



**Стратегия устойчивого
развития
в антикризисном управлении
экономическими системами**

ТОМ III

**Актуальные проблемы управления
социально-экономическим развитием**

Донецк 2017

ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ



СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ В АНТИКРИЗИСНОМ УПРАВЛЕНИИ ЭКОНОМИЧЕСКИМИ СИСТЕМАМИ

Материалы

III Международной научно-практической конференции
г. Донецк
19 апреля 2017 г.

Том 3



ДОНЕЦК
ГОУВПО ДОННТУ
2017

Редакционная коллегия:

Б.Г.Шелегеда – д.э.н., проф., профессор кафедры менеджмента и хозяйственного права ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»; Н.Ю. Омарова – д.э.н., проф., зав. кафедрой финансов, денежного обращения и кредита ФГБОУ ВО «Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого»; С.Г. Симонов – д.с.н., проф., зав. кафедрой экономики и организации производства ФГБОУ ВО «Тюменский индустриальный университет»; Ш.К. Кутаев – д.э.н., зав. отделом воспроизводства населения и трудовых ресурсов Института социально-экономических исследований Дагестанского научного центра Российской академии наук, профессор кафедры экономики труда и управления персоналом ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный университет»; Ю.Г. Тюрина – д.э.н, доц., доцент кафедры финансов ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет»; Я.В. Хоменко – д.э.н., проф., профессор кафедры международной экономики ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»; А.Е.Пожидаев – кандидат наук по гос. управлению, доцент, заведующий кафедрой государственного и муниципального управления Луганского национального университета имени Тараса Шевченко; В.В. Жильченкова – к.э.н., доц., декан инженерно-экономического факультета ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»; О.Н. Шарнопольская – к.э.н., доц., зав. кафедрой менеджмента и хозяйственного права ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»; И.А. Кондаурова – к.э.н., доц., зав. кафедрой управления бизнесом и персоналом ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»; Л.В. Шабалина – к.э.н., доц., зав. кафедрой международной экономики ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»; Е.Г. Курган – к.э.н., доц., доцент кафедры менеджмента и хозяйственного права ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет».

С 83 Стратегия устойчивого развития в антикризисном управлении экономическими системами [Электронный ресурс]: материалы III Международной научно-практической конференции, г. Донецк, 19 апреля 2017 г. / отв. ред. И.А. Кондаурова / ГОУВПО ДОННТУ. – Донецк: ДОННТУ, 2017. – Том 3. – 302 с.

В материалах конференции представлены доклады ученых и специалистов по актуальным проблемам экономики и управления: стратегическим ориентирам реализации стратегии устойчивого развития экономических систем; повышению устойчивости экономических систем в условиях глобализации мировой экономики; актуальным проблемам управления социально-экономическим развитием.

Для специалистов народного хозяйства, ученых, преподавателей, аспирантов и студентов высших учебных заведений.

Рекомендовано ученым советом
ГОУВПО «Донецкий национальный технический университет»
протокол № 4 от 21.04.2017 г.

СОДЕРЖАНИЕ

СЕКЦИЯ 3.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ 11

Дариенко О.Л., Иванова К.А.

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ
ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

*Автомобильно-дорожный институт Донецкого национального
технического университета, г. Донецк, ДНР 11*

Горощенко В.В., Слепнев Д.С.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ
ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР 17

Коваленко Т.В., Ермолаев И.А.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ НА ОСНОВЕ
ВНЕДРЕНИЯ ДИСТАНЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В
ВУЗЕ МЧС

Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР 23

Петрова Е.И.

ЦЕННОСТЬ ПРАВА В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

*Донецкий национальный университет экономики и торговли
имени Михаила Туган-Барановского, г. Донецк, ДНР 28*

Кондратьев В.А.

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

*Донецкий национальный университет экономики и торговли
имени Михаила Туган-Барановского, г. Донецк, ДНР 33*

Бычкова О.В.

КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ В СИСТЕМЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ
БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Донецкий национальный университет, г. Донецк, ДНР 41

Котова Н.И., Котова А.А.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ
СТАНДАРТОВ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ

*Институт экономических исследований, г. Донецк, ДНР;
Белгородский государственный национальный исследовательский университет,
г. Белгород, РФ 45*

Зайцева А.М., Тимошенко А.А., Толкачева М.Г. РЕКЛАМНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА <i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i>	52
Зайцева А.М., Денисенко А.М. ВЛИЯНИЕ ГИБКОСТИ МАЛОГО БИЗНЕСА НА УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ <i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i>	56
Зайцева А.М., Ким Н.В. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА И МАРКЕТИНГОВАЯ СТРАТЕГИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ <i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i>	60
Пехтерева В.В., Столярова А.С. МЕТОДЫ РАЗВИТИЯ И ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ <i>Автомобильно-дорожный институт Донецкого национального технического университета, г. Донецк, ДНР</i>	65
Гайдай И.Ю., Щербий С.А. МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ МАЛОГО БИЗНЕСА <i>Автомобильно-дорожный институт Донецкого национального технического университета, г. Донецк, ДНР</i>	71
Шеломенцева В.П., Санина Ю.О. ДИВЕРСИФИКАЦИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ <i>Инновационный Евразийский университет, г. Павлодар (Казахстан)</i>	76
Перевозчикова Н.А., Василенко Т.Д. ФОРМИРОВАНИЕ МЕХАНИЗМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ <i>Институт экономических исследований, г. Донецк, ДНР</i>	80
Ляхова Л.С., Горенная Д.О. КАДРОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ <i>Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики, г. Донецк, ДНР</i>	86
Ляхова Л.С., Полуднева Е.В. ВЛИЯНИЕ СТИЛЯ РУКОВОДСТВА НА ТИП И СОДЕРЖАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ <i>Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики, г. Донецк, ДНР</i>	92

Баранник Ю.Г., Дяк Ю.С. ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА ПРЕДПРИЯТИЯ <i>Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики, г. Донецк, ДНР</i>	96
Смирнов С.Н., Лаврова В.А. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАДРОВЫХ АГЕНТСТВ НА РЫНКЕ ТРУДА <i>Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики, г. Донецк, ДНР</i>	101
Смирнов С.Н., Павловец А.С. ПРИМЕНЕНИЕ МАТЕМАТИЧЕСКИХ МОДЕЛЕЙ ДЛЯ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ <i>Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики, г. Донецк, ДНР</i>	106
Котова Н.И., Абдалян Л.Н. ОПТИМИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ <i>Институт Экономических Исследований, г. Донецк, ДНР</i>	112
Мешков А.В., Новикова П.А. ФАКТОРЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ <i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i>	116
Барыло И.В., Чех Е.С. МЕТОДЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА <i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i>	120
Пефтиев О.В. ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ <i>ООО «Агроконсалт», г. Донецк, ДНР</i>	125
Кондаурова И.А., Русина В.А. ЭФФЕКТИВНЫЕ МЕТОДЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА <i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i>	131
Надтока Т.Б., Панфилкина Э.Е. КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КАК ФАКТОР КОМПЛЕКСНОГО ПОДХОДА В ПОВЫШЕНИИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ <i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i>	137

- Малышко А.В., Филонов О.В.**
СТОИМОСТЬ ВРЕМЕНИ В ПРИНЯТИИ РЕШЕНИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫМИ
ОРГАНАМИ
Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР 143
- Осипишина Т.Н.**
ИНВЕСТИЦИИ В УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
ДЛЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ
Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР 152
- Шевченко М.Н., Лыхобаба Ю.А.**
ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ СОЦИАЛЬНО-
ОРИЕНТИРОВАННЫМ ПРЕДПРИЯТИЕМ МЯСОПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕГО
ПОДКОМПЛЕКСА
Луганский национальный аграрный университет, г. Луганск, ЛНР 157
- Пономарёв И.Ф., Кулик А.К., Савенков Д.А.**
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РОЛЬ УСЛОВИЙ ТРУДА В
РЕАЛИЗАЦИИ ПОТЕНЦИАЛА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ
Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР 164
- Кулик А.К., Шитец А.О.**
ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ АУТСОРСИНГА НА ОТЕЧЕСТВЕННЫХ
ПРЕДПРИЯТИЯХ
Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР 168
- Зорина М.С., Дзюбан А.С.**
КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ
МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА
Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР 172
- Какунина А.А., Аракелова З.Г.**
ФАКТОРЫ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ
Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР 176
- Павловская И.Г., Гололобов К.А.**
СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПОДХОДОВ К РАЗВИТИЮ
ПЕРСОНАЛА В ЯПОНСКОЙ И АМЕРИКАНСКОЙ МОДЕЛИ
Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР 180
- Шумаева Е.А., Брухаль А.А.**
ДЕЛЕГИРОВАНИЕ ПОЛНОМОЧИЙ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ
МЕТОД РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА
Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР 183

