

*Экономика
Менеджмент
Инновации*

научный журнал

ЭМИ

№ 2 (8)

Донецк
ООО "НПГ "Фоліанг"
2017

Экономика

Менеджмент

Инновации

научный журнал

ЭМИ

№ 2 (8)

Донецк
ООО "НПП "Фолиант"
2017

ISSN 2587-6562



9 772587 656000 >

НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ
БИБЛИОТЕКА
LIBRARY.RU



УДК 378.001.89:33

№ 2 (8), 2017

ISSN 2587-6562

Редакционная коллегия научного журнала "Экономика. Менеджмент. Инновации".

- | | |
|-----------------|---|
| А.В. Родионов | Каменский институт (филиал) Южно-Российского государственного политехнического университета (НПИ) им. М. Платова», д.э.н., профессор, главный редактор |
| В.А. Артеменко | Луганский национальный университет им. В. Даля, д.э.н. |
| В.Н. Беленцов | Донецкая академия управления и гос. службы, д.э.н., профессор |
| А.М. Букреев | Воронежский государственный университет, д.э.н., профессор |
| О.А. Бурбело | д.э.н., профессор, заслуженный деятель науки и техники Украины |
| Н.М. Ветрова | Крымский федеральный университет им. В.Вернадского д.э.н., профессор |
| О.В. Демчук | Керченский государственный морской технологический университет, д.э.н., доцент |
| Д.Е. Иваненко | Главный архитектор ФКП "Комбинат "Каменский", к.э.н. |
| Л.В. Илюхина | Каменский институт (филиал) Южно-Российского государственного политехнического университета (НПИ) им. М. Платова», д.соц.н., проф. |
| Т.А. Кокодей | Севастопольский государственный университет, д.э.н., профессор |
| В.А. Коструб | Луганский национальный университет им. В. Даля, к.т.н., доцент |
| А.А. Кузьминов | Южный Федеральный университет, д.э.н., профессор |
| А.П. Латкин | Владивостокский государственный университет экономики и сервиса, д.э.н., профессор |
| А.И. Пономарев | Южно-Российский институт управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, д.э.н., профессор |
| А.В. Родионов | Академия права и управления ФСИН России, д.э.н. |
| В.Б.Родченко | Харьковский национальный университет им. В.Н. Каразина, д.э.н., профессор |
| И.В. Сименко | Донецкий национальный университет экономики и торговли им. М. Туган-Барановского, д.э.н., профессор |
| М.М. Туриянская | Тель-Авивский университет, д.э.н., профессор |
| Н.Б. Тушканов | Каменский институт (филиал) ЮРГПУ (НПИ) им. М. Платова», к.т.н., профессор |
| А.М. Чаусовский | Донецкий национальный университет, д.э.н., профессор |
| А.В. Чесноков | Балтийский федеральный университет им. И. Канта, д.т.н., профессор |

Рекомендован к печати по решению редакционной коллегии.

Экономика. Менеджмент. Инновации. – Донецк: ООО "НПП "Фолиант", 2017. – № 2 (8). – 155 с.

Цель издания: развитие образования, популяризация экономических знаний, информирование научного сообщества о современных исследованиях, их результатах, в сфере экономики, менеджмента, социологии, педагогики, экологии, технологий.

В журнале изложены материалы научных исследований, которые отображают широкий круг актуальных проблем в сфере экономики и менеджмента, социальных и технических инноваций. Предоставлены материалы исследований инновационного развития в сфере экономики, менеджмента, социологии, педагогики, экологии, технологий.

Журнал предназначен для научных, научно-педагогических работников, студентов, аспирантов, докторантов, практиков.

