

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ  
ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Экономический факультет

# МОДЕРНИЗАЦИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ: ПОЛИТИКА, ЭКОНОМИКА, ОБЩЕСТВО И ПРАВО

Материалы  
IV Международной научно-практической конференции  
16 апреля 2020 года



Махачкала – 2020

УДК 338.22  
ББК 65.012

**Модернизация экономических систем: политика, экономика, общество и право:** материалы IV-й Международной научно-практической конференции, 16 апреля 2020 г. / отв. ред. Н.С. Аскеров – Махачкала: Издательство ДГУ, 2020. – 178 с.

ISBN 978-5-9913-0202-9

Сборник содержит материалы IV-й Международной научно-практической конференции «Модернизация экономических систем: политика, экономика, общество и право», прошедшей 16 апреля 2020 года в г. Махачкале.

Представленные в сборнике материалы охватывают различные направления современной политэкономической науки и практики: политические институты в условиях модернизации экономических систем; проблемы обеспечения общественно-политической стабильности в условиях внешних угроз; ключевые вопросы реализации национальных проектов и разработки Стратегии социально-экономического развития Республики Дагестан на период до 2035 года; пути развития предпринимательства и развития инвестиционной привлекательности различных регионов мира и др.

Материалы сборника являются источником полезной информации и могут быть использованы специалистами в сфере экономики и управления, научными работниками, аспирантами и студентами экономических вузов.

**Редакционная коллегия:**

*Аскеров Н.С.* – доцент, зав. кафедрой политэкономии ДГУ, к. эк. н.,  
*Маллаева М.И.* – доцент кафедры политэкономии ДГУ, к. эк. н.

Статьи публикуются в авторской редакции

© Коллектив авторов, 2020  
© Издательство ДГУ, 2020

## УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*Харина Е.В.* – к.э.н., доцент, ГОУ ВПО  
«Донецкий Национальный Технический Университет»,  
г. Донецк, ДНР [har11@mail.ru](mailto:har11@mail.ru)

*Заричанская Е.В.* – к.э.н., доцент, ГОУ ВПО  
«Донецкий Национальный Технический Университет»,  
г. Донецк, ДНР, [donntu@ukr.net](mailto:donntu@ukr.net)

**Аннотация.** В статье рассматривается стимулирование профессионального развития персонала. Определены приоритетные направления, которые стимулируют работников при повышении квалификации.

**Ключевые слова:** развитие, персонал, стимулирование, предприятие, предпринимательская деятельность.

## HR MANAGEMENT AS AN EFFECTIVE DEVELOPMENT TOOL BUSINESSACTIVITIES

*Kharina E.V.* – Ph.D., Associate Professor, GOU VPO  
"Donetsk National Technical University",  
Donetsk, DPR

*Zarichanskaya E.V.* – PhD in Economics, Associate Professor, GOU VPO  
"Donetsk National Technical University",  
Donetsk, DPR

**Abstract.** The article discusses the promotion of professional development of staff. Identified priority areas that stimulate employees with advanced training.

**Keywords:** development, personnel, stimulation, enterprise, entrepreneurial activity.

Управление персоналом является необходимым условием успешной деятельности предпринимателя. Это особенно актуально на современном этапе, когда наблюдается быстрая сменяемость технологий, что приводит к быстрым изменениям и требованиям к профессиональным знаниям, умениям и навыкам. Организация профессионального развития стала одной из основных функций управления персона-

лом. Образование и обучение персонала должны быть непрерывными и обеспечивать необходимое профессиональное развитие.

От профессионального развития работников и их квалификации все более зависимыми становятся производительность труда, новейшие технологические достижения и ресурсосберегающие технологии. Высокий уровень квалификации работников позволяет создавать не только новое оборудование, но и эффективно его применять и совершенствовать в процессе производства. [1, с. 202].

Исследованиями по развитию персонала занимались как отечественные, так и зарубежные ученые, такие как: В. Братц, А.Я., Кибанов, Н.П. Беляцкий, А.П. Егоршина, А.А. Ушаков.

Эффективность функционирования предприятия зависит от рационального использования всех видов ресурсов, в том числе и трудовых. [2, с. 206]. Развитие персонала является важным аспектом развития предпринимательской деятельности, что обуславливает проведение исследований по данным вопросам.