Шумаева Е.А., Чумаков А.И. TALENTMANAGEMENT <i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i>	188
Романюк Н.В. СИСТЕМА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ <i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i>	194
Кутаев Ш.К. ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА ПО ФОРМИРОВАНИЮ И ИСПОЛЬЗОВАНИЮ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ <i>Институт социально-экономических исследований Дагестанского научного центра РАН; Дагестанский государственный университет, г. Махачкала, РФ</i>	202
Кондаурова И.А., Воплюшкина Ю.И. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК ОСНОВА СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ <i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i>	209
Петрова Й.П. ЭМОЦИОНАЛЬНАЯ ИНТЕЛЛИГЕНТНОСТЬ В УПРАВЛЕНИИ <i>Хозяйственная академия им. Д.А. Ценова, г. Свиштов (Болгария)</i>	216
Штагер О.А., Федирцан А.В. ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПРОЦЕДУРЫ СЕРТИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА <i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i>	220
Горчакова И.А, Демченко К.А. РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ <i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i>	224
Шумаева Е.А., Липова Э.Е. СИСТЕМЫ АВТОМАТИЗИРОВАННОГО УЧЕТА ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ СОТРУДНИКОВ <i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i>	233
Зорина М.С., Перелыгина Н.П. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ПРЕДПРИЯТИЯ <i>Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР</i>	237

- Кравцова Л.В., Вуйка Я.В.**
ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ
Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР 241
- Павловская И.Г., Репула А.А.**
СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА
Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР 245
- Гадецкий В.Г., Гросова А.Н.**
СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА
Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР 248
- Комарницкая Е.В., Гутцул А.Л., Педык А.А.**
МОТИВАЦИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА
Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР 254
- Савельева О.А., Кожевникова А.А.**
УЧЕТ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ КАК ИНСТРУМЕНТ
УПРАВЛЕНИЯ ДИСЦИПЛИНОЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ
Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР 258
- Коваленко Т.В., Митасова А.А.**
ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО
УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР 261
- Скляр Д.А., Маруха Е.О.**
НАУЧНЫЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМ
КАПИТАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ
Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР 267
- Куликова И.Р., Шайда И.И.**
ОРГАНИЗАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ КАК ФАКТОР УСПЕХА
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫХ ФИРМ
Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР 271
- Кондаурова И.А., Кулик А.К., Пархоменко Н.В.**
АНТИКРИЗИСНАЯ ПОЛИТИКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ СУБЪЕКТА
ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР 275

- Пискун Е.И., Сафронова А.А.**
ИННОВАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ
И ОЦЕНКА ЕГО ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ
Севастопольский государственный университет, г. Севастополь, РФ 279
- Павловская И.Г., Супрун А.И.**
СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К ФОРМИРОВАНИЮ УПРАВЛЕНИЯ
ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ
Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР 283
- Горощенко В.В., Нелень В.А.**
ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ
НЕМАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ
Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР 286
- Остапенко Б.С.**
СОВРЕМЕННЫЕ ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ
ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ
Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР 290
- Балашова Р.И., Подольская Л.Д.**
ОСОБЕННОСТИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ТУРИСТИЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ
*Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, ДНР;
Донецкий институт туристического бизнеса, г. Донецк, ДНР 293*
- Ифутина Е.А.**
ИЗМЕНЕНИЕ ПОДХОДОВ К ПОДГОТОВКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
КАДРОВ НА РЫНКЕ ТРУДА
Инновационный Евразийский университет, г. Павлодар, Казахстан 298

