

Министерство образования и науки Луганской Народной Республики
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный
университет имени Тараса Шевченко»
ФГБОУ ВПО «Кабардино-Балкарский государственный
университет им. Х.М. Бербекова»
ФГБОУ ВО «Адыгейский государственный университет»
НИИ экономики ЮФО
ГОУ ВПО ЛНР «Донбасский государственный технический университет»
Международная Академия науки и практики организации производства
Общественная организация «Союз промышленников и предпринимателей»
ООО «Научно-производственное предприятие «Фолиант»

МЕХАНИЗМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ТРАНСГРАНИЧНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА

*Материалы I Международной
научно-практической конференции молодых учёных*

Под редакцией д-ра экон. наук, доцента В.Ю. Ильина

(г. Луганск, 21–23 марта 2017 г.)

Луганск
2017

УДК [321.01:316.334.3:338.2](06)

ББК 66.033.1я43

М 67

*Печатается по решению Ученого совета
Луганского национального университета имени Тараса Шевченко
(протокол № 11 от 28 апреля 2017 г.)*

Рецензенты:

Гончаров В.Н. – заведующий кафедрой экономики предприятий и управления трудовыми ресурсами ГОУ ЛНР «Луганский национальный аграрный университет», д-р экон. наук, проф.;

Тисунова В.Н. – заведующий кафедрой менеджмента ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет имени В. Даля», д-р экон. наук, проф.;

Клипаков Н.В. – первый заместитель министра образования и науки Луганской Народной Республики, канд.техн. наук, доц.

М 67 **Механизмы обеспечения экономической безопасности в условиях развития трансграничного сотрудничества:** Материалы I Междунар. науч.-практ. конф. молодых учёных (г. Луганск, 21–23 марта 2017 г.) // Под ред. д-ра экон. наук, доцента В.Ю. Ильина – Луганск: «НОУЛИДЖ», 2017. – 640 с.

В сборнике материалов конференции молодых учёных представлены научные статьи и тезисы, в которых рассмотрены актуальные проблемы обеспечения экономической безопасности, государственного управления экономической безопасностью регионов, отраслей экономики, предприятий, персонала; развития финансовой системы, а также функционирования механизмов экономико-правового обеспечения и национальной безопасности в условиях трансграничного сотрудничества.

Предназначается для научных работников, преподавателей, аспирантов, студентов экономических специальностей, специалистов экономической отрасли.

УДК [321.01:316.334.3:338.2](06)

ББК 66.033.1я43

© Коллектив авторов, 2017

© ЛНУ имени Тараса Шевченко, 2017

Шаповалова Светлана Михайловна
Денисенко Игорь Анатольевич
ФИНАНСОВЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ В АЛГОРИТМЕ «ОБЯЗАТЕЛЬСТВО-КАПИТАЛ» 171

Шевченко Виктор Иванович
Паришутин Михаил Владимирович
РОЛЬ ИНФОРМАТИЗАЦИИ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ 175

Яшутина Юлия Романовна
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ КАК КАТЕГОРИЯ И КАК СВОЙСТВО ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ..... 182

РАЗДЕЛ 3

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СИСТЕМЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ

Дариенко Оксана Леонидовна
Стрюкова Юлия Владимировна
АНАЛИЗ ДОМИНАНТ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА КОЛЛЕКТИВА ПРЕДПРИЯТИЯ 186

Панченко Людмила Алексеевна
Антипова Марина Владимировна
СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ НАЦИОНАЛЬНЫХ ПРАКТИК УЧЁТА ОПЛАТЫ ТРУДА С МСФО №19 «ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ РАБОТНИКАМ» 190

Ретивцев Игорь Владимирович
УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРАКТИЧЕСКОГО ПРИМЕНЕНИЯ ТЕОРИЙ ЛИДЕРСТВА В РАЗВИТИИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ..... 194

Северцова Татьяна Вячеславовна
О ПООЩРЕНИЯХ И НАКАЗАНИЯХ РАБОТНИКОВ КАК МЕРАХ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА..... 201

РАЗДЕЛ 4

АКТУАЛЬНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ФИНАНСОВОЙ СИСТЕМЫ В УСЛОВИЯХ ТРАНСГРАНИЧНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА

Корниенко Юлия Юрьевна
Мартынюк Марина Валерьевна
ПЛАСТИКОВАЯ КАРТА КАК ФОРМА БЕЗНАЛИЧНОГО РАСЧЕТА . 206

Кузубов Алексей Алексеевич
БАНКОВСКОЕ КРЕДИТОВАНИЕ: РИСКИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ..... 209

Таким образом, применяемый в Украине стандарт П(С)БУ №26 «Выплаты работникам» во многом дублирует одноименный МСФО №19, что делает целесообразным его использование в национальном масштабе. Украинский вариант учёта отличается аналитичностью, ясностью изложения, доступностью в практическом применении, обеспечивает тождественность аналитического учёта с данными синтетического. Таким образом, можно сделать вывод, что в П(С)БУ №26 «Выплаты работникам» информация представлена в более сжатом виде, что позволяет сократить время на изучение стандарта и облегчает работу бухгалтера.