В современных условиях хозяйствования образованность работника является важной составляющей и отдельной категорией общественной экономической деятельности. В условиях быстрого развития новых технологий профессиональное развитие становится решающим фактором обеспечения уровня квалификации, которая отвечает потребностям общественного производства. А владение современными возможностями техники выступает залогом надлежащего качества выполнения персоналом его профессиональных обязанностей.

Профессиональное развитие работника – процесс совершенствования совокупного набора его профессиональных компетенций. Он происходит на индивидуальном, коллективном (групповом), общественном уровнях и носит характер как саморазвития, так и принудительного воздействия извне [3, с. 102].

Профессиональное развитие требует значительных усилий со стороны работников, поэтому оно невозможно без их заинтересованности. Мотивами здесь могут быть:

- желание поскорее освоить новую работу, приобрести новые навыки;
- сохранить прежнюю или получить более высокую должность;
- обеспечить гарантию стабильности или роста доходов;
- приобрести новые знания;
- расширить контакты;
- стать более конкурентоспособным на рынке труда и независимым от работодателей.

На потребность в профессиональном развитии работника влияет динамично меняющиеся условия внешней среды, появление новой

техники и технологий, изменение стратегии и структуры предприятия, необходимость освоения новых видов деятельности.

Профессиональные знания и умения становятся сегодня самым ценным капиталом. Само обучение помогает раскрыть способности человека, возможности его переквалификации или расширение специализации, овладение смежными специальностями.

На предприятиях руководители на основе наблюдений за работниками, оценки выполняемых видов работ, учета социальных критериев формулируют конкретные цели развития и обучения, которыми могут быть выработка профессиональных навыков, формирование определенного типа мышления и поведения, получения дополнительных знаний [4, с. 285].

Потребности в обучении квалифицированных кадров необходимо рассматривать дифференцированно, т.е. по целевым группам или целевым лицам, с тем чтобы качественно составить программу профессионального обучения для конкретного работника [5, с. 412].

Обучение и повышение квалификации персонала позволяет решать основные задачи как в интересах предпринимателей - повышение эффективности и качества труда, так и в интересах персонала повышается уровень жизни, создается возможность для реализации имеющихся способностей, в результате работник становится более конкурентоспособным на рынке труда.

Основными направлениями профессионального обучения и повышения квалификации работников считаются:

- первичное обучение в соответствии с задачами предприятия и спецификой деятельности;
- обучение для повышения общей квалификации;
- обучение для работы по новым направлениям развития предприятия;
- повышение уровня профессиональных знаний и способностей;
- профессиональная переподготовка;
- обучение для усвоения новых приемов и методов для выполнения трудовых обязанностей и др.

В современных условиях хозяйствования функции предприятий в сфере развития персонала значительно расширились. Система подготовки, повышения квалификации и переподготовки работников на предприятии в рыночных условиях, с одной стороны, должна быстро реагировать на изменения потребностей производства в рабочей силе, а с другой - предоставить возможность работникам в соответствии с их интересами повышать свой профессиональный уровень и учиться. Используя систему непрерывного обучения, предприниматели могут обеспечить наиболее полное соответствие структуры работников

структуре рабочих мест с учетом всего спектра требований к работникам.

Поэтому система управления персоналом на предприятии должна быть гибкой, способной изменять содержание, методы и организационные формы в соответствии с потребностями и ситуацией, которая складывается на рынке труда. На предприятиях необходимо

- разрабатывать стратегии по формированию квалифицированного персонала;
- определять потребности в обучении работников в разрезе специальностей и профессий;
- выбирать формы и методы профессионального развития персонала, методическое и материально-техническое обеспечение процесса обучения;
- планировать финансовое обеспечение всех видов необходимого обучения.

Ключевым моментом в управлении профессиональным развитием является организация взаимосвязанных процессов формирования личности работника с конкурентоспособными способностями, которая включает в себя профессиональное обучение, воспитание, консультацию, подготовку и адаптацию. Профессиональное развитие способствует общему и интеллектуальному и профессиональному развитию человека, расширяет его эрудицию и укрепляет уверенность в себе.

Одним из факторов, сдерживающих развитие системы повышения квалификации работников, является недостаточная мотивация работников к повышению своего профессионального уровня, отсутствие системы стимулирования и продвижения по службе.

Сегодня на многих предприятиях применяются лишь отдельные элементы системы стимулирования профессионального развития работников. Такая система не имеет комплексный характер, также одним из недостатков является то, что она имеет текущий, краткосрочный характер, и не нацелена на будущее.