УДК 378.001.89:33

© Коллектив авторов, 2017

ISSN 2587-6562

© ООО "НПП "Фолиант", 2017

СОДЕРЖАНИЕ

В.Н. Беленцов, V.N. Belenzov А.В. Родионов, A.V. Rodionov Социальный подход к определению сбалансированной цены электроэнергии The social approach to the determination of a balanced price of electricity.....	3
С. В. Шкуматова, S.V. Shkumatova Е.И. Макарова, E.I. Makarova Т.А. Матрохина, T.A. Matrohina Становление и реформирование налоговой системы как залог стабильного развития территориального формирования developing and reformation of the tax system as a mortgage of stable development of the territorial forming	15
К.А. Болдырев, K.A. Boldyrev Инновационный потенциал современного менеджмента Innovative potential of modern management	23
А.П. Болдырев, A.P. Boldyrev Институциональное использование трудового потенциала инновационных рынков труда Institutional use of the labor potential of innovative labor markets	36
Н.А. Волошинова, N.A. Voloshinova Региональные приоритеты формирования и использования производственного потенциала в сельском хозяйстве Regional priorities for forming and using production potential in agriculture	45
В.В. Колесникова, V.V. Kolesnikova О.В. Боярская, O.V. Boyarskaya Упреждающая товарная стратегия предприятий АПК как фак- тор устойчивого развития Proactive product strategy agricultural enterprises as a factor of sustainable development	55
К.Г. Семенов, K.A. Batyshev, S.N. Pankratov, N.A. Taranenko Low alloy "cu-fe" for modern machinery	60

К.А. Батышев, K.A. Batishev В.И. Безпалько, V.I. Bezpalko К.Г. Семенов, K.G. Semenov М.Г. Георгиевский, M.G. Georgievskiy А.В. Трофимов, A.V. Trofimov Г.Л. Зеркалов, G.L. Zerkalov Анализ протекания усадочных процессов алюминиевых сплавов при литье с кристаллизацией под давлением Analysis of flowline of shrinkage processes of aluminium alloys at cast- ing with crystallization under pressure.....	64
К.А. Батышев, K.A. Batishev Ю.И. Гутько, Y.I. Gutko А.В. Трофимов, A.V. Trofimov Перспективные процессы образования стойких покрытий на поверх- ностях литейных алюминиевых сплавов Perspective processes of formation of proof coverages on the surfaces of casting aluminium alloys.....	71
Л.В. Куделя, L.V. Kudelya Оценка кадрового потенциала в органах государственной власти Assessment of human resources in public authorities	76
В.А. Коструб, V.A. Kostrub А.М. Панфилов, A.M. Panfilov Л.М. Вербская, L.M. Verbskaya Разработка и исследование технологического процесса изго- товления углепластиковых стержней для углерод-углеродных композиционных структур Investigation of the manufacturing production process of carbon- plastic rods for carbon-carbonic composite structures	86
О.Ю. Родионова, O.Y. Rodionova Развитие мясной промышленности и увеличение производст- венного потенциала в Луганской Народной Республике Development of meat industry and increase of production poten- tial in Lugansk Public Republic	94
Н.Ф. Жокабине, N.F. Gokabine Финансовая устойчивость, как комплексное понятие, отражающее стабильный уровень финансовой состоятельности Financial stability, as complex notion reflecting stable level of financial solvency.....	101
М.В. Филонов, M.V. Filonov А.Ю. Беркутов, A.Y. Berkutov В.М. Войтович, V.M. Voitovich	109

govogo oxidizing (MDO) / Labours of international nauchno-prakticheskoy conference are the «Modern state and prospects of development of casting production», on April, 20-22 2015, Moscow, 2015, pp. 154-156.

Batishev K.A., Batishev A.I. mikroduzovoe oxidizing of aluminium alloys / Materials 2th the international nauchno-prakticheskoy conference «Modern technologies in mashinostroenii and casting productions», on October, 11-14 2016, Cheboksari, Izd-vo CHGU, 2016, pp. 212-214.

Рецензент: В.А. Коструб, к.т.н., доцент

УДК.35.082.2

Л.В. Куделя, L.V. Kudelya
к.э.н.

ОЦЕНКА КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ ASSESSMENT OF HUMAN RESOURCES IN PUBLIC AUTHHORITIES

Аннотация. В данной статье рассмотрено сущность понятия «кадровый потенциал организации», оценка кадрового потенциала в организации, принципы управления кадровым потенциалом организации, сущность рационального использования кадрового потенциала, методы измерения кадрового потенциала организации, применяемы кадровыми службами организации при оценке кадрового потенциала системы управления персоналом.

Ключевые слова: кадровый потенциал, оценка, методы измерения, принципы управления кадровым потенциалом, рациональность использования кадрового потенциала.