Анализ МСФО №19 «Вознаграждения работникам» показывает, что российский аналог МСФО, проект ПБУ «Учёт вознаграждений работникам» имеет ряд недоработок, но, несмотря на это, утверждение данного ПБУ должно исключить существенный пробел нормативной базы бухгалтерского учёта, приблизить его к международным стандартам финансовой отчетности и повысить её достоверность.

Список использованных источников

1. МСФО №19 «Вознаграждения работникам» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online>

2. Положение (стандарт) бухгалтерского учёта №26 «Выплаты работникам», утвержденное Приказом Министерства финансов Украины №601 от 28.10.2003 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.minfin.gov.ua>

3. Проект ПБУ «Учёт вознаграждений работникам» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.minfin.ru/PBU_Voznagrazhdeniya_rabotnikam.pdf

УДК 316.334.22

Ретивцев Игорь Владимирович
ассистент кафедры менеджмента
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРАКТИЧЕСКОГО ПРИМЕНЕНИЯ ТЕОРИЙ ЛИДЕРСТВА В РАЗВИТИИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация. В данной статье рассматривается сущность понятия лидерства через всё многообразие классических и современных популярных научных теорий, основанных на разных методиках и

подходах. Также рассматриваются наиболее популярные теории получившие применение на практике. В частности сделан вывод о том, что на постсоветском пространстве практическое применение теорий связанных с развитием лидерских качеств у представителей сферы бизнеса, нуждается в поддержке со стороны науки.

Ключевые слова: лидерство, стили лидерства, теории лидерства.

Annotation. This article deals with the essence of the notion of leadership through all the variety of classical and modern popular scientific theories, based on different methods and approaches. Also considered are the most popular theories that have been applied in practice. In particular, it was concluded that in the post-Soviet space the practical application of theories related to the development of leadership qualities among representatives of the business sector, needs the support of science.

Keywords: leadership, leadership styles, leadership theory.

С большой долей уверенности есть основания полагать, что история изучения проблемы лидерства в человеческом обществе по своей продолжительности равна истории самого человечества. Такое предположение допустимо и с учётом того факта, что в среде животных, также существует аналогичная проблема, но в крайне упрощённом виде, т.е. лишь на практическом уровне без возможности её осмысления.

Поэтому со времён, донёсших до нас легенды первых мыслителей человечества, вопрос о природе лидерства был более чем актуален. Этот вопрос интересовал Конфуция, Аристотеля, Платона, Макиавелли, Карлейля, Гальтона, Ницше и других известных философов и мыслителей. Интересным является тот факт, что исторически философы связывали лидерство с определёнными мистическими качествами, которыми обладали отдельные личности, и этой теории сейчас дано название «великого человека».

Именно теория «великого человека» и была положена в основу теории лидерских качеств, появившаяся в 20-м столетии. Тогда же появилось и множество других известных теорий, которые в настоящее время принято называть классическими теориями лидерства. К ним в частности относят теорию лидерских качеств, поведенческую теорию Курта Левина, а также целый ряд ситуационных теорий как с акцентом на поведении, так и с акцентом на характеристиках [21]. Также, к ним относят теорию Фидлера, теорию «путь-цель» Хауза-Митчелла, модель континуума лидерского поведения Танненбаума-Шмидта, а также модель принятия решений Врума-Йеттона-Яго. Позже Керром и Джермейером была предложена теория «заменителей лидерства». Авторы полагали, что при выполнении определённых условий в организации, наличие лидера является излишним [23].

Современная научная мысль продолжила развитие классических теорий, а так же и предложила явно новые. В частности, такие теории как теории сложных систем лидерства, неврологические исследования лидерства, коннективизм, электронное лидерство.

В современном мире бизнеса вопрос о лидерстве не перестал быть актуальным. Исходя из результатов проведенного в США 2013 году исследования, только 30% сотрудников компаний действительно были заинтересованы и активно вовлечены в производство качественной работы, 50% слабо вовлечены и 20% сотрудников работали в контрпродуктивных целях, подрывая тем самым авторитет работодателя. Такие сотрудники обходятся экономике США в полтриллиона долларов ежегодно.

