

ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»
Институт экономики и бизнеса
Кафедра маркетинга и менеджмента
Кафедра экономики и управления персоналом
Кафедра экономической теории и прикладной статистики
Кафедра финансов, учёта и банковского дела



АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ И УПРАВЛЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКОЙ

**Материалы Университетской
научно-практической конференции**

Под редакцией канд. экон. наук, доцента И.А. Денисенко

(г. Луганск, 18–19 апреля 2019 г.)

Луганск
2019

УДК [321.01:316.334.3:338.2](06)
ББК 66.033.1я43
М 67

Рецензенты:

- Гончаров В.Н.** – заведующий кафедрой экономики предприятий и управления трудовыми ресурсами ГОУ ЛНР «Луганский национальный аграрный университет», доктор экономических наук, профессор;
- Житная И.П.** – заведующая кафедрой бухгалтерского учёта, анализа и аудита, ГОУ ЛНР «Луганский национальный аграрный университет», доктор экономических наук, профессор;
- Припотень В.Ю.** – заведующий кафедрой менеджмента ГОУ ВПО ЛНР «Донбасский государственный технический университет», доктор экономических наук, доцент.

М 67 **Актуальные проблемы экономического развития и управления региональной экономикой** : материалы Университетской науч.-практ. конф. (г. Луганск, 18–19 апреля 2019 г.) / Под ред. канд. экон. наук, доцента И.А. Денисенко. – Луганск : Институт экономики и бизнеса, 2019. – 143 с.

В сборнике материалов конференции представлены тезисы, научно-практической конференции, приуроченной к Дням науки, в которых рассмотрены актуальные проблемы экономического развития и управления региональной экономикой.

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

*Рекомендовано Учёным советом Института экономики и бизнеса
Луганского национального университета имени Тараса Шевченко
в качестве научного издания
(протокол №9 от 25 апреля 2019 года)*

© Коллектив авторов, 2019
© ЛНУ имени Тараса Шевченко, 2019

СОДЕРЖАНИЕ

ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО	7
---------------------------	---

РАЗДЕЛ 1

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ

<i>Воронин Александр Яковлевич, Ретивцев Игорь Владимирович</i> ЦЕНОВАЯ ПОЛИТИКА ПРЕДПРИЯТИЯ: АНАЛИЗ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ	8
<i>Голоколосова Любовь Анатольевна, Вавулин Леонид Сергеевич</i> ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МЕЖДУНАРОДНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ИНТЕГРАЦИИ	11
<i>Долгушин Никита Алексеевич, Чуйкова Оксана Анатольевна</i> ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ	13
<i>Караванская Виктория Александровна, Бессмертная Вита Викторовна</i> СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА ПРЕДПРИЯТИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ.....	16
<i>Лещенко Денис Олегович, Ретивцев Игорь Владимирович</i> СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЁННОСТИ	20
<i>Мельник Ольга Юрьевна, Бессмертная Вита Викторовна</i> ЛОГИСТИКА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИКОЙ ПРЕДПРИЯТИЯ, ЕЁ ВЛИЯНИЕ НА ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	23
<i>Наумова Инна Юрьевна, Бессмертная Вита Викторовна</i> УПРАВЛЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬЮ МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ	26
<i>Цалковская Кристина Вячеславовна, Бессмертная Вита Викторовна</i> РАЗВИТИЯ МЕНЕДЖМЕНТА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ МАЛОГО БИЗНЕСА	29
<i>Чернова Анастасия Викторовна, Бессмертная Вита Викторовна</i> ПРОДАКТ МЕНЕДЖМЕНТ: УПРАВЛЕНИЕ СОЗДАНИЕМ ПРОДУКТОВ В ИННОВАЦИОННУЮ ЭПОХУ	31
<i>Чернова Анастасия Викторовна, Вавулин Леонид Сергеевич</i> ТЕНДЕНЦИИ И ЗАКОНОМЕРНОСТИ ОБЩЕГО И СТРАТЕГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА В СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ.....	34
<i>Шеховцева Полина Германовна, Бессмертная Вита Викторовна</i> ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ.....	36

<i>Шубин Валерий Петрович,</i> <i>Заиченко Оксана Анатольевна</i> СУЩНОСТЬ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ РАЗВИТИЯ ФУНКЦИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ	39
--	----