Annotation. In this article the essence of the concept of "personnel potential of the organization", the estimation of personnel potential in the organization, principles of management of personnel potential of the organization, the essence of rational use of personnel potential, methods of measuring the human resources of the organization, applied by the personnel services of the organization in assessing the human potential of the personnel management system.

Key words: human potential, assessment, measurement methods, principles of human resources management, rational use of personnel potential.

Постановка проблемы. В настоящее время в условиях всеобщей интеллектуализации производства человек становится его основной движущей силой. Достижение определенного результата деятельности группы или организации зависит от многих факторов. Объективные социально-экономические процессы вынуждают организации ориентироваться на инновационное развитие, и особую роль в этом играет кадровый потенциал, своевременная оценка, развитие и управление которым может расширить возможности организации, вывести ее на новый конкурентный уровень, обеспечить устойчивое развитие [1]. Персонал сегодня – это главная движущая сила и стратегический ресурс любой организации. Долгое время в нашей стране управление организацией ориентировалось только на рациональное использование финансовых и материальных ресурсов при достижении поставленных целей, а роль персонала в организации функционирования предприятия была принижена. В последние десятилетия, особенно в развитых в рыночном отношении странах наметилась четкая тенденция ещё большего увеличения этой ценности. Управление персоналом при этом выступает как одно из важнейших направлений стратегического управления в современной организации, так как в условиях инновационной экономики и модернизации производства роль человека возрастает, а к его способностям, уровню знаний и компетенций предъявляются все более высокие требования [2, с. 225].

Уровень развития персонала непосредственно влияет на конкурентные возможности организации и ее стратегические преимущества. Конкурентоспособное предприятие стремится максимально эффективно использовать возможности сотрудников, создавая все условия для наиболее полной отдачи и интенсивного развития их потенциала. Добиться оптимального взаимодействия человека и организации, а также их взаимоотношения с внешней средой позволяет стратегическое управление. Для достижения долгосрочного успеха компании необходимо постоянное выявление ценностных возможностей, реализация их в виде новых и многообещающих предложений ценности [3, с. 112]. В нашей стране в условиях конкурентной борьбы и быстро меняющейся ситуации предприятия должны не только концентрировать внимание на внутреннем состоянии дел, но и выработать долгосрочную стратегию, которая позволяла бы им поспевать за изменениями, происходящими в их окружении [4, с.147].

Одним из важных является кадровый потенциал, оценка которого позволит установить знания, навыки и умения, необходимые для выполнения конкретного задания на данном рабочем месте.

В настоящее время недостаточно внимания уделяется анализу кадровой ситуации и использованию кадрового потенциала предприятия.

Анализ исследований и публикаций по проблеме. Проблему исследования кадрового потенциала описывали в своих работах В.Я. Афанасьев, Б.М. Генкин, М.В. Грачев, А.Я. Кабанов, И.К. Корнев, И.Л. Литвинов и др. Под кадровым потенциалом понимается весь численный состав постоянных работников организации, обладающих необходимыми профессиональной подготовкой и квалификацией, а также личностными особенностями для возможного участия в производственном процессе. Словом «потенциал» большинство экономистов обозначают средства, ресурсы, запасы, источники, которые могут быть использованы в производственных процессах (бизнес-процессах), а также различного рода возможности работника, коллектива или общества материализовать свои знания и умения с целью обеспечения жизнеспособности и развития фирмы в конкретной обстановке [5, с. 67]. В.Я. Афанасьев и И.К. Корнев определяют кадровый потенциал «как совокупность способностей всех людей, которые заняты в данной организации и решают определенные задачи.

Результаты исследований. Кадровый потенциал заложен в тех функциях, которые он исполняет как профессионал и в силу своих способностей, знаний опыта» [6, с.34]. По мнению С.В. Андреева, «кадровый потенциал предприятия -- это обобщающая характеристика совокупных способностей и возможностей постоянных работников предприятия, имеющих определенную квалификацию, прошедших предварительную профессиональную подготовку и обладающих специальными знаниями, трудовыми навыками и опытом работы в определенной сфере деятельности эффективно выполнять функциональные обязанности и давать определенные экономические результаты в соответствии с текущими и перспективными целями предприятия» [7, с.78].

