



**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



- 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*

4. Чех, Е.С. Коучинг как развивающая форма обучения / Е.С. Чех, И.В. Барыло// Управление развитием социально-экономических систем: глобализация, предпринимательство, устойчивый экономический рост: Мат. XVII междунар. науч.конф (8-9 декабря 201 г.). - Донецк: «Донецкий национальный университет», 2016.– с. 571.
5. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом : исследование, оценка, обучение : учеб. пособие / Е. Б. Моргунов. - Москва : Бизнес-школа"Интел-Синтез", 2000. – 264 с.
6. Барыло И.В., Русина В.А. Система развития персонала: основные элементы и принципы построения / И.В. Барыло, В.А. Русина // Инновационные технологии в машиностроение, образовании и экономике [Электронный ресурс] – 2016. – № 2. – С. 52-58.

УДК 349.22:331.108.6

## **ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ**

**О.В. Пейтиев**, к.ю.н., доцент,  
директор ООО «Агроконсалт»,  
г. Донецк  
(Донецкая Народная Республика)

*Аннотация. В статье рассмотрены некоторые аспекты исследования дисциплинарной ответственности в трудовых правоотношениях. Проанализировано современное состояние дисциплинарной ответственности работников.*

*Ключевые слова: трудовая дисциплина, дисциплинарная ответственность, распорядок трудового коллектива, проступок.*

*Summary. The article considers some aspects of the investigation disciplinary action in lab our relations. Analyzes the current state of disciplinary responsibility of workers.*

*Keywords: labor discipline, disciplinary liability, the schedule of the staff, a misdemeanor.*

**Постановка проблемы.** Одним из правовых средств обеспечения трудовой дисциплины на предприятиях, в учреждениях, организациях является дисциплинарная ответственность. Она представляет собой обязанность работника, совершившего дисциплинарный проступок, ответить за совершенное им трудовое правонарушение. Иными словами, дисциплинарная ответственность - это законная форма воздействия на нарушителей трудовой дисциплины, предусматривающая ответственность работника перед нанимателем за совершенный дисциплинарный проступок.

Для данного вида ответственности, так же, впрочем, как и для любого другого, специфичны субъекты, специфично содержание и характерно особое основание. И это есть трудовое правонарушение - виновное противоправное деяние, которое заключается в неисполнении, нарушении трудовых обязанностей работниками и которое запрещено санкциями, содержащимися в трудовом праве [5, с.107].

**Основные результаты исследования.** Основной задачей дисциплинарной ответственности работников является: во-первых, охрана внутреннего трудового распорядка трудового коллектива; во-вторых, воспитание, как самого нарушителя трудовой дисциплины, так и других неустойчивых членов коллектива, в целях предупреждения нарушения трудовой дисциплины. Следовательно, дисциплинарная ответственность оказывает правоохранительное, предупредительно-воспитательное воздействие тем, что в отношении лица, допустившего нарушение трудовой дисциплины, устанавливаются невыгодные правовые последствия личного, материального или организационного характера в сфере данного (а при дисциплинарном увольнении - и иного) трудового правоотношения. Воздействуя на сознание и волю работников, указанные последствия исправляют их поведение в соответствии с требованиями трудовой дисциплины и вырабатывают привычку быть дисциплинированным.

Как уже отмечалось, обеспечение трудовой дисциплины достигается не только методами убеждения и поощрения работников за успехи в труде, но и мерами принуждения в виде дисциплинарных взысканий к недисциплинированным работникам.

Взыскание в дисциплинарном порядке является разновидностью, со стороны государства, реакции на совершенное правонарушение, как особый вид проявления государственной власти, ее мера, закрепленная в законе. К дисциплинарной ответственности нарушитель трудовой дисциплины может быть привлечен как по инициативе самого нанимателя или специально уполномоченных на то государственных органов, так и по инициативе руководителя, который наделен правом ставить перед нанимателем вопрос о привлечении к дисциплинарной ответственности работника.

