, неизбежностью принятия организационных мер, обуславливающих свёртывание ряда программ социального развития и сокращения численности персонала, а также проявление повышенной социально-психологической напряжённости в коллективе.

Реорганизация всегда вызывает сопротивление со стороны большей части коллектива. Изменения на предприятии могут привести к возникновению у сотрудников психологических проблем и к задержкам в реализации нововведений [4, с. 114].

Имеют место следующие нежелательные явления: брак по вине работника, невыполнение договорных обязательств, неудовлетворительное обслуживание оборудования и неполная занятость имеющегося парка оборудования, высокая текучесть кадров. Для предотвращения таких негативных явлений необходимо проводить на предприятии регулярный анализ сравнения разряда работ и уровня квалификации работников. Это позволяет оценить использование работников с учётом их потенциальных возможностей и обеспечить рациональную расстановку работников по конкретным рабочим местам и структурным подразделениям, по периодам занятости в течение смены или года [5, с. 52]. В целях эффективного использования кадрового потенциала предприятие должно:

- устанавливать научно обоснованные нормы труда и по мере улучшения организационно-технических условий производства пересматривать их;
- проводить аттестацию и рационализацию рабочих мест, определять их необходимое количество и упразднять лишние рабочие места;
- устанавливать формулы организации труда работников и разрядов работ, присваивать разряды рабочим, организовывать внедрение передовых приёмов и методов труда;

- устанавливать режимы работы предприятия, вводить гибкие графики, разрешать работу с неполным рабочим днём, организовывать надомный труд и тому подобное.

Проблема формирования, развития и рационального использования трудовых ресурсов, является одной из наиболее важных для предприятия любой формы собственности вне зависимости от того, на какой из стадий жизненного цикла оно находится. В период экономических преобразований высокую актуальность приобрела необходимость формирования кадровой политики, соответствующей рыночным условиям хозяйствования и способствующей адаптации персонала к смене характера взаимоотношений в процессе трудовой деятельности [3].

Антикризисная кадровая политика организации предполагает долгосрочное, среднесрочное и текущее прогнозирование, научное предвидение будущего, реальность его достижения, выявление проблемных, слабых и сильных сторон развития персонала, определение соответствующих приоритетов и ориентиров. Она должна обеспечить соблюдение баланса процессов обновления и сохранения количественного и качественного состава персонала, его развитие в соответствии с потребностями самой организации.

Чтобы преодолеть кризис, предприятия в первую очередь должны быть заинтересованы в росте и развитии своих сотрудников. Ключевую роль в системе развития персонала выполняет оценка ролевых моделей сотрудников, являющаяся главным инструментом для определения степени соответствия их результатов стандартам исполнения работы, нормам и ценностям организации, а также выявления сильных и слабых сторон работников. Таким образом, оценка развития позволяет анализировать знания, навыки и установки сотрудников, определять области деятельности, в которых достигнуто совершенство и которые необходимо улучшать, а также вырабатывать меры для будущего роста и развития, расширяющие диапазон заданной ролевой модели.

Представив в общих чертах контуры кадровой политики, способной преодолеть кризис, следует затронуть некоторые аспекты стратегического управления человеческими ресурсами. Определённую значимость имеет система непрерывного обучения персонала, обеспечивающая рост качества человеческих ресурсов, как основного условия долгосрочной конкурентоспособности предприятия. Такая позиция вполне оправдана, поскольку в условиях высокой динамики внешней и внутренней среды организации довольно сложно предвидеть траектории изменений в системе управления персоналом. Проблема состоит в том, что не только теоретики, но и практики абсолютизируют роль обучения в создании инновационного потенциала человеческих ресурсов, следствием чего стали обучение «про запас», возникновение огромного количества корпоративных учебных центров, непомерно разрастающиеся штаты кадровых подразделений. Ещё сложнее обстоит дело с практической реализацией концепции человеческого капитала применительно к организации, когда высококвалифицированные специалисты покидают предприятие, как только находят более привлекательное рабочее

место, а молодые перспективные сотрудники приходят в компанию только за тем, чтобы приобрести опыт для построения своей карьеры, но уже на другом предприятии [6, с. 129].