По нашему мнению, понятие кадрового потенциала следует рассматривать в контексте с понятием потенциал вообще. Тогда кадровый потенциал -- это возможности определенной категории рабочих, специалистов, других групп работников, которые могут быть приведены в действие в процессе трудовой деятельности в соответствии с должностными обязанностями и поставленными перед обществом, регионом, коллективом целями на определенном этапе развития. Такой подход к определению кадрового потенциала дает возможность всестороннего анализа любой категории кадров на основе объективных экономических законов в соответствии с выбранным объектом, предметом исследования, а также его целями и задачами. Управление кад-

ровым потенциалом современной организации должно базироваться на следующих принципах [8, с/ 45-56]:

- соответствие трудового потенциала характеру, объему и сложности выполняемых трудовых функций и видов работ;
- обусловленность структуры трудового потенциала материально-вещественными факторами производства;
- эффективное использование трудового потенциала;
- создание условий для профессионально-квалификационного развития персонала, служебного продвижения и расширения профиля, умений и навыков работников.

Сущность рационального использования кадрового потенциала организации заключается в более полном выявлении и реализации способностей каждого работника, усилении творческого и содержательного характера труда, поднятии профессионально-квалификационного уровня работников с учетом его всестороннего стимулирования и соответствующей оценки вклада каждого работника в конечные результаты деятельности. С точки зрения современного менеджмента развитие кадрового потенциала рассматривается как главный резерв повышения эффективности работы организации. При этом инвестирование в развитие кадров играет часто большую роль, чем инвестиции, направляемые на модернизацию оборудования или на увеличение производственных мощностей.

При оценке потенциала персонала затрагивается вопрос эффективности работы всей организации, т.е. она является базисом для принятия решений по развитию как персонала, так и всей организации. Для эффективного производственного процесса и выполнения планового задания необходимо определение потребности в кадрах с учетом специфики производства и трудовых функций. Вызов творческих стимулов к работе – ответ на требование одной из основных закономерностей общественного развития – повышения роли социального фактора и его обратного влияния на труд [9, 10, с.56-59, с.123-126].

Расчет численности должен основываться на балансе фактического использования рабочего времени, потребности в работниках по профессиям, уровню квалификации и дополнительной численности. Кроме того, в кадровой политике предприятия должно быть отражено прогнозирование спроса на рабочую силу, исходя из главных целей предприятия на предстоящий плановый период в соответствии с условиями выпуска продукции и ее сбыта.

Для этого определяют общую и дополнительную потребность в персонале. Общая потребность – это численность персонала, необходимая для выполнения запланированного объема работ. Дополнительная потребность характеризует дополнительное количество персонала к уже имеющейся численности на начало периода для выполнения намеченных задач [11, с.87-93]. Важной, но до конца не решенной остается проблема оценки трудового потенциала, с помощью которой можно измерять и интенсивно использовать как личный трудовой потенциал, так и организации в целом [12]. Процесс оценки индивидуальной деятельности персонала и его прозрачность повышают мотивацию и авторитет руководителя.

Выбор методов оценки – сложная задача, которая должна учитывать многочисленные факторы внешней и внутренней среды [13, с.39]. На практике применяются следующие методы измерения трудового потенциала [14,15]: *количественная оценка* (производится, как правило, лишь в отношении отдельного работника по таким показателям, как пол, возраст, стаж, уровень образования и т. д.), *балльная оценка* (производится по 7-10 балльной шкале в отношении показателей, характеризующих возраст, здоровье, подготовку работника и т. д.), *объемную величину* трудового потенциала организации можно устанавливать через совокупный фонд рабочего времени, выраженный в человеко-часах. Величина трудового потенциала организации определяется по формуле:

$$\Phi_{\text{п}} = \Phi_{\text{к}} - T_{\text{нп}} \quad (1) \text{ или } \Phi_{\text{п}} = Ч * Д * T_{\text{см}} \quad (2)$$

где $\Phi_{\text{п}}$ – совокупный потенциальный фонд рабочего времени организации, $\Phi_{\text{к}}$ – величина календарного фонда рабочего времени, час.; $T_{\text{нп}}$ – $\Phi_{\text{к}}$ – нерезервообразующие неявки и перерывы, час. (т.е. регламентированные затраты, которые являются необходимыми – выходные и праздничные дни и т. п.);

$Ч$ – численность работающих, чел.;

$Д$ – количество дней работы в периоде, дн.;

$T_{\text{см}}$ – продолжительность рабочего дня, час.