РАЗДЕЛ 2

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

<i>Адамчик Юлия Геннадиевна,</i> <i>Заиченко Оксана Анатольевна</i> СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	42
--	----

<i>Гамина Татьяна Сергеевна,</i> <i>Субботина Елена Анатольевна</i> НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ	44
---	----

<i>Дегтярева Анастасия Андреевна,</i> <i>Бессмертная Вита Викторовна</i> УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ: ОСНОВНЫЕ МЕТОДЫ, ТЕНДЕНЦИИ И ПОДХОДЫ	46
---	----

<i>Жарская Дарья Сергеевна,</i> <i>Заиченко Оксана Анатольевна,</i> РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ТОРГОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ	49
---	----

<i>Караванская Виктория Александровна,</i> <i>Бессмертная Вита Викторовна</i> СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ	52
--	----

<i>Каськов Евгений Егорович,</i> <i>Ретивцев Игорь Владимирович</i> КАДРОВЫЙ АУДИТ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ	55
--	----

<i>Кизима Оксана Александровна,</i> <i>Вавулин Леонид Сергеевич</i> ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СИСТЕМЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ	58
--	----

<i>Косачева Юлия Романовна,</i> <i>Заиченко Оксана Анатольевна</i> СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ АНАЛИТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ	61
---	----

<i>Котельников Александр Сергеевич,</i> <i>Бессмертная Вита Викторовна</i> ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ, ОБУЧЕНИЮ И РАЗВИТИЮ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ	63
--	----

<i>Кукуянцева Ольга Алексеевна,</i> <i>Бессмертная Вита Викторовна</i> ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	68
--	----

предприятие, ведь выбор метода образования цен, в первую очередь, зависит от поставленных целей ценовой политики предприятия.

3. Ключевым этапом ценообразования для отечественных предприятий является установление и анализ влияния государственного регулирования относительно ценовой политики. Предприятия, учитывающие данный фактор при ценообразовании имеют более полный объём информации о структуре цены в зависимости от отрасли предприятия.

Таким образом, главной задачей, стоящей перед любым предприятием, является непрерывный мониторинг всех факторов и рисков, влияющих на цену. Анализируя состояние рынка, покупательную способность потребителей, изменения в ценовой политике конкурентов, возможные будущие риски при разработке ценовой политики – предприятие достигнет успеха. Удачная стратегия по ценам – это увеличение объёма общей прибыли, высокий спрос на продукцию и услуги и повышение эффективности деятельности предприятия.

Список использованной литературы

1. Герасименко В.В. Ценообразование: учебн. пособие. – М.: ИН-ФРА-М, 2018. – 419 с.

3. Заманбеков Ш.З. Ценообразование: учебник / Ш.З. Заманбеков, У.К. Керимова, С.К. Есенгазиева, Н.Е. Дабылтаева, [и др.] – Алматы: Издательство «Кыздар университет»), 2014. – 264 с.

3. Казанцева С.Ю. Учёт эластичности в процессе управления экономическими системами / С.Ю. Казанцева // Достижения и перспективы экономического развития: сборник статей Международной научно-практической конференции. Научный Центр «Аэтерна». – Уфа, 2014. С. 35 –37.

4. Тлеубердинова А.Т. Цены и ценообразование: учебн. пособие. – Караганда: Изд-во КарГУ, 2012. – 160 с.

5. Тультаев Т.А. Роль инноваций в обеспечении маркетинговой деятельности на предприятиях сферы услуг / Т.А. Тультаев, И.В. Тультаева // М.: Экономика, статистика и информатика. Вестник УМО, 2013. – №5. – С. 108 – 111.

6. Чубаков Г.Н. Стратегия ценообразования в маркетинговой политике предприятия / Г.Н. Чубаков. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 224 с.

УДК 339.54

Голоколосова Любовь Анатольевна,
студент,

Вавулин Леонид Сергеевич,

старший преподаватель кафедры экономики и управления персоналом,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет имени Тараса Шевченко»

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МЕЖДУНАРОДНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ИНТЕГРАЦИИ

Аннотация: в статье проведен анализ существующих точек зрения по теоретическим аспектам международной экономической интеграции. Предложен вывод, что единой теории интеграции не существует и каждая страна имеет возможность выбирать свой путь в международную экономическую интеграцию, ища конкретные преимущества в системе мировой глобализации производства.

Ключевые слова: экономическая интеграция, интеграционный процесс, теории международной экономической интеграции.

