



**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

УДК 338.24:338.124.4

ББК 65.30

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.

© Коллектив авторов, 2017

© ГОУВПО «Донецкий национальный технический университет», 2017

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

Выводы. Таким образом, процесс внутренней сертификации персонала является прогрессивной формой управления персоналом и эффективным инструментом управления человеческими ресурсами.

Список литературы

1. Межгосударственный стандарт ГОСТ ISO 9001-2011 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://nami-smk.ru/doc/GOST-ISO-9001-2011.pdf>, свободный. – Загл. с экрана.
2. Алексеева, Е. Ю. Диагностика и оценка персонала: методология, методика и технологии / Е. Ю. Алексеева. – Волгоград: Экономика, 2008. – 216 с.
3. Подготовка персонала в менеджменте качества [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.certicom.kiev.ua/personal.html>, свободный. – Загл. с экрана.
4. ISO 10018:2012 – акцент на человеческий фактор в управлении качеством [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://tms-ua.com/standarts/iso-10018/>, свободный. – Загл. с экрана.
5. Сертификация персонала предприятия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.tehreg.ru/cert_pers.htm, свободный. – Загл. с экрана.
6. Управление профессиональным развитием персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://otherreferats.allbest.ru/management/00044103_0.html, свободный. – Загл. с экрана.

УДК 331

РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

И.А. Горчакова, к.п.н, доцент,

К.А. Демченко

*Донецкий национальный технический университет, г. Донецк
(Донецкая Народная Республика)*

Аннотация. В статье рассмотрено развитие инновационных технологий управления персоналом в современных условиях хозяйствования, так же охарактеризованы персонал-технологии на предприятиях. Рассмотрено сравнение систем управления персоналом на предприятиях.

Ключевые слова: персонал, технологии, инновация, лизинг, аутсорсинг, аутстаффинг, коучинг, реинжиниринг, хедхантинг, скрининг, рекрутинг.

Summary. The paper considers the development of innovative technologies of personnel management in modern conditions of managing. The article described the

personal-technology enterprises. Discussed the comparison of management systems personnel.

Keywords: personnel, technology, innovation, leasing, outsourcing, outstaffing, coaching, reengineering,, headhunting, screening, recruiting.

Постановка проблемы. Условия современной рыночной экономики предполагают необходимость разработки принципиально новых подходов к управлению персоналом со знанием, что основным резерв компании является персонал и за его пределами потребителей продукции, качества и конкурентоспособности, которая обеспечивает сотрудников. Технологии, на которых основана система управления персоналом требуют постоянного обновления и уточнения, как рыночной среды функционирования национальных предприятий постоянно меняется, поэтому для того, чтобы строить системы персонала управлению следует изучить сущность и значение принципов формирования соответствующей системы в новых рыночных условиях.

Быстрое внедрение новых технологий, новых форм организаций производства, сокращение и даже исчезновение отдельных предприятий, возникновения новых сфер занятости, компьютеры, электронное общение и Интернет изменяют способы ведения бизнеса и взаимодействие людей в процессе управления персоналом на предприятии. Обоснование необходимости развития данной системы дает толчок для применения на современных предприятиях построения новых инновационных технологий и методов использования трудовых ресурсов.

Анализ последних исследований и публикаций. Анализа проблем теории и практики управления персоналом посвящены труды многих отечественных и зарубежных ученых: Д. Богини, В. Веснина, А. Виханского, Бы. Генкина, Дж. Грейсона, Г. Деслера, В. Дятлова, А. Єгоршина, А. Кибанова, А. Колотая, Дж. Лафти, А. Пула, Е. Старобинського, А. Шегда, С. Шекшни и др. Но исследования вопросов современной практики инновационного управления персоналом-технологиями в современных условиях хозяйствования требует все большего внимания.

Цель статьи – анализ инновационных подходов к управлению персоналом-технологиями как возможностей их использования на отечественных предприятиях.