Кадровый потенциал предприятия меньше трудового потенциала предприятия на величину потенциальных возможностей неквалифицированных и малоквалифицированных рабочих, нештатных работников и совместителей. В этом и состоит их основное отличие.

Трудовой потенциал организации может быть рассчитан и по следующей формуле:

$$ТП = Ч_p \cdot C_p \cdot Z_p \cdot K_k \cdot K_n, (3)$$

где $Ч_p$ – общая численность персонала, чел.;

C_p – показатель средней продолжительности трудовой деятельности работника в течение года, рассчитывается как средневзвешенная по числу работников величина с учетом отработанного ими времени (мес./чел.);

Z_p – показатель закрепляемой персонала.

Показатель закрепляемости персонала рассчитывается по формуле:

$$Z_p = d_3 + л(1 - d_3), (4)$$

где d_3 – удельный вес закрепившихся работников, %;

$л$ – длительность периода трудовой деятельности работника, принятого, но не закрепившегося в организации;

K_k – показатель квалификации работников.

Показатель квалификации работников рассчитывается по формуле:

$$K_k = 1 + V^*(M - 1), (5)$$

где V – удельный вес квалифицированных работников в общей численности;

$м$ – коэффициент редукции труда, принимается равным тарифному коэффициенту, отражающему квалификацию работника (сложность труда) в диапазоне от 0,1 до 6,0;

K_n – показатель роста производительности труда при различной возрастной и половой структуре коллектива.

Основными методами, применяемые кадровыми службами в оценке потенциала системы управления персоналом и потенциала самого персонала можно разделить на две группы: 1) количественные методы, которые можно охарактеризовать как формализованные и массовые. Формализация выражается в направленности на изучение строго определенных анализируемых переменных, заданных заранее, и их количественном измерении. Высокий уровень формализации количественных методов связан с их статистической обработкой [4, 7, с. 23].

Одним из таких подходов является оценка потенциала всего персонала предприятия как совокупного общественного работника, эффективность трудовой деятельности которого определяется конечными результатами работы предприятия в оцениваемом периоде.