Annotation: the article analyzes the existing points of view on the theoretical aspects of international economic integration. The conclusion is proposed that a single integration theory

does not exist and each country has the opportunity to choose its own path to international economic integration, seeking concrete advantages in the system of world globalization of production.

Key words: *economic integration, integration process, theories of international economic integration.*

В настоящее время потребность интеграции национальных экономик в мировое экономическое пространство является глобальной закономерностью и выступает одновременно тенденцией мирового развития, и предпосылкой дальнейшего развития процессов глобализации.

Потребность интеграции национальных экономик в мировое хозяйство – это объективная закономерность мирового развития конца XX – начала XXI века. Одним из ключевых факторов формирования целостной системы хозяйствования в мире выступает интернационализация мировой хозяйственной жизни, а именно сближение национальных экономик путём усиления промышленного сотрудничества и взаимозависимости международного товарооборота, движения капиталов и рабочей силы между странами.

Проблемы экономической интеграции, развития взаимовыгодных связей со странами мира, вхождение в международные экономические отношения, поиск своего места в решении жизненно важных проблем мирового развития – это очень актуальные проблемы, которые следует учитывать любой стране, разрабатывая и реализуя свою внешнеэкономическую политику.

Тема потребности в международной экономической интеграции исследуется многие годы и раскрыта в экономических исследованиях отечественных и иностранных учёных экономистов. Среди учёных, занимающихся исследованием этой темы стоит отметить работы А.П. Градова, Д.С. Львова, Б. Баласса.

В публикациях этих учёных сделан значительный вклад в развитие теоретических основ экономической интеграции.

В международных экономических отношениях термин «интеграция» начал использоваться, когда страны Западной Европы и Америки начали формировать наднациональные институты и создавать экономические сообщества с целью обеспечения свободы торговли и координации экономической политики.

В буквальном переводе с латинского языка «integer» означает объединение. Однако следует понимать, что буквальное определение данного термина значительно упрощает логический смысл экономической категории «интеграция». Реальная суть международной экономической интеграции на сегодня значительно сложнее и многограннее.

Сам термин «экономическая интеграция» начал широко использоваться лишь со середины XX века и вошёл в употребление в трудах, перечисленных выше учёных. Заимствуя термин из естественных наук и вводя его в сферу анализа общественных отношений, упомянутые авторы имели в виду объединение людей и государств в определённую социально-политическую целостность. Однако достигнутый к тому времени уровень экономического развития международного сообщества в сфере экономических отношений не обеспечивал необходимых условий для воплощения идеи интеграции в реальных международных экономических отношениях. Если отталкиваться от того, что интеграционные экономические процессы начинаются с ликвидации барьеров во взаимной торговле, то их изучение можно рассматривать и через призму теорий международной торговли.

Характерным признаком существующих теорий международной экономической интеграции является методологический плюрализм, использование концептуальных наработок не только экономической теории, но и других наук, в частности, истории,

политологии, культурологии. Это обусловлено многогранностью самого понятия интеграция, которое сочетает в себе экономический, политический, культурный и другие аспекты [1].

Исторический экскурс в прошлое, даёт возможность исследовать эволюцию теорий интеграции. Теоретические основы анализа международных интеграционных процессов были заложены в работах Бирса (1941), Винера и Байе (1950), которые сформулировали теорию таможенных союзов. Наиболее полное обоснование теории таможенных союзов сделал Винер в работе «Вопросы таможенного союза» [3].

Экономическая интеграция осуществляется исторически и поэтапно, от более низкой к более высокой форме экономического сотрудничества стран – членов региональных образований. В своих исследованиях Б. Баласса выделил пять форм международной экономической интеграции:

- зона свободной торговли;
- таможенный союз;
- общий рынок (единое экономическое пространство);
- экономический и валютный союз;
- полная интеграция.

При этом такие формы одновременно являлись и последовательными стадиями развития интеграционных процессов «от низших к высшим»: это зона свободной торговли, таможенный союз, общий рынок, экономический и валютный союз и полный экономический союз. Таким образом, интеграция поднимается от зоны свободной торговли к таможенному союзу, далее перерастает в общий рынок и затем превращается в экономический и валютный союз, т.е. имеет ступени (уровни) интеграции [2].

