



**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*

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

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

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

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

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.

В современном мире кадровое агентство больше выступает как "продавец" дополнительных возможностей по поиску работы и подбору персонала.

**Анализ предыдущих исследований и публикаций.** Появление и развитие кадровых агентств на отечественном рынке труда проанализировано в работах Балханова А.М., Чуриной Н.А., Денежкиной А.В., Чилипенка Ю.Ю., Денисова А.М. В них отмечается, что становление современного российского рынка рекрутмента, как новой самостоятельной отрасли бизнеса, пришлось на конец перестройки в 1991 г., хотя первые кадровые агентства появились в Москве ещё в 1989 г. Оказалось, что работодатели не всегда могут подобрать для своих организаций сотрудников, эффективных в условиях рыночной экономики. Так возник новый вид российского бизнеса – рекрутмент. Многие кадровые агентства в современных условиях предлагают такую форму сотрудничества с работодателями, как лизинг персонала, или используют в своей деятельности механизм заёмного труда. В практической деятельности кадровые агентства в настоящее время стремительно развиваются, стремятся к регулированию деятельности, связанной с содействием трудоустройству населения и подбором персонала, и являются уже незаменимыми участниками рынка труда.

Агентства наиболее распространены в больших городах, нежели чем в городах, находящихся на периферии. Небольшой город характеризуется малым количеством рабочих мест, отсутствием средств массовой информации, то есть по этим показателям можно судить о том, что рынок труда развивается очень слабо или, в худшем случае, не развивается вообще. Такие города наиболее чаще подвержены социальным кризисам, которые влекут за собой отток наиболее трудоспособной части населения в города-миллионеры и за рубеж.

Рынок труда больших городов, напротив, отличается появлением все новых и новых агентств по трудоустройству. Конкуренция между ними означает, что рынок труда характеризуется не только достаточным количеством рабочей силы, но и их востребованностью. Поэтому кадровые агентства являются своего рода показателем социального и экономического развития любого города [1, с. 193].

**Целью** статьи является анализ взаимодействия кадровых агентств с деловыми партнёрами.

**Основные результаты исследования.** Участие кадровых агентств в решении проблемы подбора персонала может оказать значительную помощь работодателю. Включение агентства в этот процесс происходит на совершенно определённом этапе принятия решения организацией, а именно на этапе выработки альтернатив. При обращении в кадровое агентство компания оформляет заявку на подбор определённого кандидата на имеющуюся вакансию. Каждое кадровое агентство разрабатывает свою форму заявки (хотя содержание, как правило, не сильно отличается). Но информацию, указанную в заявке, кадровое агентство просто обязано уточнить: выяснить все аспекты работы в данной конкретной должности в данной конкретной компании. От того, насколько полными будут сведения, которые кадровое агентство получит

в ходе этого анализа, зависит качество работы кадрового агентства, т.е. результат в виде кандидата, полностью соответствующего параметрам компании-заказчика. Оптимальность и соответствие кандидата зависит и от обширности базы данных потенциальных кандидатов, которую ведёт данное кадровое агентство, чем эта база шире и реальнее, тем быстрее и качественнее кадровое агентство придёт к своей основной цели [2, с. 166].

После получения заявки и предварительного анализа кадровое агентство просматривает свою базу данных и фильтрует анкеты на соответствие заявленным требованиям. Параллельно кадровое агентство может прибегнуть к таким инструментам поиска персонала как публикация объявлений о вакансии в периодической печати, Интернете, могут также наводиться справки о коллегах по работе у кандидатов и т.д. Далее кадровое агентство приглашает заинтересовавшихся кандидатов на собеседование с рекрутером. По результатам проведённых собеседований кадровое агентство отбирает до 5 кандидатов для представления работодателю. Кадровое агентство при этом до последнего момента, как правило, не раскрывает фирменного наименования работодателя, которое перестаёт быть тайной для соискателя в момент встречи с работодателем на собеседовании.

Затем определяется наиболее подходящий кандидат (по результатам собеседования), а также второй, третий по значимости кандидаты, которые могут быть приглашены на работу в случае, если первый кандидат по каким-либо причинам перестанет соответствовать требованиям работодателя или сам откажется от предлагаемой вакансии. Сегодня практически любое кадровое агентство даёт гарантию на определённый срок (например, период испытательного срока) на случай увольнения принятого кандидата. Такая гарантия кадрового агентства означает замену кандидата [3, с. 74].