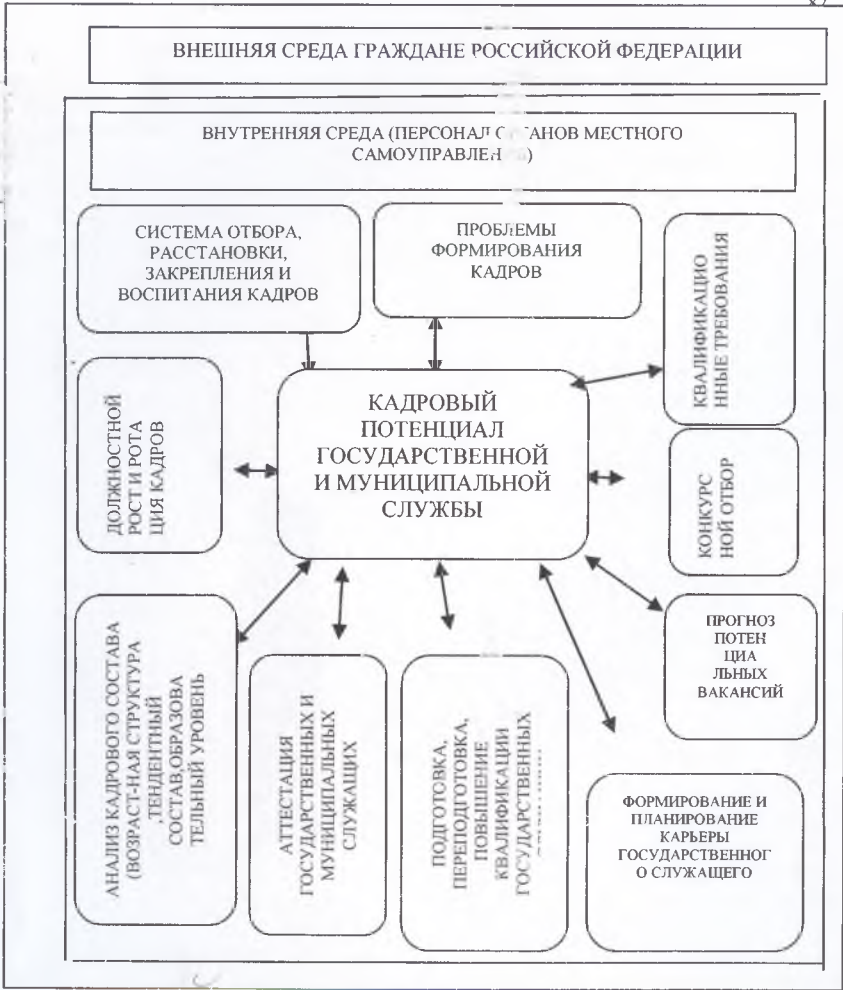


Рис.1. Анализ структуры численности работников органов государственной власти и местного самоуправления

В качестве показателей предлагается использовать объемы товарной, реализованной, чистой продукции, ее качество, прибыль, себестоимость продукции, рентабельность, доход, коэффициенты экономической эффективности, срок окупаемости капиталовложений дивидендов на

Выводы. Подход имеет свои 3 преимущества, поскольку результативность труда персонала в первую очередь определяется конечными результатами деятельности предприятия в целом. Но он не учитывает того, как, какими способами и средствами достигнуты

конечные результаты. Метод, основанный на критериальных показателях результативности и качества живого труда. В качестве показателей можно использовать продуктивность труда и динамику ее изменений, удельный вес оплаты труда в себестоимости продукции, процент выполнения норм выработки, трудоемкость продукции, фондовооруженность труда, потери рабочего времени, качество труда, коэффициенты сложности работ, уровень производственного травматизма и т. д.

Список использованных источников:

1. Акберин Р.З., Кибанов, А.Я. Совершенствование структуры, функций и экономических взаимоотношений управленческих подразделений предприятий при разных формах хозяйствования. Учебное пособие / Р.З. Акберин А.Я. Кибанов. – М.: ГАУ, 2016. – 510 с.
2. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирования личности. / В.Г. Асеев. – М., 2015. – 320 с.
3. Александрова В. Оценка персонала: роскошь или необходимость? [Электронный ресурс] / URL: <http://www.classs.ru/digest/management/74/> (дата обращения 15.01.2013).
4. Гаврилова О. Обзор систем, методов и методик оценки персонала [Электронный ресурс] / URL: <http://www.library.ru/help/docs/n76575/4.rtf> (дата обращения 15.01.2013)
5. Бавыкин, В. Новый менеджмент. Управление предприятием на уровне высших стандартов. / В. Бавыкин. – М.: Экономика, 2013. – 352 с.
6. Борисова У.С., Борисова К.А. К проблеме совершенствования системы повышения квалификации муниципальных служащих (на примере Республики Саха (Якутия)) // Власть и управление на Востоке России. – 2011. – №3 (56). – С. 114-121.
7. Вейл, П. Искусство менеджмента: учебник / П. Вейл. – М.: Новости, 2017. – 394 с.
8. Веснин, В.Р. Менеджмент для всех. / В.Р. Веснин. – М.: Юрист, 2017. – 589 с.
9. Винокурова А. Ю. Кадровый потенциал государственной и муниципальной службы [Текст] // Актуальные проблемы права: материалы III междунар. науч. конф. (г. Москва, ноябрь 2014 г.). – М.: Буки-Веди, 2014. – С. 151-159.
10. Игнатова Государственная гражданская служба: учебник. – 2-ое изд., доп. и перераб. / под ред проф. В.Г. Игнатова. – М.: ИКЦ «МарТ», 2005.- 237с.
11. Кнорринг, В.И. Основы государственного и муниципального управления: учебник / В.И. Кнорринг. – М.: Издательство «Экзамен», 2004. – 416 с.
12. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: практикум. Учебное пособие. Под ред. Кибанова А.Я. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. ЭБС Znanium.com.

13. Кузнецова И. В. Управление кадровым потенциалом в промышленности: дисс. на соиск. уч. степени канд. экономич. наук / И.В. Кузнецова. – Москва, 2003. – 345с.