На основании проведенных исследований и анализируя различные теории возникновения и развития международной экономической интеграции, можно сделать вывод о том, что единой теории интеграции не существует. Каждая страна имеет возможность выбирать свой путь в международную экономическую интеграцию, ища конкретные преимущества в системе мировой глобализации производства.

Список использованной литературы

1. Градов А.П. Национальная экономика 2-е изд. / А.П. Градов. – СПб.: Питер, 2007.
2. Balassa B. The theory of Economic Integration / B. Balassa. – Homewood, Illinois: Richard D. Irwin, 1961. – p. 304.
3. Viner J. The Customs Union Issue / J. Viner. – New York: Carnegie Endowment for International Peace., 1950. – p. 221.

УДК 338.2

Долгушин Никита Алексеевич,
студент,

Чуйкова Оксана Анатольевна,
ассистент кафедры экономики и управления персоналом,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет имени Тараса Шевченко»

ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

***Аннотация:** в статье рассмотрены теоретические аспекты конкурентоспособности предприятия, сущность и понятие конкурентоспособности предприятия, методы её оценки. Сделан вывод, что конкурентоспособность предприятия включает в себя ценовые и качественные параметры промышленной продукции. Также конкурентоспособность зависит от регулирования финансовыми потоками, уровня менеджмента и факторов, сложившихся на рынке.*

Чернова Анастасия Викторовна,
студент,

Вавулин Леонид Сергеевич,
старший преподаватель кафедры экономики и управления персоналом,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет имени Тараса Шевченко»

ТЕНДЕНЦИИ И ЗАКОНОМЕРНОСТИ ОБЩЕГО И СТРАТЕГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА В СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ

***Аннотация:** в данной статье рассмотрено понятие стратегического менеджмента. В результате проведенного анализа выявлены современные тенденции, развитие которых способствует повышению эффективности функционирования предприятия.*

***Ключевые слова:** стратегическое управление, принципы управления, экономические отношения, современные тенденции развития.*

***Annotation:** this article discusses the concept of strategic management. As a result of the analysis, current trends have been revealed, the development of which contributes to the efficiency of the enterprise.*

***Key words:** strategic management, principles of management, economic relations, current development trends.*

Значение теорий в сфере управления предприятием, не исключая вопросы понятия и сущности принципов управленческой деятельности, возрастает с того момента, как управление стало специфическим самостоятельным направлением для изучения.

Развитие экономических отношений способствует совершенствованию технологий производственных и управленческих процессов, которые, в свою очередь, требуют внедрения механизмов менеджмента.

Основные аспекты деятельности менеджмента направлены на решение задач и повышение эффективности работы предприятия. Для этого необходимо опираться на принципы управленческой деятельности.

Современные предприятия используют уже давно выработанные и проверенные принципы, но также и новые, которые совершенствуются и в настоящее время.

Такие принципы отражают стратегию управления предприятием и позволяют скорректировать цели его деятельности, сформировать новые задачи, разработать меры и конкретные мероприятия.

В современном мире происходят многочисленные изменения во многих сферах деятельности. Этот процесс не обошёл стороной и менеджмент – процесс управления. Так, в последние годы претерпевают изменения традиционные типы организационных структур, система ценностей в организации, подходы в выработке миссии и целей. Совершенствуются методы мотивации, механизмы управления и влияния. Происходит постепенный переход к эффективному управлению человеческими ресурсами.

В последнее время многие организации отводят всё больше и больше времени человеку.

Главным ресурсом организации в современных условиях хозяйствования становится человек, его интеллект [1]. На первый план выходят работники умственного труда и их производительность.

Границы современного менеджмента всё больше перестают совпадать с государственными границами. Устраняются торговые барьеры между государствами

и создаются новые рынки, и пути торговли. Это приводит к тому, что предприятия начинают работать на глобальный рынок. При этом принимаемые решения направлены на удовлетворение интересов отдельных предприятий, нежели на политические интересы государств.

Переход предприятий от административно-командных методов управления на рыночные методы, связан с огромными трудностями. В менеджменте эти трудности обусловлены следующим:

- сохраняется непонимание руководителями высшего звена управления, сущности и развития современного менеджмента, а именно: руководитель не в состоянии мысленно разделить границы современного менеджмента и государственных отношений; в основном руководители сводят неудачи предприятия лишь к внешним факторам воздействия на него;

- существуют диспропорции между личными интересами менеджеров и корпоративной социальной ответственностью;

- нигде не исчезают устаревшие методы управления. Благодаря современной кадровой политике и управлению персоналом разработан ряд мер по улучшению эффективности деятельности работников на предприятии. Для этого нужно создать благоприятные условия труда, например, улучшить условия рабочего места, обеспечить наличие обеденных перерывов, внерабочих мероприятий, устранить шумы и посторонние звуки на рабочем месте;

- не уделяется должное внимание подбору персонала;

- недостаточная для современного уровня экономики эффективность подготовки кадров.

