

ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный
университет имени Тараса Шевченко»
ФГБОУ ВПО «Кабардино-Балкарский государственный
университет им. Х.М. Бербекова»
ГУ «Институт экономических исследований»
ФГБОУ ВО «Адыгейский государственный университет»
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
ГО ВПО «Донецкий национальный
университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»
ФГБОУ ВО «Воронежский государственный
аграрный университет имени императора Петра I»
Международная Академия науки и практики организации производства

МЕХАНИЗМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ТРАНСГРАНИЧНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА

*Материалы III Международной
научно-практической конференции*

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

(г. Луганск, 21–22 марта 2019 г.)

В двух томах

Том 1

Луганск
2019

УДК [321.01:316.334.3:338.2](06)

ББК 66.033.1я43

М 67

Рецензенты:

Азарян Е.М.

– проректор по научной работе, заведующая кафедрой маркетинга и коммерческой деятельности ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского», доктор экономических наук, профессор;

Гончаров В.Н.

– заведующий кафедрой экономики предприятий и управления трудовыми ресурсами 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.

Механизмы обеспечения экономической безопасности в условиях развития трансграничного сотрудничества : материалы III Междунар. науч.-практ. конф. : в 2 т. (г. Луганск, 21–22 марта 2019 г.) / под ред. канд. экон. наук, доцента И.А. Денисенко. – Луганск : типография г. Луганск, ул. Даля, д. 3(б), 2019. – Т. 1. – 340 с.

В сборнике материалов конференции 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

Рекомендовано Научной комиссией Луганского национального университета имени Тараса Шевченко в качестве научного издания (протокол № 8 от 16 апреля 2019 г.)

© Коллектив авторов, 2019

© ЛНУ имени Тараса Шевченко, 2019

СОДЕРЖАНИЕ

ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО ПЕРВОГО ПРОРЕКТОРА УНИВЕРСИТЕТА	12
ПРИВЕТСТВЕННОЕ СЛОВО МИНИСТРА АГРОПРОМЫШЛЕННОЙ ПОЛИТИКИ И ПРОДОВОЛЬСТВИЯ ДНР	14
ПРИВЕТСТВЕННОЕ СЛОВО ДИРЕКТОРА ИНСТИТУТА ЭКОНОМИКИ И БИЗНЕСА.....	15

РАЗДЕЛ 1

ЭКОНОМИКА И ТЕОРИЯ МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЁННОСТИ

<i>Антонюк Светлана Витальевна</i> ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ МЕЖДУНАРОДНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА В СФЕРЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	17
<i>Вольвак Юлия Сергеевна,</i> <i>научный руководитель: Скороход Наталья Николаевна</i> СТИМУЛИРОВАНИЕ МАЛОГО БИЗНЕСА С ПОМОЩЬЮ ИНСТРУМЕНТОВ НАЛОГОВОЙ ПОЛИТИКИ ЗА РУБЕЖОМ.....	23
<i>Заика Ирина Петровна</i> НАПРАВЛЕНИЯ МОДЕРНИЗАЦИИ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА В ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ (ЛНР).....	27
<i>Мортиков Виталий Владимирович</i> КАДРОВЫЕ РЕШЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЁННОСТИ	33
<i>Петренко Татьяна Анатольевна,</i> <i>научный руководитель: Скороход Наталья Николаевна</i> ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПРИРОДА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ АПК И ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ	39
<i>Сапрыкина Наталья Венедиктовна,</i> <i>Дерюгина Елена Юрьевна</i> ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЁРСТВО КАК ОСНОВНАЯ МОДЕЛЬ РАЗВИТИЯ УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ В РАМКАХ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ГОСУДАРСТВ	45

<i>Скороход Наталья Николаевна</i> МАКРОЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ ПОЛИТИКИ ДЕНЕГ: ИСТОРИЯ ВОПРОСА И СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ	51
<i>Спорняк Светлана Александровна</i> СТАТИСТИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА НАПОЛНЕНИЯ МЕСТНЫХ БЮДЖЕТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	57
<i>Фирсанова Мария Викторовна, Молчанов Дмитрий Юрьевич, научный руководитель: Скороход Наталья Николаевна</i> УСТОЙЧИВОСТЬ ЭКОНОМИКИ ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЁННОСТИ	62
<i>Шаов Асфар Аскерович, Нехай Вячеслав Нурбиевич</i> РАДИКАЛЬНЫЙ МОДЕРН В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗИРУЮЩЕГОСЯ МИРА	66

РАЗДЕЛ 2

АКТУАЛЬНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ФИНАНСОВОЙ СИСТЕМЫ В УСЛОВИЯХ ТРАНСГРАНИЧНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА

<i>Акимова Ирина Владимировна</i> ПРОГРЕССИВНОЕ НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ КАК РЕАЛИЗАЦИЯ ПРИНЦИПОВ СПРАВЕДЛИВОСТИ И ЭФФЕКТИВНОСТИ НАЛОГОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА.....	72
<i>Бычкова Елена Игоревна, научный руководитель: Корсакова Ольга Сергеевна</i> ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ ЕЁ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ	77
<i>Гринько Елена Тарасовна</i> ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОЙ ФИНАНСОВОЙ ОТЧЁТНОСТИ	83

<i>Дрозд Анастасия Романовна,</i> <i>научный руководитель: Корсакова Ольга Сергеевна</i> МОДЕЛИ СТРУКТУРЫ КАПИТАЛА В АСПЕКТЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ	88
<i>Здор Александра Дмитриевна,</i> <i>научный руководитель: Иванюк Ирина Викторовна</i> МЕТОДИКА ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОБОРОТНЫМИ АКТИВАМИ.....	93
<i>Иванюк Ирина Викторовна</i> ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ЭФФЕКТА ТРАНСГРАНИЧНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА.....	97
<i>Корсакова Ольга Сергеевна</i> ОБОСНОВАНИЕ НАПРАВЛЕНИЙ РЕФОРМИРОВАНИЯ ФИНАНСОВОГО РЫНКА В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ТРАНСГРАНИЧНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА	102
<i>Мухин Владимир Константинович,</i> <i>научный руководитель: Иванюк Ирина Викторовна</i> ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ДЕЛОВОЙ АКТИВНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ	108
<i>Руденко Анна Геннадиевна,</i> <i>научный руководитель: Шаповалова Светлана Михайловна</i> СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ НАЛОГОВОГО КОНТРОЛЯ	112
<i>Харченко Евгений Владимирович,</i> <i>Зинченко Наталья Александровна,</i> <i>научный руководитель: Иванюк Ирина Викторовна</i> СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ФИНАНСОВОМУ ОЗДОРОВЛЕНИЮ ПРЕДПРИЯТИЙ	118
<i>Шаповалова Светлана Михайловна,</i> <i>Андреева Мария Сергеевна</i> СВЯЗЬ ЭКОНОМИЧЕСКИХ НОРМАТИВОВ БАНКОВСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ С РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМОЙ CAMELS	122

РАЗДЕЛ 3
ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СИСТЕМЕ
ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ
ПРЕДПРИЯТИЙ

<i>Беседина Ольга Игоревна,</i> <i>Божченко Наталья Александровна,</i> <i>научный руководитель: Волошинова Наталья Александровна</i> К ВОПРОСУ О ПРОВЕДЕНИИ АТТЕСТАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ.....	127
<i>Вавулин Леонид Сергеевич</i> МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	132
<i>Гиманова Наталия Николаевна,</i> <i>Ретивцев Игорь Владимирович</i> КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА КАК МЕХАНИЗМ РАЗВИТИЯ ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ	139
<i>Гиренко Инна Сергеевна,</i> <i>Ретивцев Игорь Владимирович</i> ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ.....	144
<i>Каськов Евгений Егорович,</i> <i>Заиченко Оксана Анатольевна</i> СУЩНОСТЬ И ХАРАКТЕРИСТИКИ ПОНЯТИЯ КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ.....	149
<i>Котельников Александр Сергеевич,</i> <i>Бессмертная Вита Викторовна</i> АНАЛИЗ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА ОЦЕНКИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА	153
<i>Малёваная Татьяна Александровна,</i> <i>Бессмертная Вита Викторовна</i> ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ С ЦЕЛЬЮ УСИЛЕНИЯ ЕГО КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ.....	158
<i>Пригорчук Евгений Владимирович,</i> <i>Чуйкова Оксана Анатольевна</i> МЕТОДЫ ОЦЕНКИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	163

<i>Скорохват Наталья Владимировна, Бессмертная Вита Викторовна</i> МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ЭЛЕМЕНТ КАДРОВОГО ФАКТОРА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ	167
<i>Ткачук Пётр Юрьевич</i> ФОРМИРОВАНИЕ МЕХАНИЗМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ВОСПРОИЗВОДСТВА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ	172
<i>Хатукай Саида Аслановна, Бабалян Эмин Борикович, Шеуджен Аида Ахмедовна</i> ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНАХ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ	177
<i>Чуйкова Оксана Анатольевна</i> АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	181
<i>Шаповалова Елена Николаевна, Анохина Елена Николаевна</i> АКТУАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ И КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ.....	186
<i>Шаповалова Елена Николаевна, Мироненко Анна Сергеевна</i> ПЕРСОНАЛ И ЕГО РОЛЬ В СИСТЕМЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ	190

РАЗДЕЛ 4

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В УСЛОВИЯХ АКТИВИЗАЦИИ ТРАНСГРАНИЧНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА

<i>Бабалян Эмин Борикович, Хатукай Саида Аслановна</i> ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА ПОДДЕРЖКИ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РЕГИОНЕ	195
<i>Бабалян Эмин Борикович, Хатукай Саида Аслановна</i> ФАКТОРЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ МАЛОГО БИЗНЕСА В РЕГИОНЕ.....	201