Как отмечает В.Н. Смирнов, и мы согласны с его мнением, мера принуждения, осуществляемая органами государства, не всегда выступает в качестве реакции на совершенное правонарушение [6, с.280].

"Не всякая принудительная мера, применяемая органами государства, может быть отнесена к разряду мер ответственности, - пишет О.С. Иоффе, - ... а лишь такие меры государственного принуждения, которые основаны на осуждении поведения правонарушителя [7, с.48].

За особый вид неправомерного поведения может наступать дисциплинарная ответственность, именуемый в юридической литературе дисциплинарным проступком.

Обязательными элементами состава всякого неправомерного поведения, в том числе и дисциплинарного проступка, в трудовом праве являются: противоправное действие (бездействие), вред для урегулированных правом

общественных отношений, необходимая причинная связь между ними, вина (в форме умысла или неосторожности).

Иными словами дисциплинарная ответственность может наступать при условии, если работник виновен в нарушении трудовой дисциплины или неисполнении трудовой функции, т.е. допустил нарушение умышленно или по неосторожности.

Нарушение, происшедшее не по вине работника (например, опоздание на работу из-за задержки транспорта; невыполнение норм выработки вследствие низкой квалификации при старательном отношении к работе; ошибка, допущенная вследствие чрезмерного переутомления работника), не может повлечь дисциплинарной ответственности.

Установление специфических признаков дисциплинарного проступка позволяет отграничивать его от смежных преступлений и административных проступков. Дисциплинарные и административные проступки в отличие от преступлений не обладают качеством общественной опасности [8, с.253].

Таким образом, ответственность за дисциплинарные правонарушения по трудовому праву - это форма воздействия, основанная на нормативных актах, на нарушителей трудовой дисциплины, которая предусматривает ответственность работника перед работодателем за дисциплинарный проступок. В этом аспекте это и обязанность привлекаемого к дисциплинарной ответственности работника претерпеть неблагоприятные последствия в виде морально-правового осуждения либо ограничений личного, организационного или имущественного порядка.

Со стороны нанимателя дисциплинарная ответственность заключается в истребовании отчета от нарушителя, в осуждении виновного, в применении к нему санкций правовых норм и их реализации " [9, с.114].

Дисциплинарная ответственность – является одним из видов юридической ответственности. Она предполагает в обязанностях работника отвечать перед собственником или уполномоченным им органом за совершенный им проступок дисциплинарного характера и понести дисциплинарное наказания, предусмотренное трудовым законодательством.

Основанием возникновения дисциплинарной ответственности является дисциплинарный проступок, состав которого традиционно включает субъект, субъективную сторону, объект и объективную сторону.

Следует отметить, что правонарушение относящиеся к трудовым отношениям и дисциплинарный проступок работника не совпадают по содержанию. Правонарушение, вытекающее из норм трудового права складывается из двух разновидностей: дисциплинарного проступка и имущественного трудового проступка [10, с.88-89]. Характерной чертой для этих правонарушений является несоблюдение именно трудовых обязанностей работником. Особенности этих правоотношений обуславливают два вида ответственности в рамках трудового права – дисциплинарной и материальной. Вместе с тем, в науке трудового права проф. В.С. Венедиктовым высказана и обоснована концепция трудовой юридической ответственности, которая включала бы все виды юридической ответственности (материальную,

дисциплинарную, административную, уголовную и др.), применяемые в процессе регулирования трудовых отношений [11, с.23-34], в которой единым, общим основанием является «трудовое правонарушение» [12].

Субъектом дисциплинарного проступка всегда является физическое лицо, которое состоит в трудовых правоотношениях с собственником или уполномоченным им органом. Способность нести ответственность за нарушение трудовых обязанностей является составной частью дееспособности физического лица. Трудовые правоотношения и дееспособность по общему правилу могут наступать с 16 лет, в определенных случаях – с 15 лет, а учеников – с 14 лет (ст. 188 КЗоТ). Все несовершеннолетние лица имеют равные права и обязанности в трудовых правоотношениях с совершеннолетними. Это говорит о том, что к дисциплинарной ответственности работник может привлекаться с момента, когда он по возрасту достиг трудовой право и дееспособности и находится в постоянных трудовых отношениях.