Важнейшим аспектом эффективного управления современного предприятия является рациональное распределение полномочий и задач [2].

Делегирование полномочий основано на понимании и принятии того, что проблемы лучше всего решают сами люди, которые работают над проблемой, а не вышестоящее руководство.

К наиболее важным тенденциям, влияющим на развитие стратегического менеджмента в современных условиях следует отнести [3]:

- 1) интеллектуализацию менеджмента, а именно: поиск наиболее совершенных форм сотрудничества руководящего звена с остальными звеньями предприятия, возрастание роли высококвалифицированных специалистов, признание необходимости и обязательности постоянного повышения профессиональных знаний;

- 2) переосмысление устаревших парадигм стратегического управления – тенденция, базирующаяся на диалектическом подходе и понимании того, что управление должно развиваться в соответствии с постоянно изменяющимися реалиями жизни и деятельности современного общества [4];

- 3) разработка новых подходов и методов стратегического управления, а именно: отказ от авторитарного руководства, более глубокое делегирование полномочий, разработка и внедрение современных «инструментов» менеджмента;

- 4) совершенствование существующих организационных структур и дальнейшее развитие будущих.

Все перечисленные тенденции положительно влияют на эффективность деятельности предприятия и в дальнейшем могут привести к значительному улучшению и росту его эффективности.

В результате проведенного научного исследования можно сделать вывод, что наиболее важными тенденциями и закономерностями общего и стратегического менеджмента, влияющими на развитие стратегического менеджмента в современных условиях следует считать:

- интеллектуализацию менеджмента, выразившуюся в возрастании роли высококвалифицированных специалистов;
- переосмысление устаревших парадигм стратегического управления;
- разработку новых подходов и методов стратегического управления предприятием в современных социально-экономических условиях их существования.

Список использованной литературы

1. Егоршин А.П. Управление персоналом / А.П. Егоршин. – Н. Новгород: НИМБ, 2007. – 1100 с.
2. Мильнер Б. З. Теория организации / Б.З. Мильнер. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 480 с.
3. Маркова В.Д. Стратегический менеджмент: курс лекций / В.Д. Маркова, С.А. Кузнецова. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: Сибирское соглашение, 2006. – 288 с.
4. Стратегическое управление / О.С. Виханский. – М.: Гардарики, 2003. – 296 с.

УДК 37.07

Шеховцева Полина Германовна,
магистрант,

Бессмертная Вита Викторовна,

доцент кафедры экономики и управления персоналом, канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет имени Тараса Шевченко»

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Аннотация: в статье рассматривается сущность управления организационной структурой образовательного учреждения, что отражает взаимодействие педагогов, обучающихся и родителей обучающихся. Определены функции управления, структура и различие организационных структур в образовательных учреждениях. Определена более востребованная организационная структура в образовательном учреждении как линейно-функциональная.

Ключевые слова: организационная структура, принцип, учреждение, образование, управление, руководитель, обучающие.

Annotation: the article considers the essence of the management of the organizational structure of an educational institution, which reflects the interaction of teachers, students and parents of students. The management functions, structure and distinction of organizational structures in educational institutions are determined. A more demanded organizational structure in an educational institution is defined as linear-functional.

Key words: organizational structure, principle, institution, education, management, leader, trainers.

Разработка эффективной организационной структуры управления любой организации является ключевым условием реализации выбранной стратегии её функционирования и развития. Организационная структура имеет две стороны «медали», её можно рассматривать в виде схемы, где отражена взаимосвязь между субъектами и объектами управления, и как распределены уровни такого управления. С другой стороны, «организационная структура» не ограничивается одной схемой таких взаимосвязей, если брать её «ветви», то она формируется и зависит от понятия «управления».

Многие учёные термин «управление» выражают как «действие», «деятельность», «воздействия», если лаконично сформировать определение «управление», то: управление – это деятельность, которая воздействует на объект управления с целью его стабилизации и изменения в соответствии с поставленными целями.