ЭМОЦИОНАЛЬНАЯ ИНТЕЛЛИГЕНТНОСТЬ В УПРАВЛЕНИИ

Й. П. Петрова, *асс., д-р*
Хозяйственная академия
им. Д.А. Ценова, г. Свиштов
(Болгария)

Аннотация. В настоящем докладе рассматривается влияние эмоциональной интеллигентности на поведение менеджера. Выделены ее характеристики. Выдвигается идея, что эмоциональная интеллигентность моделирует поведение менеджера в позитивном аспекте, содействуя превращению его в эффективного лидера.

Ключевые слова: эмоции, эмоциональная интеллигентность, менеджер, управление.

Постановка проблемы. Динамика процессов в современных организациях ставит менеджеров перед множеством испытаний. Необходимо, чтобы при принятии быстрых и адекватных решений отбирался большой поток информации в условиях резких перемен. Это чаще всего провоцирует развитие стрессовых и конфликтных ситуаций. Эти два типа ситуаций имеют свое эмоциональное измерение, и их решение требует не только управленческих качеств, а и наличия иного типа умений. В этой связи эмоциональная интеллигентность выделяется как качество с обособленной значимостью, которое должно стать частью профессионального портфолио менеджеров.

Анализ предыдущих исследований и публикаций. Перед рассмотрением влияния эмоциональной интеллигентности на поведение менеджеров необходимо определить его сущность. Проблема эмоциональной интеллигентности рассмотрена Дэниелом Гоулманом (2009), согласно которой она включает в себя „умения как способность выработать для себя мотивацию, проявлять постоянство в трудные минуты, контролировать импульсы и откладывать получение вознаграждения за свои усилия, регулировать свои настроения и не позволять тревоге мешать мышлению, проявлять сопричастность и жить с надеждой”. В представленном определении Гоулмана (2009) доминирует ориентация на собственную модель поведения. Эмоциональная интеллигентность представлена иным образом Prati, Douglas, Ferris, Ammeter, & Buckley (2003), по мнению которых, она „отражает способность распознавания и понимания других в социальном контексте, выявления нюансов эмоциональных реакций, а также использования этих знаний для оказания влияния на других путем регулирования эмоций и контроля“. В этом мнении прослеживается стремление к созданию социально ориентированной модели поведения. Peter Salovey and John Mayer (1990) определяют „эмоциональную интеллигентность как подгруппу социальной интеллигентности, которая включает в себя способность наблюдать

собственные и чужие эмоции и чувства, разграничивать их между собой и использовать эту информацию для ориентации на определенный способ мышления и действия“. В связи с этим они разработали модель эмоциональной интеллигентности (Salovey & Mayer, 1990), согласно которой обособляются три группы процессов на ментальном уровне, которые охватывают следующие компоненты: „вербальное и невербальное выражение собственных эмоций; невербальная реакция в отношении чужих эмоций и проявление эмпатии; регулирование своих и чужих эмоций; гибкое планирование; креативное мышление; перенаправление внимания; мотивация“. А. И. Дрогобыцкий (Дрогобыцкий, 2007) также обособляет компоненты эмоциональной интеллигентности, при этом их количество сводит до четырех, а именно: „самосознание, самоконтроль, социальная чувствительность и управление взаимоотношениями“.

Вывод, который можно сделать из представленных точек зрения в специализированной литературе, следующий: эмоциональная интеллигентность сочетает в себе два типа ориентации, направленные на моделирование собственного поведения и поведения остальных субъектов посредством осуществления контроля и самоконтроля.

Целью данной научной разработки является исследование влияния эмоциональной интеллигентности на поведение менеджеров в современных организациях.