Большинство кадровых агентств имеют свои собственные сайты в интернете, где они размещают информацию об открытых вакансиях. Помимо поиска имеющихся вакансий кадровых агентств самостоятельно, соискатель имеет возможность отправить своё резюме кадровому агентству для включения в базу, определив в нем свои пожелания к вакансии кадрового агентства. На многих сайтах кадровых агентств есть возможность при размещении резюме подписаться на рассылку подходящих вакансий кадрового агентства, что позволит постоянно быть в курсе вновь появляющихся вакансий кадрового агентства.

Все кадровые агентства проводят с соискателями предварительное собеседование (прежде, чем соискатель будет направлен на собеседование к работодателю). Такое предварительное собеседование по определённой вакансии кадрового агентства является для соискателя бесплатным тренингом, можно сказать, тестом (экзаменом) его готовности к встрече с работодателем. Это помогает кандидату подготовиться к собеседованию на территории работодателя и узнать в процессе общения с рекрутером по определённой вакансии кадрового агентства: с кем будет проходить собеседование в компании, в какой форме будет проходить собеседование, какой в компании принят дресс-код, стиль общения и т.д.

Вакансии кадровых агентств включают в себя не только вакансии, которые находятся в широком доступе (в интернете, в СМИ и т.д.), но и вакансии компаний, которые в силу определённых обстоятельств осуществляют набор персонала исключительно через кадровые агентства, пополняя список вакансий кадровых агентств. Зачастую это серьёзные, престижные компании, которые не разглашают информацию о своих вакансиях. Если кандидат ищет работу через кадровое агентство, то исключается потеря его резюме, и в каждый момент времени кадровое агентство располагает информацией о том, на каком этапе рассмотрения находится резюме кандидата по данной конкретной вакансии кадрового агентства [4, с. 47].

Кроме того, кадровое агентство может сориентировать соискателя на рынке труда и предоставить необходимые консультации: советы по коррекции заработной платы, более эффективному составлению резюме, аналитика по текущей ситуации рынка труда и т.п.

Главной задачей для агентства является максимально заинтересовать кандидата и завязать с ним отношения, то есть подробно выяснить причину неудовлетворённости на нынешнем месте работы и возможности его перехода на новую. При этом агентство должно стремиться создать условия, при которых кандидат согласен будет перейти, скоординировать и урегулировать отношения между кандидатом и работодателем. Следует отметить, что вся процедура переманивания проводится в строгой секретности.

Для достижения запланированного результата необходимо соблюдать следующие основные принципы «качественного поиска»:

1. Обоснование возможностей компании, то есть заказчик должен в определённых ситуациях поступиться со своими правилами, так как это ему надо «переманивание» ценного кандидата.

2. Конкретное описание должности, на которую требуется работник, то есть со всеми точными качествами и характеристиками, которые нужны потенциальному работодателю.

3. Совпадение деловых качеств работника с личностью руководителя и корпоративной культурой предприятия, с целью не возникновения недопонимания.

4. Тесное сотрудничество заказчика и агентства, с целью возникновения доверия и взаимопонимания для достижения запланированных результатов – чем ближе сотрудничество, тем меньше ошибок и затрат, в случае, если что-то пошло не так.

5. Тщательное планирование работы – детальное изучение каждого этапа работы для подбора наилучшего кандидата.

6. Глубокий анализ конкурентов заказчика с целью выявления сильных мест потенциального кандидата, так как срок его работы у конкурента может быть достаточно длительным, а, как правило, «плохие работники долго не работают».

7. Применение методов активного поиска, так как хороший работник имеет постоянное рабочее место и не ищет объявлений в газетах, то задачей

агентства становится определить те места, где они работают с целью информирования компании-заказчика.

8. Изучение карьерной лестницы потенциального кандидата, на основании чего делается вывод о соответствии требованиям заказчика. Данное изучение осуществляется с помощью интервью, где изучается круг обязанностей работника, методы работы, задачи, которые стоят перед работником и как они выполняются, а так же отношение к коллегам.