Кизима Оксана Александровна,
студент,

Вавулин Леонид Сергеевич,
старший преподаватель кафедры экономики и управления персоналом,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет имени Тараса Шевченко»

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СИСТЕМЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

***Аннотация:** в данной статье дано определение экономической безопасности предприятия, выделены субъект и объект управления в системе экономической безопасности, рассмотрены подходы к обеспечению экономической безопасности предприятия и выделены проблемы в управлении персоналом. Обращено внимание на цель создания системы безопасности на предприятии, отмечены функции, выполняемые системой управления безопасностью и особенность её создания на предприятии, выделены особенности управления экономической безопасностью предприятия.*

***Annotation:** this article defines the economic security of an enterprise, highlights the subject and object of management in the system of economic security, considers approaches to ensuring the economic security of an enterprise, and identifies problems in personnel management. Attention is paid to the purpose of creating a security system in an enterprise, the functions performed by the security management system and the peculiarities of its creation in the enterprise are noted, the features of managing the economic security of the enterprise are highlighted.*

***Ключевые слова:** экономическая безопасность, управление, безопасность предприятия, подбор персонала.*

***Key words:** economic security, management, enterprise security, recruitment.*

В современном мире экономической безопасности предприятия стало уделяться всё больше внимания относительно практического применения в бизнесе, а также в научных литературных источниках. Всевозможные проблемы в управлении персоналом дестабилизируют экономическое положение предприятия как в пределах государства, в котором оно расположено, так и за его границами.

Эффективность работы предприятия, его экономическая безопасность во многом зависят от того, насколько в управлении персоналом учитываются риски, связанные с действиями работников. По мнению учёных, экономическая безопасность предприятия – это состояние правовых, производственных и организационных отношений, а также материальных и интеллектуальных ресурсов, сохранение и эффективное использование существующего капитала, его стабильный рост, управление качеством полученной информации и постоянное обновление технологий.

Устранение проблем и обеспечение экономической безопасности предприятия, является главной его задачей. Стоит учитывать, что для достижения положительных результатов необходимо обеспечивать тесную связь между подсистемами управления персоналом и общей системой управления предприятием [1].

В настоящее время многие руководители предприятий уделяют больше внимания подбору персонала, поскольку ситуация с экономической безопасностью предприятия сильно зависит от его сотрудников. Как правило, сотрудники могут найти доступ к активам предприятия, получить конфиденциальную информацию о его деятельности и получить доступ к базам данных. Одним из решений этой проблемы является введение полного контроля за качеством подбора персонала.

Проблема подбора персонала возникает в случае создания новых подразделений или заполнения вакансий. В первом случае изучается значительная численность кандидатов, претендующих на работу на предприятии, а во втором случае тестируется тот персонал, который наилучшим образом соответствует требованиям вакантной должности.

При подборе персонала всё внимание уделяется степени профессионализма работника, уровню образования, опыту его работы. Выбранная система укомплектования персоналом активно модернизируется, внедряются процедуры для определения доверия к сотрудникам.

Многие предприятия внимательно изучают документы, предоставленные кандидатами. Есть случаи расхождений в информации, предоставленной с этими данными. Кандидаты проверяются на наличие связей с криминальными структурами. Иногда недоверие к неверным данным и исправлениям в документах выходит за рамки логики и существующего законодательства. Иногда кандидат представляет искажённую информацию уже на этапе собеседования: он сообщает ненужную информацию о своей предыдущей работе, раскрывает конфиденциальную информацию [2].

Современная система мер экономической безопасности предприятия должна быть направлена на своевременное выявление, предотвращение совершения незаконных действий работниками.

Во многом безопасность хозяйственной деятельности предприятия зависит от уровня профессионализма, квалификации и моральных качеств его работников.

В современных динамичных структурах развития предприятия требования к профессиональному и деловому качеству сотрудников значительно возрастают и изменяются. В настоящее время бизнес-лидеры всё чаще обращаются к методам и процедурам научной психологии, которые позволяют провести всестороннюю оценку кандидата на авторитет, уровень профессионализма.