В данном исследовании внимание обращено на возможность практического применения методик развития лидерских качеств, с целью обеспечения развития кадрового потенциала организации.

Следует отметить, что современные теории лидерства, прежде всего рассматривают лидера с точки зрения его управленческой эффективности, в условиях поступательного ускорения экономических и социальных процессов, тесно связанных с глобализацией, а также в условиях растущей конкурентной борьбы, в связи с перепроизводством продукции и борьбой за ресурсы.

Ключевые типы современных теорий лидерства целесообразно структурировать по следующим тематикам.

Теории информационного процесса – включают теории, рассматривающие когнитивные подходы в принятии решений, коннективистские концепции и теории «лидер-последователи». Примеры: работы Лорда и Шондрика [12].

Диспозиционные теории или теории лидерских качеств – включают подходы, основанные на классической теории, а так же теории управленческих атрибутов, компетенций, теории ситуационной относительности навыков и теории, демонстрирующие индивидуальные специфические качества лидеров. Примеры: исследования Заккаро [19].

Неохаризматические теории – включают харизматическое и трансформационное лидерство и работы, связанные с влиянием харизмы. Примеры: исследования Мумфорда [14].

Теории социального обмена и относительного лидерства – включают теорию обмена «лидер – члены команды», теорию «вертикальной связи с двумя типами команд», а так же идею «двигателя лидерства» Тичи и «трубопровода лидерства» Чарана [17].

Классические поведенческие теории получают новое развитие [19]. В частности это теории, основанные на влиянии поощрений и наказаний на работу последователей и группы целиком.

С появлением транснациональных корпораций актуальность получили исследования этических и культурных теорий лидерства. Такие подходы акцентируются на кросскультурных процессах, протекающих в мультинациональных компаниях, а также работы, базирующиеся на исследованиях особенностей лидерского поведения меньшинств [6].

Ситуационные теории или теории обстоятельств. В частности, появилось большое количество теорий, рассматривающих ситуационные переменные и их влияние, в т.ч. жизненного цикла лидерства, многосвязных моделей, теории адаптирующегося лидера, спиральная динамика [20].

Контекстуальное лидерство в отличие от ситуационного, рассматривает примеры лидерского поведения в конкретном контексте [15].

Теории поведения последователей ставят в основу природы лидерства именно поведение последователей [2].

Теории «власти и влияния» рассматривают различные источники власти, в качестве пути к лидерству [16].

Теории, рассматривающие топ-менеджеров и их ключевое влияние на организационную эффективность. Данные теории в своей основе содержат принципы стратегического лидерства [18].

Теории «командного лидерства» [13], а аналогично как и теории «разделяемого лидерства» Брэдфорда, «горячих групп» и «связующего лидерства» Липмана и Блюмена [23].

Теории сложных систем в лидерстве, базирующиеся на теории хаоса и катастроф [1].

Теории, основанные на развитии лидерских навыков, а так же теория «гибкости лидерства» [10].

Теории, основанные на эмоциональном лидерстве, в т.ч. теория Гоулмана [22].

Теории, основанные на самоидентификации лидерства, в т.ч. учения Хогга [9], использующие в своей основе теории самоидентификации и самооценки.

Теории, альтруистического лидерства, что рассматривают в качестве основы служение и духовное наставничество лидеров [11].

Теории, основанные на ведущей роли изменений и - управления творчеством [12].

Теории, основанные на особенностях качеств лидеров с точки зрения генетики, а также теории фиксирования механизмов влияния эмоций и поведения лидера с помощью ЭЭГ и МРТ [3].

Теории, основанные на электронном лидерстве или виртуальном лидерстве, которые рассматривают влияние лидера через

социальные сети, электронные коммуникации и высокотехнологичные творческие задачи [8].

Теории, основанные на деструктивном лидерстве, рассматривающее недопустимое и отравляющее поведение лидера и его влияние на последователей [7].

Приведённый список является достаточно красноречивым с точки зрения акцента на большой перечень подходов и нюансов к вопросу о лидерстве, в частности наличия большого количества факторов, которые лежат в основе данного понятия.

Такой вывод следует из того, что суть понятия лидерства является в значительной степени многогранной субстанцией и может быть по-разному реализована через множество разнообразных направлений развития личности, которая изначально наделена определёнными наборами качеств.

Также следует обратить внимание на тот факт, что лишь часть приведённых выше теорий о лидерстве имеют экспериментальное подтверждение, основанное на результатах, собранных в ходе объективно проведённых экспериментов. Другая часть работ имеет лишь теоретические обоснования. Кроме того, часть теорий на практике применять достаточно сложно.