9. Сбор информации о кандидате у руководителей и коллег.

10. Более точное осуществление подбора нужных кандидатов.

11. Организация встречи заказчика с кандидатом, при этом встреча должна пройти как можно в кратчайшие сроки, так как постоянное «откладывание» встречи может привести к потере ценного работника.

12. Подготовка перехода кандидата на новую работу, в этом случае агентство должно правильно организовать переход работника с прежнего места работы на новое.

Таким образом, при соблюдении данных принципов поиска и подбора персонала можно достичь очень высоких результатов, которые, в свою очередь, будут превосходить затраты [1, с. 197].

Для удержания своих позиций рекрутинговые агентства могут выбрать одно из двух направлений развития. Одно направление заключается в снижении численности персонала, адекватное падению рынка и концентрации агентства на основном виде деятельности. Вторым направлением развития может стать стратегия диверсификации, заключающаяся в незначительном сокращении персонала и поддержание производительности за счёт новых видов услуг [5, с. 43].

Выстоять в период спада смогут те агентства, которые активизируют работу с существующими и потенциальными клиентами, за счёт проведения бесплатных мероприятий в интересах клиентов, рассылке отчётов о результатах деятельности и проводимых исследованиях. Для успешного развития отрасли агентствам необходимо уделить особое внимание пропаганде качественного подбора персонала, а также созданию профессиональных (отраслевых) стандартов и структурированию основных позиций поиска, что позволит упростить процесс подбора персонала и даст возможность заказчику более конкретно определить приоритеты функциональной деятельности сотрудника.

Данные мероприятия позволят сформировать более цивилизованный кадровый рынок, повысят эффективность взаимодействия работодателей и рекрутинговых агентств.

**Выводы.** Таким образом, главной задачей для агентства является максимально заинтересовать кандидата и завязать с ним отношения, то есть подробно выяснить причину неудовлетворённости на нынешнем месте работы и возможности его перехода на новую.

Для удержания своих позиций рекрутинговые агентства могут выбрать одно из двух направлений развития. Одно направление заключается в снижении численности персонала, адекватное падению рынка и концентрации агентства на основном виде деятельности. Вторым направлением развития может стать

стратегия диверсификации, заключающаяся в незначительном сокращении персонала и поддержание производительности за счёт новых видов услуг

Перспективы на рынке труда имеют те агентства, которые активизируют работу с существующими и потенциальными клиентами, за счёт проведения бесплатных мероприятий в интересах клиентов, рассылке отчётов о результатах деятельности и проводимых исследованиях.

### Список литературы

1. Матвеева Л.Н. Техника подбора персонала в кадровых агентствах Нижегородской области / Л.Н. Матвеева // Вестник НГИЭИ, 2011. – Выпуск № 1(2). – Том 1. – С. 190-199.
2. Александрова Е.И. Почему все больше работодателей отказывается от работы с кадровыми агентствами? / Е.И. Александрова // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. - 2004. - N 10. - С. 64-67.
3. Мамонов Е.А. Типичные ошибки при подборе персонала / Е.А. Мамонов // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. - 2008. - N 11. - С. 70-78.
4. Пименов А. Эффективный поиск сотрудника: все гениальное просто / А. Пименов // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. - 2010. - N 5. - С. 46-52.
5. Лунева Е.А. Особенности формирования российского рынка рекрутинговых услуг и перспективы его развития / Е.А. Лунева // Сибирский торгово-экономический журнал. – 2010. - № 11. – С. 36-45.

УДК 331.108.26:519.87

## ПРИМЕНЕНИЕ МАТЕМАТИЧЕСКИХ МОДЕЛЕЙ ДЛЯ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

**С.Н. Смирнов**, *к.т.н., доцент*,

**А.С. Павловец**

*Донецкая академия управления и  
государственной*

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

*(Донецкая Народная Республика)*

*Аннотация. Выделены основные типы экономико-математических моделей. Модели основаны на использовании соответствующего математического аппарата и нашли достаточно широкое применение в теории и практике при решении проблем управления персоналом. Рассмотрены примеры решения задач управления с помощью математических моделей.*

*Ключевые слова: персонал, управление, математика, модели, оптимизация, прогнозирование*

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