Для успешной антикризисной кадровой политики, главными составляющими которой должны стать: планирование человеческих ресурсов, основанное на выявлении и формализации стратегически значимых ролевых поведенческих моделей сотрудников; система управления производительностью персонала, обеспечивающая надёжную связь между краткосрочными и долгосрочными задачами и результатами; система развития персонала, в которой существующие успешные ролевые поведенческие модели целенаправленно преобразуются в успешные ролевые модели, востребованные на каждом этапе реализации кадровой политики.

Выводы. Таким образом, в условиях кризиса кадровая политика вынужденно трансформируется. Особенности её реализации связаны с ограниченностью финансовых средств, неизбежностью принятия организационных мер, обуславливающих свёртывание ряда программ социального развития и сокращения численности персонала, а также проявление повышенной социально-психологической напряжённости в коллективе. Реорганизация всегда вызывает сопротивление со стороны большей части коллектива. Изменения на предприятии могут привести к возникновению у сотрудников психологических проблем и к задержкам в реализации нововведений.

Чтобы преодолеть кризис, предприятия в первую очередь должны быть заинтересованы в росте и развитии своих сотрудников. Ключевую роль в системе развития персонала выполняет оценка ролевых моделей сотрудников, являющаяся главным инструментом для определения степени соответствия их результатов стандартам исполнения работы, нормам и ценностям организации, а также выявления сильных и слабых сторон работников.

Список литературы

1. Сербиновский Б.Ю. Управление персоналом / Б.Ю. Сербиновский, М.И. Бухалков. - М.: Приор, 2007. - 450 с.
2. Турчинов А.И. Профессионализация и кадровая политика: учебное пособие / А.И. Турчинов. - М.: Флинта, 2007. - 276 с.
3. Жильченкова В.В. Актуальные проблемы формирования и реализации кадровой политики на предприятии / В.В. Жильченкова, В.А. Хацинская // Эффективная экономика: электронное научное издание [Электронный ресурс]. – режим доступа: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=1432>
4. Клейменова Л.В. Проблемы формирования кадровой политики в условиях кризиса / Л.В. Клейменова // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2009. - № 5(67). – С. 113-116.
5. Зудина Л.Н. Организация управленческого труда / Л.Н. Зудина. - М.: ИНФРА-М, 2009. - 356 с.

6. Невская Л.В. Формирование кадровой политики инновационно-ориентированной организации / Л.В. Невская // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». - 2011. - № 1. - С. 127–131.

УДК 331.53

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАДРОВЫХ АГЕНТСТВ НА РЫНКЕ ТРУДА

С.Н. Смирнов, к.т.н., доцент,

В.А. Лаврова

*Донецкая академия управления и
государственной*

*службы при Главе Донецкой Народной
Республики, г. Донецк*

(Донецкая Народная Республика)

Аннотация. Изучена деятельность кадровых агентств на рынке труда. Рассмотрены вопросы взаимодействия предприятий-заказчиков, кадровых агентств и кандидатов на вакантные рабочие места. Выявлены направления развития рекрутинговых агентств, позволяющие сохранить позиции на рынке труда.

Ключевые слова: подбор, персонал, рабочее место, рынок труда, рекрутинг, предприятие

Summary. The activity of recruitment agencies in the labor market has been studied. The issues of interaction of enterprises-customers, recruitment agencies and candidates for vacancies are considered. The directions of development of recruiting agencies have been revealed, which make it possible to maintain positions in the labor market.

Keywords: selection, personnel, workplace, labor market, recruiting, enterprise

Постановка проблемы. В настоящее время основным связующим звеном между работником и работодателем являются кадровые агентства. Это своего рода посредники на рынке труда и независимые организации, которые занимаются оказанием услуг фирмам и предприятиям-заказчикам по поиску и подбору персонала. Кроме этого, агентства оказывают так же и сопутствующие услуги, такие как: составление и перевод резюме, аутсорсинг кадровой деятельности, психологические тренинги, консультационные услуги. Неотъемлемой чертой кадрового агентства является взимание оплаты с потенциального работника.

Кадровое агентство - это фирма, специализирующаяся на подборе квалифицированных кадров для сторонних предприятий за вознаграждение. Подбор кадров может осуществляться на конкурсной основе.

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