Основные результаты исследования. Эмоциональная интеллигентность является существенной частью эмоциональной природы человека. В какой степени развит этот тип интеллигентности, определяется генетическим кодом субъектов, моделирующей средой (см. Каменов, 2011), их индивидуальными особенностями (характер, темперамент, предпочтения, уровень автмотивации и т.д.), культурными различиями и общественными порядками, которые они исповедуют.

С точки зрения управления, эмоциональная интеллигентность может рассматриваться как способность менеджеров улавливать нюансы собственных и чужих эмоций, сопереживать и анализировать их, извлекать самую значимую из них информацию, овладевать ими в известной степени, таким образом создавая определенную модель поведения, которая содействует эффективному протеканию рабочего процесса. В этом смысле она сочетает в себе личные и социальные компетенции, так как поведение направлено одновременно на собственное „Я“ и остальных субъектов.

Из вышесказанного могут быть выделены следующие характеристики эмоциональной интеллигентности:

- Этот тип интеллигентности приводит к развитию эмоциональной зрелости и эмоциональной устойчивости, что позволяет в известной степени избежать влияния эмоционального заражения и эмоциональной манипуляции (см. Карастоянов, 2012);

- Оказывает помощь субъектам в процессе самопознания (см. Каменов, К., 2013, с.5 - 17) и анализа;

- Развиваются техники слушания и эмпатии;

- Дает отражение на поведенческую модель, ограничивая импульсивность;
- Показателем является обостренное внимание и концентрация;
- Эмоциональная интеллигентность – это путь, способ или средство развития эмоциональной креативности (см. Голубина, Ю., 2013);
- Связывается с ожиданием, при этом таким образом создается определенный настрой;
- Развивается чутье и коммуникативные умения;
- Содействует разрешению проблемных и конфликтных ситуаций;
- Эмоциональная интеллигентность способствует превращению менеджера в лидера;
- Рефлектирует на стиль, подходы и стратегии менеджера;
- Менеджеры с высоким уровнем эмоциональной интеллигентности создают атмосферу доверия среди своих подчиненных;
- Эмоциональная интеллигентность содействует соблюдению этических норм и правил в организациях;
- Утверждает поддержание сбалансированного эмоционального климата в организациях;
- Способствует созданию эффективных рабочих групп и команд, таким образом ускоряя процессы развития в организациях;
- Содействует развитию интуиции менеджеров, а это, в свою очередь, способствует быстрому и адекватному принятию эффективных управленческих решений;
- Эмоционально интеллигентные менеджеры обладают умениями применения критики в конструктивном аспекте среди своих подчиненных;
- Менеджеры развивают умения ведения деловых переговоров, сотрудничества и партнерства.

На основе указанных характеристик важно обобщить, что эмоциональная интеллигентность может рассматриваться в познавательном, оценочном, мотивационном и созидательном аспектах.

С целью развития эмоциональной интеллигентности будут выделены десять правил (Каменов, К., 2013), соблюдение которых создает, моделирует и регулирует поведение. Эти правила могут использоваться не только руководящими кадрами современных организаций, но и субъектами в целом.

- Не реагируйте слишком внешне на случившееся и события, которые не зависят от вас. Вы их не измените.
- Не реагируйте эмоционально на слова и тексты. Со временем они теряют свою остроту, а и без того человек в различное время различен, что означает, что и восприятие их будет различно.
- Поскольку истина всегда относительна, никогда не беритесь со всей своей эмоциональной энергией защищать данную каузу. Каждый видит общее дело с различного угла зрения, и для него истина может быть иной.
- Очистите эмоцию от мнений и внушений, которые делаете. Таким образом будут восприниматься лучше качественными людьми.

➤ Ищите единомышленников-профессионалов в связи с каждой идеей. Иначе рискуете, что энтузиасты ликвидируют ее.

➤ Не ожидайте, что успех будет воспринят всеми одинаково. Не вкладывайте эмоциональную энергию в разных людей.

➤ Не рассчитывайте на публичность своих личных проблем, они не будут ни поняты, ни решены.

➤ К власти относитесь с осторожностью, она существует не только для того, чтобы помогать, но и отнимать.