14. Кузьмина Н., Гурьянова А., Кадровый аудит в ЗАО «САЕНКО» [Электронный ресурс] / URL: <http://www.hr-portal.ru/article/kadrovyyi-audit-v-zao-saneko> (дата обращения 22.12.2012).

15. Куршиева Н. М. Современное состояние и динамика формирования кадрового потенциала государственной и муниципальной службы [Электронный ресурс] / Н. М. Куршиева // Вопросы управления – URL: <http://vestnik.uapa.ru/en/issue/2013/01/06/>

16. Марченко, И. Реформа госслужбы. Можно ли ее провести при нынешнем кадровом потенциале? / И. Марченко // Служба кадров и персонал, 2005. – № 2. – С. 31–34.

17. Назаренко М.А., Назаренко М.А., Горькова И.А., Алябьева Т.А., Горшкова Е.С., Ковалева Е.В., Никонов Э.Г., Никонов Э.Г., Тукачёва А.Б., Фетисова // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований, 2014. – № 4. – С. 178-179.

18. Прокофьева А. И. Государственная служба и кадровая политики: учебное пособие / под ред. А.И. Прокофьева. – М.: МГУУ Правительства Москвы, 2010. – 345с.

19. Свирина И. Аттестация как механизм оценки уровня квалификации персонала // Служба кадров и персонал, 2012. – № 10. – С. 20 – 24.

20. Турчинов А.И. Оценка и профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих. - М.: РАГС, 2009. – 420 с.

21. Шапиро С. А. Основы управления персоналом в современных организациях: уникальный подход, обеспечивающий эффективную работу компании: книга / С.А. Шапиро – М.: Гросс Медиа, 2005. – С.274-282.

22. Шлендер П. Э. Управление персоналом: учеб. Пособие / П. Э. Шлендер. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2000. – 94с.

23. Шамарова Г. М. Формирование и развитие кадрового потенциала органов местного самоуправления: автореф. дис. д.э.н./ Г. М. Шамаров – М., 2010. – С 59-65.

24. Шлендер П. Э. Управление персоналом: учеб. пособие / П. Э. Шлендер. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. – С.356-369

References:

1. Akberin, R.Z., Kibanov, A.Ya. Sovershenstvovanie structure, functions and economic vzaimootnosheniy of administrative subdivisions of enterprises at different forms of management. Train. aid / R.Z. Akberin, A.Ya. Kibanov. – M.: GAU, 2016. – 510 p.

2. Aseev, V.G. Motivatsiya conducts and forming of personality. / V.G. Aseev. – M., 2015. – 320 p.

3. Aleksandrova I., Estimation of personnel: luxury or necessity? [Electronic resource] / URL: <http://www.classs.ru/digest/management/> /4/ (date of the appeal 15.01.2013).