Изложение основного материала исследования. На данном этапе, смены эпох, перехода от традиционного общества к обществу информационному существенно увеличилось значение инноваций, инновационных социальных технологий в управлении трудовыми коллективами.

Система управления персоналом на современном предприятии вне зависимости от формы собственности, считается мощным инструментом обеспечения конкурентоспособности и развития, поэтому появляется необходимость в разработке и повышении эффективности новейшей системы управления персоналом с учетом требований рыночной экономики [4].

Современная система управления персоналом, которая сформировалась на ведущих отечественных предприятиях под влиянием внедрения прогрессивных зарубежных технологий управления персоналом и использования собственного опыта, включает следующие подсистемы: анализ и планирование персонала; подбор и найм персонала; оценка персонала; организация обучения и повышения квалификации персонала; аттестация и ротация кадров; управление оплатой труда; мотивация персонала; учет сотрудников предприятия; организация трудовых отношений на предприятии; создание условий труда; социальное развитие; кадровая безопасность (табл. 1) [7, с. 38].

Таблица 1

Сравнение систем управления персоналом на предприятиях

| № | Традиционная система управления персоналом | № | Современная система управления персоналом |
|----|---------------------------------------------------------------------------------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Ориентация по оперативным вопросам | 1 | Ориентация на стратегию |
| 2 | Ориентация на стабильность | 2 | Ориентация на своевременную адаптацию системы управления персоналом к изменениям во внешней среде |
| 3 | Организационный императив | 3 | Человеческий фактор |
| 4 | Важнейший ресурс – организационная структура | 4 | Важнейший ресурс, который можно постоянно развивать, это работники |
| 5 | Максимальное распределение работ, простые и узкие специальности | 5 | Оптимальное группирование работ, многоаспектные специальности |
| 6 | Внешний контроль (руководители, штат контролеров, формальные процедуры) | 6 | Самоконтроль и самодисциплина |
| 7 | Пирамидальная и жесткая организационная структура, развитие вертикальных связей | 7 | Плоская и гибкая организационная структура, развитие горизонтальных связей, обеспечивающих эффективное взаимодействие подразделений и сотрудников |
| 8 | Автократический стиль руководства | 8 | Стиль руководства построен на заинтересованности всех работников в общем успехе предприятия в целом |
| 9 | Конкуренция и «политическая игра» | 9 | Сотрудничество |
| 10 | Низкая заинтересованность работника предприятия в его успехе | 10 | Высокая заинтересованность работников в общем результате |
| 11 | Деятельность только в интересах предприятия и его подразделений | 11 | Деятельность в интересах общества |
| 12 | Низкая склонность к риску | 12 | Ориентация на инновации и связанная с этим склонность к риску |

П. Друкер считает, что именно в области управления персоналом традиционные базовые представления значительно противоречат действительности и являются непродуктивными [1, с. 196]. По мнению автора, есть единственный правильный принцип управления персоналом – использование дифференцированных подходов и стилей управления для различных групп работников и даже отдельных работников в различных ситуациях. При этом тот или иной способ воздействия, определенный набор операций и процедур в процессе формирования и реализации трудового потенциала определяют персонал-технологии или технологии управления персоналом [11, с. 456].

Под персонал-технологией, понимается совокупность методов управления персоналом, ориентированных на оценку и совершенствование «человеческого ресурса» организации. В современном производстве технология управления персоналом – это наука и искусство управления людьми, механизм взаимосвязи между субъектом и объектом управления персоналом, система взаимодействия между руководителем и работником, стратегия выработки решений и тактика их выполнения в сфере эффективной занятости работников в управлении кадровым составом предприятия.

В управлении персоналом различают несколько видов персонал-технологий: многозвенные, коммуникационные, индивидуальные и др. Многозвенные персонал-технологии предусматривают выполнение серии последовательных взаимосвязанных задач, коммуникативные – установление трудовых отношений между отдельными работниками и производственными подразделениями предприятия, индивидуальные – конкретизацию управленческих действий в отношении того или иного работника [10, с. 389].