Законодатель различает общий и специальный субъект дисциплинарной ответственности. К общему субъекту относится работник, на которого распространяются общие нормы трудового законодательства о дисциплине: правила внутреннего трудового распорядка, КЗоТ. А специальным субъектом является работник, который несет дисциплинарную ответственность по специальным нормативно-правовым актам, как общего, так и локального типа: уставам, положениям, законам.

Субъективная сторона дисциплинарного проступка характеризуется виной, то есть наличие определенного психического отношения лица к своим противоправным действиям и их вредным результатам. Она может выступать в двух формах: умысле и неосторожности. Для дисциплинарного проступка наиболее характерной является вина в форме небрежности.

Объективная сторона дисциплинарного проступка выражается в противоправном поведении субъекта, вредных последствиях и причинной связи между ними и поведением работника правонарушителя. Противозаконное поведение состоит в нарушении трудовых обязанностей, закрепленных нормами трудового права: КЗоТ, правилами внутреннего трудового распорядка, уставами, положениями, должностными инструкциями. Необходимо перевести внимание на то, что дисциплинарным проступком является невыполнение именно трудовых обязанностей. Однако невыполнение общественных поручений, моральных, этических правил поведения, не связанных с выполнением трудовой функции, не может повлечь за собой применения юридической ответственности. Но для определенных категорий работников требования морального содержания включены в их трудовые обязанности. Это касается судейского корпуса, прокуроров, государственных служащих, работников, выполняющих воспитательные функции. Несоблюдение таких норм, аморальное поведение не только во время работы, но и в быту являются основанием для привлечения такого работника к дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения с должности.

По общему правилу нарушение трудовой дисциплины считается таковым при условии, что оно произошло в рабочее время. Но в отдельных случаях, когда такое нарушение негативно влияет на производственный процесс, не способствует выполнению трудового задания, судебная практика расценивает его как дисциплинарный проступок.

Следует обратить внимание на то, что за отдельные дисциплинарные проступки может применяться не только дисциплинарная, но и более суровая административная и даже уголовная ответственность, то есть в определенных случаях дисциплинарный проступок является административным проступком или преступлением (нарушение правил техники безопасности, экологического законодательства и т.п.).

Не может быть дисциплинарного правонарушения без вредных и негативных последствий, которые подразделяются по степени вредности, а также по действию во времени.

В трудовом законодательстве выделяется два вида дисциплинарной ответственности: общая и специальная. Общая дисциплинарная ответственность наступает по КЗоТ Украины (ст. 147). Специальная дисциплинарная ответственность предусматривается только для конкретно определенных категорий работников на основании уставов о дисциплине и специальных нормативных актов.

Статья 147 КЗоТ предусматривает два дисциплинарных взыскания: выговор и увольнение. За нарушение трудовой дисциплины к работнику может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Действующим законодательством, уставами и положениями о дисциплине могут быть предусмотрены для отдельных категорий работников и другие дисциплинарные взыскания. Так, Дисциплинарный устав прокуратуры предусматривает как дисциплинарные взыскания такие меры воздействия: выговор, понижение в классном чине, понижение в должности, лишение нагрудного знака «Почетный работник прокуратуры», увольнение, увольнение с лишением классного чина.

Дисциплинарные взыскания применяются органом, которому предоставлено право приема на работу (избрания, утверждения и назначения на должность) данного работника.

На работников, которые несут дисциплинарную ответственность по уставам, положениям и другим актам законодательства про дисциплину, дисциплинарные взыскания могут налагаться также вышестоящими органами.

Работники, занимающие выборные должности, могут быть уволены только по решению органа, который их избрал, и лишь по основаниям, предусмотренным законодательством (ст. 147-1 КЗоТ Украины).

Дисциплинарное взыскание применяется собственником или уполномоченным им органом непосредственно за совершение проступка, но не позднее одного месяца со дня его выявления, не считая времени освобождения работника от работы в связи с временной нетрудоспособностью или пребыванием его в отпуске.