С точки зрения практического применения, наиболее популярной концепций является теория трансформационного и транзакционного лидерства предложенная Бёрнсом. В соответствии с этой теорией, разработаны пятифакторные опросники личности Р. МакКрае и П. Коста, с помощью которых определяется степень выраженности таких показателей как: нейротизм, экстраверсия, открытость к опыту, согласие и сознательность. В частности, чем выше конкретный субъект демонстрирует четыре последних показателя и чем меньше проявлен первый показатель, тем в большей степени выражен трансформационный тип лидера.

На Западе считается нормой прибегать к услугам центров корпоративного обучения, которые осуществляют специальные тренинги лидерских качеств, используя как наиболее признанные теории, так и собственные наработки. Деятельность большинства тренинговых центров связана с обучением руководителей вовлекать сотрудников в рабочий процесс. Т.о. вопрос о командном лидерстве является в Западном мире наиболее актуальным для бизнеса.

Следует отметить, что востребованными на Западе являются и другие практические методики связанные с вопросами развития лидерских качеств. В частности теория «Лидерство голубого океана», где используется концепция «голубых океанов», ранее получившая популярность среди маркетологов. Востребована и практика связанная с

теорией «спиральная динамика» Стива Кована и Дона Бека [20]. Востребована практика на основе теории Врума-Йетона-Яго, атрибутивного лидерства, а также теории качеств, теории социального обмена, теории контекстуального лидерства, теории, сфокусированные на последователях.

На основании приведённого исследования можно сделать вывод, что на настоящее время существуют значительное количество теорий связанных с понятием лидерства, что в практическом плане, прежде всего, интересно именно с точки зрения развития кадрового потенциала предприятия.

При этом наряду с классическими теориями появляются и новые, в значительной степени неординарные и неоднозначные, в т.ч. неврологические исследования, электронное лидерство, коннективизм, теории сложных систем в лидерстве. При этом классические теории продолжают своё развитие. Так, актуальным остаётся и ситуационный подход, и поведенческий анализ, харизматическое и трансформационное лидерство.

Однако практическое применение получают только немногие из общего числа теорий. Тем более, очевидным является тот факт, что в ближайшее время мы не получим ответ на вопрос об интегральном подходе к лидерству, т.е. об объединении в единое целое базовых теорий о лидерстве.

Также следует отметить, что в отличие от Запада, на постсоветском пространстве практическое применение теорий лидерства с целью развития кадрового потенциала предприятия является для бизнеса далеко не самым актуальным вопросом.

Поэтому, именно наука должна стать катализатором, который сможет активизировать процесс практического применения теорий связанных с развитием лидерских качеств в сфере бизнеса.

Список использованных источников

1. Avolio B.J. Promoting more integrative strategies for leadership theory-building / B.J. Avolio // *American Psychologist*, Vol. 62(1), Jan 2007. – P. 25–33.

2. Bligh M.C. Followership and follower-centered approaches. In A. Bryman, D. Collinson, K. Grint, B. Jackson, & M. Uhl-Bien (Eds.), *The SAGE handbook of leadership*, 2011. – P. 393–403.

3. Boyatzis R.E. Examination of the neural substrates activated in memories of experiences with resonant and dissonant leaders / R.E. Boyatzis, A.M. Passarelli, K. Koenig, M. Lowe, B. Mathew, J. K. Stoller, et al. // *The Leadership Quarterly*, 2012. – Vol. 23, – P. 259–272.