Разработка и внедрение персонал-технологии работы с кадрами в организации включают семь типичных этапов: 1) диагностика кадровой ситуации; 2) внесение корректив в положение; 3) подготовка и согласование проекта технологий; 4) утверждение разработанной технологии; 5) распространение механизма внедрения мероприятий; 6) обучение персонала новой технологии; 7) установление ответственных за внедрение технологии.

Все персонал-технологии можно объединить в следующие группы: персонал-технологии заемного труда; учебные персонал технологии; персонал-технологии подбора и найма персонала; персонал-технологии повышения эффективности работы персонала; персонал-технологии контроля труда персонала; информационные персонал-технологии [2].

Достаточно распространенными на современном этапе является аут-технологии в управлении персоналом, которые в отечественной практике определяются как форма заемного труда. Аут-технологии разделяют на две группы [6, с. 34]: передача отдельных функций специализированным компаниям (аутсорсинг) и передачу специализированной компании работников предприятия (аутстаффинг, лизинг персонала). Именно эти технологии позволяют реализовать такие принципы управления персоналом, как оптимальность и гибкость (табл. 2) [10, с. 38].

Современное состояние экономики также определяет новые требования к уровню подготовки персонала, когда наблюдается быстрое старение знаний, умений и навыков персонала, которое выражается в отставании индивидуальных знаний от современных требований к должности и профессии.

Таблица 2

Характеристика персонал-технологий

| № п/п | Персонал-технология | Особенности технологии | Подсистема управления персоналом |
|-----------------------------------------------|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Персонал-технологии заёмного труда | | | |
| 1 | Лизинг персонала | Форма временного или срочного привлечения персонала, что позволит решить проблемы предприятия в условиях изменения приоритетных направлений деятельности, в условиях необходимости уменьшения расходов на персонал, но потребность в нем остается. Привлечение персонала для временной занятости | Анализ и планирование персонала, подбор и наем персонала, организация трудовых отношений, аттестация и ротация персонала |
| 2 | Аутсорсинг | Передача осуществляемых в рамках предприятия задач, функций и процессов, в частности некоторых непрофильных функций специализированной компании. Связано это с тем, что отдельные функции (информационные, маркетинговые, финансовые и т. п) работники специализированных компаний выполняют лучше | |
| 3 | Аутстаффинг | Сотрудники, которые ранее числились в штате компании-заказчика, переводятся в организацию, предоставляющую услуги по аутстаффингу, то есть данная организация оформляет в свой штат уже существующий персонал предприятия и становится формальным работодателем, что дает возможность решить вопрос временного высвобождения работников, для которых на данный момент нет труда | |
| Учебные персонал-технологии | | | |
| 4 | Коучинг | Осуществляется методом непосредственного обучения менее опытного сотрудника более опытным в процессе их взаимодействия. Происходит в форме наставничества, консультирования. Эффективный инструмент персонального и личностного развития, способствующий раскрытию и реализации внутреннего потенциала человека и повышению на этой основе эффективности труда | Обучение и повышение квалификации персонала, мотивация персонала |
| Персонал-технологии подбора и найма персонала | | | |
| 5 | «Плетение сетей» и прямой поиск | Консультант использует свои связи для поиска кандидатуры, во втором случае вместе с заказчиком определяется компания, в которой может работать необходим работник, применяется его возможная должность, потенциальным претендентам делается деловое предложение | Подбор и наем персонала, оценка персонала |