Существуют различные специальные службы для проверки кандидатов на должность. Таким образом, служба безопасности контролирует информацию, представленную кандидатами. Работник проверяется на отсутствие убеждений, отсутствие ссылок на криминальные структуры, анализируется информация, полученная для работника с предыдущей работы. Часто при контроле кандидатов служба безопасности работает параллельно с отделом персонала, который также контролирует информацию о кандидате, обращаясь к людям, которые её знают. Важную роль в обеспечении безопасности предприятия играет менеджер по персоналу. С помощью психологических приёмов он может распознать качества кандидатов, которые затем могут создать ряд проблем и нанести ущерб безопасности предприятия. Например, ухудшение психологического климата в коллективе может привести к увольнению наиболее нужного для предприятия сотрудника [3].

В некоторых случаях руководители предприятий прибегают к специализированным фирмам, проверяющим безопасность персонала на коммерческой или кадровой основе. Как правило, информация о достоверности представленных кандидатом сведений представляет интерес в связи с отсутствием прошлого опыта, в случаях неправильного обращения с материальными ценностями предприятия, раскрытия конфиденциальной информации и возникновения внутренних и внешних конфликтов по его вине. Кроме того, особое внимание уделяется наличию фактов, доказывающих моральное и психологическое недоверие к кандидату, определение склонности к совершению противоправных действий в случае формирования определённых обстоятельств в его среде. При наборе персонала важен уровень квалификации персонала осуществляющих подбор и отбор кандидатов. Представляется необходимым, чтобы специалисты, занимающиеся отбором персонала, участвовали в специальном обучении, расширяли методы контроля и варианты контроля кандидатов.

Предложения по выбору новых сотрудников могут представлять угрозу для безопасности предприятия из-за трудоустройства работника, способного преднамеренно или непреднамеренно нанести вред предприятию в различных сферах деятельности.

Система безопасности предприятия направлена на предотвращение проникновения людей, которые связаны с криминальными структурами, склонными к краже, способными взломать защиту информации предприятия, такую как базы данных, планы, связанные с контрактами и не только.

Со стороны персонала различают внутренние и внешние угрозы для безопасности предприятия. Некоторые внутренние угрозы по безопасности предприятия включают в себя: несоответствие квалификаций сотрудников с требованиями, предъявляемыми к системе безопасности, отсутствие квалификации сотрудников по данному вопросу, плохая организация системы управления персоналом, сокращение количества предложений и инициатив по рационализации системы безопасности предприятия. Среди внешних угроз для предприятия – это давление на сотрудников извне, основанное на сравнении привлекательные условия труда среди конкурентов. Взятые вместе, эти угрозы подрывают экономическую безопасность предприятия.

Эффективность труда персонала на предприятии определяется субъективными и объективными критериями. К субъективным критериям необходима отнести: уровень сервисного взаимодействия с отделом управления персоналом, мнение линейных руководителей об эффективности отдела, скорость решения проблем в подразделениях, оценка качества информации и рекомендаций, предоставляемых отделом кадров руководству предприятия. К объективным критериям относятся: уровень реализации стратегических планов управления персоналом, позитивные действия для достижения целей предприятия, среднее время выполнения задач, соотношение расходов отдела и численность обслуживающего персонала.

Чтобы пресечь незаконные действия сотрудников, направленные на дестабилизацию безопасности предприятия, необходимо принять меры для предотвращения возможных угроз, то есть уделять больше внимания подбору и изучению персонала путём проверки любой информации, доказывающей противоправное поведение сотрудников и компрометирующие их связи. Также желательно проводить разъяснительную и воспитательную работу среди персонала, осуществлять регулярные проверки соблюдения правил и норм по безопасности предприятия.

Учитывая результаты нашего исследования можно сделать вывод о том, что система экономической безопасности предприятия включает в себя комплекс мер по подбору, набору и расстановке персонала по рабочим местам, с учётом влияния на экономическую безопасность предприятия. При надлежащем соблюдении установленных критериев будет возможным предотвратить влияние объективных и субъективных факторов со стороны персонала на элементы экономической безопасности предприятия и негативные последствия в результате действий неквалифицированного персонала.

Список использованной литературы

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации / А.Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 638 с.
2. Егоршин А.П. Организация труда персонала / А.П. Егоршин, А.К. Зайцев. – М.: ИНФРА-М. – 2008. – 320 с.
3. Гончаренко Л.П. Экономическая безопасность; учебник для вузов / Гончаренко Л.П. – отв. ред., Ф.В. Акулинин. – М.: Издательство Юрайт, 2018. – 478 с.