Целью стимулирования работников в повышении квалификации является эффективное использование их потенциала и подготовка к выполнению новых задач и работ, которые могут возникнуть при реализации стратегического плана развития предприятия или его адаптации к новым внешним условиям.

К приоритетным направлениям, которые стимулируют работников при повышении квалификации можно отнести:

Повышение стимулирующей роли заработной платы:

- повышение уровня заработной платы в соответствии с приобретенной квалификацией;
- учет при определении размера оплаты труда и доплат уровня профессиональных знаний, умений и навыков работника;

– внедрение мер по материальному стимулированию в течение первых двух-трех лет после окончания обучения работников, прошедших профессиональное обучение, что также будет способствовать уменьшению текучести кадров.

Обеспечение эффективного использования приобретенных в ходе профессионального обучения профессиональных знаний, умений и навыков на основе:

– гарантии трудоустройства работника в соответствии с приобретенным уровнем квалификации;

– созданию условий для перевода работников после профессионального обучения на другую перспективную работу (рабочее место).

– активизации работ по планированию трудовой карьеры сотрудников на предприятии.

Осуществление профессионально-квалификационного продвижения работников, повысивших свою квалификацию:

– содействие в построении деловой карьеры работников, максимальном использовании приобретенных ими знаний, умений и навыков;

– осведомленности работников о перспективах их профессионально-квалификационного продвижения;

– моральной и материальной заинтересованности кадров в профессионально-квалификационном росте.

Создание условий для работников с целью повышения квалификации:

– обеспечение предоставления оплачиваемых отпусков на период профессионального обучения работников;

– развития наставничества;

– повышение роли профессиональных союзов в вопросах профессионального развития работников;

– повышение роли работников в выборе места, форм, методов и режима обучения.

В настоящее время предприниматели недостаточно внимания уделяют вопросам стимулирования профессионального развития персонала. В условиях усиления конкуренции, ускорения научно-технического прогресса, необходимости эффективного внедрения на производстве новой техники, информационных технологий все большего значения приобретает непрерывный профессиональный рост работников на предприятиях.

Именно поэтому необходимо постоянно развивать и совершенствовать систему стимулирования профессионального развития персонала и обеспечение на этой основе развития предпринимательства.

### ***Список использованных источников:***

1. Заричанская Е. В., Попова О.Ю. Экономическое обоснование решений в сфере ресурсосбережения с учетом социальных и экологических критериев / Е. В. Заричанская, О.Ю. Попова // Научный вестник Московского государственного горного университета. 2013. № 11. С. 199–204.

2. Харина Е.В., Пинчук М.Е. Применение ABC-анализа в управлении затратами на металлургических предприятиях. / Харина Е.В., Пинчук М.Е. // «Экономика. Наука. Инноватика» [Электронный ресурс]: материалы I Республиканской научно-практической конференции, г. Донецк, 20.03.2020 г. / ГОУ ВПО «ДонНТУ». Донецк: ДонНТУ, 2020. С. 205–207.

3. Янченко Е.В., Иванова Ю.О. Профессиональное развитие работника: формирование методики оценки // Вестник ВГУ. Серия: экономика и управление. 2016. №3. С. 101–107.

4. Заричанская Е. В. Экономическое обоснование инновационных решений с учетом социальных и экологических критериев / Е.В. Заричанская // Проблемы и перспективы инновационного развития экономики: монография / под общ.ред. Е. П. Мельниковой, О.И. Черноус. Донецк, 2018. Раздел 5, п. 5.3. С. 280–292.

5. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. – Учебник/Под ред. А.Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2005. – 638 с.