Продолжение табл. 2

| Персонал-технологии повышения эффективности работы персонала | | | |
|--------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6 | Реинжиниринг | Радикальная перестройка (перепроектирование) бизнес-процессов предприятия для получения существенных эффектов. Его использование может способствовать повышению эффективности управления персоналом за счет совершенствования этого процесса и даст возможность повысить эффективность труда персонала (повысить производительность, качество и т. п.) | Создание условий труда |
| Персонал-технологии стимулирования персонала | | | |
| 7 | Внутренний маркетинг | Использование маркетингового подхода к управлению персоналом, заключающийся в формировании, стимулировании, координации и интеграции персонала с целью обеспечения удовлетворения потребителя через процесс взаимодействия с мотивированным и клиентоориентированным персоналом, который понимает свое место в достижении стратегической цели деятельности предприятия и работает с максимальной преданностью | Мотивация персонала, обучение и повышение квалификации персонала, организация трудовых отношений, создание условий труда, социальное развитие и партнерство |
| Персонал-технологии контроля труда персонала | | | |
| 8 | Тайный покупатель | Метод скрытого наблюдения за работой персонала, которое проводит подготовлена лицо как клиент. Его использование дает возможность установить уровень соблюдения работниками правил и норм во время осуществления профессиональных обязанностей, стандартов обслуживания клиентов, а также выявить компетентность персонала | Оценка персонала, аттестация и ротация персонала, мотивация персонала |
| Информационные персонал-технологии | | | |
| 9 | АРМ работника | Профессионально-ориентированный программно-аппаратный комплекс, который состоит из технических средств автоматизации и организационных форм их эксплуатации. АРМ обеспечивает решение задач работника непосредственно на его рабочем месте | Правовое и информационное обеспечение процесса управления персоналом, создание условий труда |
| 10 | Автоматизированная информационная система управления персоналом | Набор определенного программного обеспечения и технологий, использование которых позволяет автоматизировать и совершенствовать бизнес-процессы управления персоналом | Все подсистемы управления |

Постоянное развитие персонала с целью повышения его компетентности должно осуществляться через формирование системы непрерывного обучения при создании условий для полного раскрытия потенциала сотрудников, их способности делать существенный вклад в деятельность своей организации.

Наиболее приемлемым является инновационный тип обучения. Наиболее сложным моментом в процессе обучения является освоение методов самостоятельного приобретения знаний.

Используя различные методы развития, можно управлять компетентностью персонала (табл. 3) [3, с. 25].

Таблица 3

Современные методы развития персонала предприятия

| № | Метод | Описание, возможность использования |
|---|--------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Тренинг | Минимум информации и максимум упражнений на отработку навыков. Применяется для развития навыков у небольшой группы лиц |
| 2 | Кейс Стади | Интерактивная технология для краткосрочного обучения менеджеров на основе бизнес-ситуаций. Цель – научить анализировать информацию, сортировать ее для решения поставленной задачи, выявлять ключевые проблемы, выбирать оптимальное решение |
| 3 | Коучинг | Новая форма консультационной поддержки, средство содействия, помощи в поиске решения или преодоления любой сложной ситуации. Задача коуча не дать знания или навыки, а помочь человеку самостоятельно найти их и закрепить на практике |
| 4 | E-learning | Массовый метод дистанционного обучения в виде электронных книг, видеоуроков, компьютерных упражнений. Эффективность проявляется в передаче знаний большому количеству людей |
| 5 | Самообучение | Проходит в индивидуальном порядке при условии стимулирования обучения с использованием разнообразных материалов: книг, документации, аудио-, видео - и мультимедийных программ |

Некоторые современные компании проводят проверку сотрудников на лояльность к компании с использованием технических средств. Новейшей разработкой ученых, сочетающая в себе последние достижения в сфере психологии и биометрии, является бесконтактный анализ психоэмоционального состояния человека – система Vibralmage. Данная технология бесконтактно производит мониторинг уровня эмоций определяет уровень стресса, тревоги и агрессивности человека, а также осуществляет детекцию лжи в режиме реального времени. Бесконтактность системы позволяет проверять благонадежность сотрудников, не унижая их достоинства и не причиняя им никакого вреда [5, с. 22].

Также для проверки персонала на лояльность можно использовать современную технологию Mystery Shopping [5, с. 23]. Методика предполагает привлечение ряда агентов, задачей которых является имитация внешнего контакта, и оценки действий персонала в процессе осуществления операции. С помощью данной технологии можно узнать, насколько лоялен персонал в отношении своего работодателя, насколько сотрудники честные и надежные, не осуществляют они противоправных и аморальных действий, способных нанести ущерб благополучию бизнеса.