4. Carson J.B. Shared leadership in teams: An investigation of antecedent conditions and performance / J.B. Carson, P.E. Tesluk, & J.A. Marrone // *Academy of Management Journal*, 2007. – Vol. 50, – P. 1217–1234.
5. Denis J.L. The dynamics of collective leadership and strategic change in pluralistic organizations / J.L. Denis, L. Lamothe & A. Langley // *Academy of Management Journal*, 2001. – Vol. 44. – P. 809–837.
6. Eagly A.H. Diversity and leadership in a changing world / A.H. Eagly & J.L. Chin // *American Psychologist*, 2010. – Vol 65. – 216 p.
7. Einarsen S.I. Destructive leadership behavior: A definition and conceptual model / S.I. Einarsen, M.S. Aasland & A. Skogstad // *The Leadership Quarterly*, 2007. – Vol.18. – P. 207–216.
8. Golden T.D. The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: Does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication-enhancing technology matter? / T.D. Golden, J.F. Veiga & R.N. Dino // *Journal of Applied Psychology*, 2008. – Vol. 93. – P. 1412–1421.
9. Hogg M.A. A social identity theory of leadership. / M.A. Hogg // *Personality and Social Psychology Review*, 2001. – 5. – P. 184–200.
10. Joiner B. Leadership Agility: Five Levels of Mastery for Anticipating and Initiating Change / B. Joiner, S. Josephs, 2007.
11. Liden R.C. Servant leadership: Development of a multidimensional measure and multi-level assessment. *The Leadership Quarterly* / R. C. Liden, S. J. Wayne, H. Zhao & D. Henderson, 2008. – Vol. 19. – P. 161–177.
12. Lord R.G. Leadership and knowledge: Symbolic, connectionist, and embodied perspectives / R. G. Lord & S. J. Shondrick // *The Leadership Quarterly*, 2011. – Vol. 22. – P. 207–222.
13. Mehra A. Distributed leadership in teams: The network of leadership perceptions and team performance / A. Mehra, B.R. Smith, A. L. Dixon & B. Robertson // *The Leadership Quarterly*, 2006. – Vol. 17. – P. 232–245.
14. Mumford M.D. Charismatic, ideological, and pragmatic leadership: Multi-level influences on emergence and performance / M.D. Mumford, A.L. Antes, J.J. Caughron, & T.L. Friedrich // *The Leadership Quarterly*, 2008. – Vol. 19. – P. 144–160.
15. Porter L.W. Leadership and the organizational context: Like the weather? / L.W. Porter, & G.B. McLaughlin // *The Leadership Quarterly*, 2006. – Vol. 17. – P. 559–576.
16. Treadway D.C. Leader political skill and employee reactions / D.C. Treadway, W.A. Hochwarter, G.R. Ferris, C.J. Kacmar, C.Douglas,

A.P. Ammeter, et al. // The Leadership Quarterly, 2004. – Vol. 15. – P. 493–513.

17. Uhl-Bien M. Relational leadership theory: Exploring the social processes of leadership and organizing / M. Uhl-Bien // The Leadership Quarterly, 2006. – Vol. 17. – P. 654–676.

18. Vera D. & Crossan M. Strategic leadership and organizational learning / D. Vera & M. Crossan // Academy of Management Review, 2004. – Vol. 29. – P. 222–240.

19. Zaccaro S.J. Trait-based perspectives of leadership / S. J. Zaccaro // American Psychologist, 2007. – 62 p.

20. Бек Д. Спиральная динамика. Управляя ценностями, лидерством и изменениями в XXI веке / Д. Бек, К. Кован // Бест Бизнес Букс, 2010. – 419 с.

21. Виханский О.С. Менеджмент / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – М.: Инфра-М, Магистр, 2010. – 576 с.

22. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект в бизнесе / Д. Гоулман // М: Манн, Иванов и Фербер, Working with Emotional Intelligence, 2013.

23. Филонович С.Р. Теории лидерства в менеджменте: история и перспективы / С.Р. Филонович // Российский журнал менеджмента, 2003. – №2. С. 3–24.

УДК 349.2

Северцова Татьяна Вячеславовна
старший преподаватель
УО «Белорусская государственная орден
Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»

О ПОощРЕНИЯХ И НАКАЗАНИЯХ РАБОТНИКОВ КАК МЕРАХ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

Аннотация. В работе проанализировано действующее трудовое законодательство Республики Беларусь, регулирующее отношения по поводу привлечения работников к дисциплинарной ответственности и о поощрениях работников. Так же внесены предложения по улучшению сочетания мер поощрения и наказания как одних из способов укрепления трудовой дисциплины.

Ключевые слова: работник, наниматель, поощрение, трудовая дисциплина, дисциплинарная ответственность, замечание, выговор.

Annotation. The paper analyzed the current labor legislation of the Republic of Belarus, regulating relations concerning the involvement of em-

Научное издание

**Механизмы обеспечения экономической
безопасности в условиях развития
трансграничного сотрудничества**

*Материалы I Международной
научно-практической конференции молодых учёных*

(г. Луганск, 21–23 марта 2017 г.)

Главный редактор – Ильин В.Ю.

Корректор – Ильин В.Ю.

Вёрстка – Ретивцев И.В.

Материалы печатаются на языке оригинала

Подписано в печать 28.04.2017. Бумага офсетная.

Гарнитура TimesNewRoman.

Печать ризографическая. Формат 60×84/16.

Усл. печ. 30, 32. Уч.-изд. л 28,10.

Тираж 1000 экз. Изд. №1324. Заказ № 1545.

Издательство «НОУЛИДЖ»
91051, г. Луганск, кв. Якира, 3/316