➤ Если у вас есть эмоциональные чувства, порожденные личным успехом, не показывайте их, потому что можете разочароваться.

➤ Если у вас есть проблемы, ожидайте больше сочувствующих, нежели помощников.

Выводы. Достижение завидной карьеры менеджера в современных организациях представляет собой амбициозную задачу, которая может интерпретироваться одновременно как серьезный вызов и большая ответственность. Требуется солидный набор качеств, среди которых не стоит недооценивать эмоциональную интеллигентность, так как она дает возможность проявления дальновидности и проницательности в процессе работы с различными типами людей.

Эмоциональная интеллигентность – это вид компетентности, который должен непрерывно развиваться и усовершенствоваться. Она включает в себя ряд умений, полученных на базе опыта, такие, как анализ и синтез, ассоциирование, мотивация и т.д. Менеджеры с высоким уровнем эмоциональной интеллигентности оказывают воздействие на работу своих подчиненных в позитивном аспекте, при этом таким образом повышается индивидуальная эффективность, дающая отражение на организационную.

Список литературы

1. Salovey, P., & Mayer, J. (1990). Emotional intelligence. Baywood Publishing Co., Inc., p. 189.
2. Prati, M., Douglas, C., Ferris, G., Ammeter, A., & Buckley, M. (2003). Emotional intelligence, leadership effectiveness, and team outcomes. The International Journal of Organizational Analysis, Informational Age Publishing. Inc., p. 21.
3. Голубина, Ю. Ю. (Выпуск № 1, 2013). Взаимосвязь между эмоциональной креативностью и эмоциональным интеллектом. Журнал Педагогика и психология образования, сс. 80 - 86.
4. Гоулман, Д. (2009). Эмоциональный интеллект. Москва: Издательство «АСТ МОСКВА», с. 61.
5. Дрогобыцкий, А. И. (2007). ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖЕРА. Вестник НГУ. Серия: Социально-экономические науки. Том 7. – Выпуск 2, сс. 111 - 113.
6. Каменов, К. (2011). Моделираща среда и човешки потенциал. Електронно списание "Диалог", АИ "Ценов", Свищов, с. 19 - 30.

7. Каменов, К. (2013). Себепознаването и съдебелството - основа за професионален и управленски успех. Велико Търново: "Фабер", с. 5 - 17.
8. Карастоянов, Г. (2012). Психология на преднамереното влияние. София: "Изток-Запад", с. 137 - 141.

УДК 331.08

ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПРОЦЕДУРЫ СЕРТИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА

О.А. Штагер, *старший преподаватель,*
А.В. Федирцан
Донецкий национальный технический
университет, г. Донецк (Донецкая
Народная Республика)

Аннотация. В статье рассмотрены аспекты необходимости использования процедуры сертификации персонала. Предложен перечень мероприятий по организации работ в области сертификации персонала.

Ключевые слова: персонал, сертификация, компетенции, стандарт, управление.

Summary. The article examines aspects of the need to use the procedure for certification of personnel. Lists of activities are proposed of the organization in the sphere of personnel certification.

Keywords: personnel, certification, competences, standard, management.

Постановка проблемы. Управление персоналом является одной из актуальных проблем социально-экономического развития субъектов хозяйственной деятельности. Прогрессивные тенденции в области менеджмента способствуют необходимости внедрения высокоэффективных технологий управления персоналом.

Руководители и ведущие специалисты понимают, что для более успешной конкуренции нужно много знать, много работать и упорно учиться, что формирует требования к структуре и уровню компетенций работников предприятия: знаниям, умениям, практическим навыкам, личностным качествам и коммуникационным способностям. Важнейшей составляющей стратегии управления персоналом является развитие профессионально-квалификационных навыков сотрудников с помощью применения интерактивных методов обучения, оценки и сертификации персонала.

Анализ предыдущих исследований и публикаций. Теоретическим и практическим аспектам сертификации персонала посвящены многочисленные труды. Исследованием сертификации через оценку профессиональных стандартов персонала занимались такие отечественные ученые как О. Овчарук

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