4. Gavrilova O. Obzor systems, methods and methods of estimation of personnel [Electronic resource] / URL: <http://www.library.ru/help/docs/n76575/4.rtf> (date of the appeal 15.01.2013)
5. Bavikin, V. Noviy management. Management by an enterprise at the level of higher standards. / In: Bavikin. – M.: Economy, 2013. – 352 p.
6. Borisova U.S., Borisova K.A. To the problem of perfection of the system of the in-plant training of municipal office workers (on the example of the Saha Republic (Yakutiya)) // Power and management on the East of Russia, 2011. – №3 (56). – pp. 114-121.
7. Veyl, P. Iskusstvo management. / Veyl p.. – M.: News, 2017. – 394 p.
8. Vesnin, V.R. Menedgment for all. / V.R. Vesnin. – M.: Lawyer, 2017. – 589 p.
9. Vinokurova And. Yu. Kadroviy potential of state and munitsi-palnoy services [Text] // The issue of the day right: materials III Megdunar. nauch. konf. (Moscow, November 2014 of). – M.: Buki-Vedi, 2014. – pp. 151-159
10. Ignatova civil service: textbook. – 2-oe izd., dop. and pererab. / under red prof. V.G. Ignatova. – M.: IKTs «March», 2005. – 237 p.
11. Knorring, V.I. Osnovi administration state and municipal: textbook / V.I. Knorring. – the M.: publishing House «Examination», 2004. – 416 p.
12. Kibanov A.Ya. Management by the personnel of organization: practical work. Train aid. Under red. Kibanova A.Ya. M.: WITH one's face touching the ground INFRA-m, 2015. EBS Znanium.com. Mode of access: Error! Impermissible object of hyperlink.
13. Kuznetsova And. By V. Upravlenie skilled potential in industry: Diss. on soisk. uch. degrees of kand. ekonomich. sciences / I.V Kuznetsova. – Moscow, 2003. – 345 p.
14. Kuzmina N., Guryanova And., Skilled audit in the Joint-stock COMPANY «SAENKO» [Electronic resource] / URL: <http://www.hr-portal.ru/article/kadrovyyi-audit-v-zao-saneko> (date of the appeal 22.12.2012).
15. Kurshieva N. M. Sovremennoe state and dynamics of forming of skilled potential of service a government and municipal [Electronic re- source] / N. M. Kurshieva// Management questions – URL: <http://vestnik.uapa.ru/en/issue/2013/01/06/>
16. Marchenko, I. Reforma gosslugbi. Is it possible to conduct her at present skilled potential? / I. Marchenko // Service of personnels and personnel, 2005. – № 2. – pp. 31-34.
17. Nazarenko M.A., Nazarenko M.A., Gorkova I.A., Alyabeva T.A., Gorshkova E.S., Kovaleva E.V., Nikonov E.G., Nikonov E.G., Tukacheva A.B., Fetisova // International magazine of the researches applied and fundamental, 2014. – № 4. – pp. 178-179.
18. Prokofeva And. I. Gosudarstvennaya service and skilled politicians: train aid / under red. A.I. Prokofeva. – M.: MGUU Governments of Moscow, 2010. – 345 p.

19. Svirina I. Attestatsiya as a mechanism of estimation of level of qualification of personnel// Service of personnels and personnel, 2012. – № 10. – p. 20 – 24
20. Turchinov A.I. Estimation and professional development of servants civil and municipal.- M.: RAGS, 2009. – 420 p.
21. Shapiro C. A. Osnovi managements by a personnel in modern organizations: unique approach providing effective work of company: book. / C. A. Shapiro. – M.: Gross Medias, 2005.
22. Shlender P. by the E. Upravlenie personnel: ucheb.posobie/P. E. Shlender.- M.:ЮНИТИ-ДАНА,2000. – 94 p.
23. Shamarova M. Formirovanie and development of skilled potential of organs of local self-government: avtoref. dis. d.e.n./ M. Shamarov – Moscow, 2010. – pp 59-65.
24. Shlender P. by the E. Upravlenie personnel: ucheb.posobie/ E p.. Shlender.- M.: YuNITI-DANA, 2005. – pp.356-369
25. Shapiro C. A. Osnovi managements by a personnel in modern organizations: unique approach providing effective work of company: book. / C. A. Shapiro. – M.: Gross Medias, 2005. – pp.274-282.

Рецензент: А.В. Родионов, д.э.н., профессор

УДК 678.027.94:677

В.А. Коструб, V.A. Kostrub
к.т.н., доцент

А.М. Панфилов, A.M. Panfilov
к.т.н., доцент,

Л.М. Вербская, L.M. Verbskaya
ст. преподаватель

Луганский национальный университет имени Владимира Даля

**РАЗРАБОТКА И ИССЛЕДОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО
ПРОЦЕССА ИЗГОТОВЛЕНИЯ УГЛЕПЛАСТИКОВЫХ
СТЕРЖНЕЙ ДЛЯ УГЛЕРОД-УГЛЕРОДНЫХ
КОМПОЗИЦИОННЫХ СТРУКТУР**

**INVESTIGATION OF THE MANUFACTURING PRODUCTION
PROCESS OF CARBON-PLASTIC RODS FOR CARBON-
CARBONIC COMPOSITE STRUCTURES**

Аннотация. Проведен анализ процесса пултрузионного формирования углепластиковых стержней, получены зависимости для определения структурно-технологических параметров, проведено экспериментальное исследование полученных образцов

Ключевые слова: композит, стержень, связующее, пултрузия, фильера, протитка, полимеризация