Сейчас идет серьезная борьба за профессионалов. Руководство каждой компании понимает, что успех в значительной мере зависит от квалификации сотрудников. Внутрифирменное обучение не всегда дает возможность решить проблему, особенно если специалисты нужны «здесь и сейчас». В современной практике внешнего подбора кандидатов используют в основном такие

технологии: скрининг, рекрутинг и хедхантинг. Реальный выход из сложившейся ситуации обеспечивает использование такой технологии подбора персонала, как хедхантинг, предусматривающий целенаправленный поиск и привлечение наиболее ценных и перспективных кадров.

Хедхантинг является наиболее сложной и затратной технологией, что предполагает переманивание конкретного специалиста из одной организации в другую [8, с. 43]. Хедхантинг – мало распространенный и вместе с тем очень перспективный способ подбора особенно ценных, «штучных» специалистов. На сегодняшний день это самая эффективная технология, которая сформировалась в ответ на потребность в эксклюзивных кандидатах на позиции топ-менеджеров и ключевых специалистов. С его помощью кадровые агентства осуществляют поиск высококвалифицированных специалистов высшего звена с учетом особенностей деятельности заказчика, требований к кандидатам, используя имеющиеся базы кандидатов [13, с. 36].

Скрининг – «поверхностный подбор», который осуществляется по формальным признакам: образованию, возрасту, роду, опыту работы. Низкие вакансии обычно закрываются путем скрининга. С его помощью осуществляется поиск необходимого вспомогательного и обслуживающего персонала нижнего звена, учитывая формальные признаки: пол, возраст, образование, опыт работы и тому подобное. Кадровые агентства получают резюме кандидатов и отдают их заказчику, который сам принимает решения по отбору персонала [10, с. 389].

Рекрутинг – «углубленный подбор», который учитывает личностные характеристики и деловые качества претендента. Осуществляется рекрутинговыми агентствами для подбора специалистов среднего звена [13, с. 36]. Правильно проведенный рекрутинг напрямую связан с выбором кандидата, который может существенно повысить эффективность работы организации. [10, с. 389].

Executive search – "качественный поиск", учитывающий особенности бизнеса заказчика, рабочего места, деловых и личных качеств кандидата, организуемый "прямым" путем - без объявления вакансии в СМИ. Это самая эффективная технология подбора персонала, но наиболее трудозатратная и, соответственно, дорогая, она сформировалась в ответ на запрос подбора кандидатов на топ-позиции и ключевых специалистов. [9].

Современные директора крупных компаний все чаще испытывают необходимость привлечения профессиональных менеджеров на топовые позиции, поскольку именно от них во многом зависит успех бизнеса. Рост компании, освоение новых рынков и регионов приводит к необходимости поиска грамотного руководителя [13, с. 38].

Однако специалисты высшего звена, как правило, не заинтересованы в работе. Они не размещают резюме в общедоступных источниках и не отзываются на объявления о вакансии. Поиск таких сотрудников обычными методами часто оказывается малоэффективным, вот почему нужны специально обученные профессионалы, которые смогут найти подходящего претендента, установить с ним контакт и договориться о личной встрече с работодателем.

Задача опытного рекрутера – выяснить, что именно не устраивает топ-менеджера на текущем месте работы, а иногда и создать ситуацию, при которой его переход в компанию заказчика станет возможным.

Эта технология является единственно возможным способом, если самостоятельный поиск оказывается безрезультатным или если строгая конфиденциальность не позволяет размещать объявления об имеющихся вакансиях. Преимущество данного метода заключается в полной гарантии закрытия вакансии [8, с. 35].

Развитие персонал-технологий имеет мировой характер, большинство из них разработали и начали использовать ведущие европейские, американские и японские компании, каждая из которых имеет свои особенности, поэтому названия значительной доли персонал-технологий, используемых в отечественных компаниях, пошли от иностранных слов. Проблемным для отечественного законодательства остается использование отдельных названий из персонал-технологий, что затрудняет правовое обеспечение их использования [7, с. 89].