## СОДЕРЖАНИЕ

<i>Аскеров Н.С.</i> ТЕОРИЯ МОДЕРНИЗАЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ КАК ПРЕДМЕТ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ .....	3
<i>Алхасова Х., Сайфулин И.</i> КЛАСТЕРНАЯ ПОЛИТИКА: СУЩНОСТЬ И ФАКТОРЫ ЭФФЕК- ТИВНОЙ РЕАЛИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ РД) .....	9
<i>Абдулаева А.А.</i> МОШЕННИЧЕСТВО В БИЗНЕСЕ: СОСТОЯНИЕ И МЕРЫ ПО СНИЖЕНИЮ.....	17
<i>Акаева Ф.Р.</i> РОЛЬ ИННОВАЦИЙ В РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ .....	24
<i>Бечвая И.Е</i> ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПОВЫШЕНИЯ ИНВЕСТИЦИОН- НОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ ОТРАСЛЕЙ ЭКОНОМИКИ И РЕ- ГИОНОВ .....	28
<i>Велиева Ф.Э.</i> МОНИТОРИНГ ЦЕН НА СОЦИАЛЬНО ЗНАЧИМЫЕ ТОВАРЫ ПО РЕСПУБЛИКЕ ДАГЕСТАН .....	36
<i>Гаджидавудова П.</i> БЕДНОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ И ЕЕ ФАКТОРЫ .....	42
<i>Ермишина А.В.</i> ЦИФРОВИЗАЦИЯ КАК ФАКТОР СОЦИЕТАЛЬНОЙ ДИНАМИКИ В ПОЛИКУЛЬТУРНЫХ РЕГИОНАХ ЮГА РОССИИ .....	47
<i>Ибрагимов К.М.</i> АМОРТИЗАЦИЯ КАК ФАКТОР РОСТА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРО- ИЗВОДСТВА .....	56
<i>Исмиханов З.Н.</i> МЕТОДИКА ОТБОРА ФАКТОРОВ ДЛЯ МНОЖЕСТВЕННОЙ РЕ- ГРЕССИОННОЙ МОДЕЛИ .....	61
<i>Казимагомедова А.С.</i> ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ В ДАГЕСТАНЕ .....	67
<i>Магомедова С.З.</i> АНАЛИЗ ИНВЕСТИЦИОННОГО КЛИМАТА РЕГИОНОВ РФ ....	73
<i>Маллаева М.И.</i> РОЛЬ НАЦИОНАЛЬНЫХ ИНСТИТУТОВ В РЕГУЛИРОВАНИИ РЫНКА ТРУДА МОЛОДЕЖИ.....	81
<i>Моисеенко В.А.</i> АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ВНЕДРЕНИЯ ЦИФРОВЫХ ДВОЙНИ- КОВ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ .....	87
<i>Нагорный С.В.</i> ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ СОВМЕСТНОГО ПОТРЕБ- ЛЕНИЯ .....	93

<i>Пискунова Н.В., Ларенкова О.В.</i> ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБ- ЛИКИ.....	99
<i>Рабаданова Э.Г.</i> ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ ФАКТОР СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА (НА ПРИМЕРЕ РЕС- ПУБЛИКИ ДАГЕСТАН) .....	106
<i>Рамалданова А.Ш.</i> ГОСЗАКУПКИ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ.....	113
<i>Ромашина К.С., Зундэ В.В.</i> ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПОЛИТИКА КАК СПОСОБ ОБЕСПЕЧЕНИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РОС- СИИ: СУЩНОСТЬ И ФАКТОРЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ.....	118
<i>Саидов А.А.</i> РОЛЬ ПОЛИТИЧЕСКИХ ИНСТИТУТОВ В ПРОЦЕССАХ ЭКОНО- МИЧЕСКОЙ МОДЕРНИЗАЦИИ.....	126
<i>Селимова А.А.</i> ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ В МЕХАНИЗМЕ ЭКО- НОМИЧЕСКОГО РОСТА РЕГИОНА (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН) .....	139
<i>Симченко Н.А., Цёхла С.Ю.</i> РАЗВИТИЕ ТЕХНОЛОГИИ ЦИФРОВЫХ ДВОЙНИКОВ В УСЛО- ВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ПРОМЫШЛЕННОСТИ .....	145
<i>Товбулатова Л.Ш.</i> ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ.....	150
<i>Харина Е.В., Заричанская Е.В.</i> УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУ- МЕНТ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ .....	155
<i>Цинпаева Ф.С.</i> МОДЕРНИЗАЦИЯ ИНСТИТУТОВ РАЗВИТИЯ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ .....	161
<i>Ясаева З.А.</i> РЕАЛИЗАЦИЯ НАЦИОНАЛЬНОГО ПРОЕКТА «ОБРАЗОВАНИЕ» В РЕСПУБЛИКЕ ДАГЕСТАН .....	166
<i>Яхьяев М.Я.</i> ДУХОВНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: КРИТИЧЕ- СКИЕ ТЕНДЕНЦИИ.....	171