Дисциплинарное взыскание не может быть наложено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

До принятия решения о применении дисциплинарного взыскания собственник обязан потребовать от работника письменное объяснение.

Если на протяжении года со дня наложения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

На протяжении срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применяются.

Собственник имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива или его органа.

Сложность современной правовой системы обеспечения трудовой дисциплины состоит в том, что кроме перечисленных дисциплинарных взысканий действующее законодательство предусматривает свыше двадцати других правовых мер, которые могут применяться к нарушителям трудовой дисциплины. Эти меры предусмотрены большим числом нормативных актов бывшего СССР, которые продолжают действовать в соответствии с Постановлением Верховной Рады Украины от 12 сентября 1991 года «О порядке временного действия на территории Украины отдельных актов законодательства Союза ССР». Среди них можно назвать такие, как лишение премий, предусмотренных системой оплаты труда; лишение вознаграждения по результатам работы за год; перенесение очередности на получение жилья; изменение времени предоставления очередного отпуска; понижение квалификационного разряда за нарушение технологической дисциплины; невыплата доплат и надбавок за выпуск бракованной продукции; снижение размера вознаграждения за выслугу лет и др. Но следует иметь в виду, что не применяется такая мера, как уменьшение продолжительности ежегодного отпуска на число дней прогула работнику, который отсутствовал на работе без уважительной причины. Эта мера, предусмотренная постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС от 28.07.83 г. № 745 «О дополнительных мерах по укреплению трудовой дисциплины», противоречит Закону «Об отпусках», согласно которому ежегодный основной отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 24 календарных дней (ст. 6 Закона).

**Выводы.** Как видно, это достаточно серьезные меры воздействия. Таким образом, нельзя считать нормальным состоянием, когда легально существует значительное количество мер, существенно ухудшающих материальное и моральное положение работника, и в то же время не являющихся дисциплинарными взысканиями и не учтенных в основном законе о труде – КЗоТе. Остается надеяться, что разрабатываемый проект трудового кодекса по-новому урегулирует правовой институт дисциплины труда, в целом, и вопросы ответственности, в частности.



### Список литературы

1. Конституция ДНР от 14.05.2014 года.
2. Кодекс законов о труде Украины від 10.12.1971 № 322-VIII
3. Закон ДНР от 20 апреля 2015 г. «О системе государственной службы ДНР»
4. Типовые правила внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций, утв. постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 20 июля 1984 г. // Бюллетень Госкомтруда СССР, 1984, №11.
5. Смирнов В.Н. Дисциплина труда в СССР (социальные и правовые аспекты). Издательство Ленинградского университета, 1972. С. 107.
6. Курилов В.И. Личность. Труд и право. М., "Юридическая литература", 1989. С. 280.
7. Корельский В.М. Дисциплина в развитом социалистическом обществе и пути ее укрепления. М.. "Знание", 1982. С. 48.
8. Макаренко А.С. Избранные педагогические произведения. М., "Учпедгиз", 1946. С.253.
9. Курилов В.И. Личность. Труд и право. М., "Юридическая литература", 1989. С. 114.
10. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. – Х.:Консум, 2003.
11. Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин. – К.: Ін-т держави та права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. – 264 с.
12. Венедиктов В.С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве. Х.: Консум, 1996.

УДК 331.108.4

### ЭФФЕКТИВНЫЕ МЕТОДЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

**И.А. Кондаурова**, к.э.н., доцент,

**В.А. Русина**

*Донецкий национальный технический университет, г. Донецк*

*(Донецкая Народная Республика)*

*Аннотация. В статье дано определение понятию «развитие персонала» с различных точек зрения, а также актуализировано понятие этого термина, которое отражает современные тенденции в управлении персоналом, приведены методы, с помощью которых осуществляется реализация мероприятий по повышению уровня профессиональных способностей работника.*

*Ключевые слова: персонал, развитие персонала, основные задачи управления персоналом, методы развития персонала.*

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