Выводы. Создание конкурентоспособного производства всегда связано с рабочими, которые работают на предприятии. Современные инновационные технологии организации производства, оптимальные системы и процедуры играют очень важную роль, но реализация всех возможностей, заложенных в новых методах управления, зависит уже от конкретных работников и их знаний, компетентности, квалификации, дисциплины, мотивации, способности решать проблемы и воспринимать обучение.

С дальнейшим развитием системы управления персоналом будет происходить последующее развитие инновационных персонал-технологий. Успешное внедрение инновационных технологий управления персоналом должно сопровождаться соответственно к цели системой оценки и развития работников, что и будет объектом внимания в дальнейших исследованиях.

Список литературы

1. Друкер П. Менеджмент в XXI веке : [учебное пособие] / П. Друкер ; пер. с англ. – М. : Вильямс, 2001. – 272 с.
2. Дубинина Я.П. Основы кадрового менеджмента / Я.П. Дубинина [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://semestr.com.ua/book_102.html.
3. Киселев Э.В. Общие подходы к формированию обучающейся организации на основе компетентностного подхода к развитию персонала / Э.В. Киселев, И.А. Щербакова // Качество. Инновации. Образование. – 2007. – № 7. – С. 20-26.
4. Лели Ю.Г. Современные системы управления персоналом и их влияние на эффективность работы предприятия / Ю.Г. Лели ; Электронный институциональный депозитарий Приазовского государственного технического университета [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://eir.pstu.edu/>.

5. Моисеев А. Стержневые технологии нового времени / А. Моисеев // Управление персоналом. – 2007. – № 17(171). – С. 8-24.
6. Новикова М.М. Технология управления персоналом: теоретические и методические аспекты : [монография] / М.М. Новикова, Л.А. Мажник ; Харк. нац. акад. гор. хоз-ва. – Харьков : ХНАГХ, 2012. – 215 с.
7. Петрова И.Л. Стратегическое управление персоналом: реалии и перспективы / И.Л. Петрова // Формирование рыночной экономики : сб. наук. трудов. Т.2. Управление персоналом в организациях. – К. : КНЕУ, 2005. – С. 214-223.
8. Писаревская Г.И. Развитие рынка рекрутинговых услуг / Ч.И. Писаревская // Бизнес Информ. – 2013. – № 10. – С. 227-231.
9. Технологии подбора персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.training.com.ua/live/release/tehnologii_podbora_personala.
10. Третьяк О.П. Современные персонал-технологии в системе управления персоналом на предприятии / А.П. Третьяк // Научный вестник НЛТУ Украины. – 2014. – № 24(4). – С. 389-396.
11. Управление персоналом организации : [учебник] / Под ред. А.Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 638 с.
12. Холодницька А.В. Современные технологии подбора персонала и возможности их практического использования / А.В. Холодницька // Научный вестник Полесье. – 2015. – № 1(1). – С. 61-64.
13. Хохлова Т. Хедхантинг: эксклюзивная технология подбора суперкадров / Т. Хохлова, А. Машкетова // Управление персоналом. – 2007. – № 17(171). – С. 35-40.

УДК 338.264, 004.031.2

СИСТЕМЫ АВТОМАТИЗИРОВАННОГО УЧЕТА ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ СОТРУДНИКОВ

Е. А. Шумаева, к. гос. упр., доцент,
Э. Е. Липова

*Донецкий национальный технический университет, г. Донецк
(Донецкая Народная Республика)*

Аннотация. В статье проанализированы системы автоматизированного учета рабочего времени при работе сотрудников за компьютером. Рассмотрены способы и методы, которые позволяют с помощью различных программ отслеживать продуктивность работы сотрудников.

Ключевые слова: учет рабочего времени, продуктивность труда, автоматизированные системы.

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