Список использованной литературы

1. Щербаков Ю.Н. Государственная и муниципальная служба / Ю.Н Щербаков. – Ростов н/Д.: Феникс, 2013. – 799 с.
2. Астахов Ю.В. Современные кадровые технологии: от теории к муниципальной практике: монография / Ю.В. Астахов. – Белгород, 2010. – 126 с.
3. Закон Республики Адыгея «О муниципальной службе в Республике Адыгея» от 08.04.2008 №166 (ред. 01.08.2013) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> (Дата обращения: 11.03.2019). – Заголовок с экрана.
4. Черепанов В.В. Основы государственной службы кадровой политики: учебн. Пособие для студентов вузов / В.В. Черепанов, В.П. Иванов М.: ЮНИТИ-ДАНА; закон и право, 2007. – 575 с.

УДК 331.1

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

АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** в данной статье предложены способы воздействия на быструю адаптацию персонала в современной организации. Создание благоприятных условий работы персонала, поддержание высокого уровня корпоративной культуры, внедрение эффективной системы мотивации – всё это неотъемлемые составляющие процесса адаптации персонала.*

***Ключевые слова:** адаптация, персонал, корпоративная культура, мотивация, эффективное управление.*

***Annotation:** this article proposes ways to influence the rapid adaptation of staff in a modern organization. The creation of favorable conditions for staff, maintaining a high level of corporate culture, the introduction of an effective system of motivation – all these are integral components of the process of adaptation of personnel.*

***Key words:** adaptation, personnel, corporate culture, motivation, effective management.*

В современных условиях жёсткой конкурентной борьбы, быстрой смены технологий и зависимости развития фирмы от используемой ею информации особенно актуальным является максимальное и эффективное использование всех имеющихся ресурсов. При этом основным направлением повышения конкурентоспособности на рынке становится более эффективное использование потенциала сотрудников организации, так как именно люди обрабатывают информацию, участвуют в процессе производства и реализации продукции и т.д. Успех работы предприятия зависит от занятых на нём работников. Поэтому современная концепция управления организацией предполагает выделение из большого числа функциональных сфер управленческой деятельности той, которая связана с управлением кадровой составляющей деятельности учреждения – человеческими ресурсами организации.

Немаловажным фактором эффективного управления является содействие руководства в адаптации персонала. Начиная свою трудовую деятельность в организации, новый сотрудник испытывает некий дискомфорт. У некоторых работников процесс адаптации проходит достаточно быстро и безболезненно, другим требуется больше времени и поддержка как со стороны сотрудников, так и со стороны руководства. Данный процесс зависит от личностных качеств человека, от потребностей и мотивов сотрудника, от лояльности руководства и т.д.

На процесс адаптации непосредственно влияет корпоративная культура, а именно такие понятия, как:

- социальный микроклимат;
- внутренне организационные процессы;
- корпоративная политика организации;
- макроадаптивность.

Компании, в которых действует адаптационная программа для новичков, обучение в рамках повышения квалификации, практикуется участие сотрудников в семинарах и конференциях (в том числе международных), снижают риск утечки ценных сотрудников. Для оценки уровня организационной культуры рекомендуем учитывать следующие параметры (таблица 1)

Таблица 1 – Ключевые параметры диагностики организационной культуры

Параметры диагностики корпоративной культуры	Дешифровка
Ценности	Традиции и правила поведения. Тренинги и учебные программы (процесс социализации). Последовательность ценностей и традиций.
Власть и лидерство	Свобода действий. Делегирование дополнительных полномочий и ответственности. Доверие к руководству.
Коммуникации	Уровень осознания стратегии и целей компании. Доступность информации. Уровень развития системы коммуникаций.
Процесс принятия решения	Коллективность принятия решений. Уровень уважения к мнению респондентов. Отношение респондента к решениям, которые принимаются в компании.
Мотивация	Развитие потенциала сотрудников. Удовлетворение сотрудников условиями труда. Справедливость вознаграждения.
Социально-психологические отношения	Уровень конфликтности. Способы разрешения конфликтов. Контактность и открытость.
Портрет личности	Уровень склонности к командной работе. Уровень коллективности.
Этические кодексы	Наличие кодексов корпоративной этики. Наличие инструкций и правил поведения.
Мифологическая структура	Проведение корпоративных праздников. Существование внутреннего этикета.
Внешняя идентификация	Наличие фирменного стиля или имиджа. Форма одежды и униформа.
Готовность к изменениям	Отношение к изменениям. Уровень готовности персонала к изменениям.
Инновации	Уровень инновационности предприятия. Отношение к инновациям.

Каждый из параметров диагностики организационной культуры является важным и взаимосвязанным с другими. Следует отметить, что влияние внутри организационной и внешней (локальной, глобальной, международной) среды является безусловным. Учитывая постоянные изменения и развитие, которое происходит на мировом рынке, положительным конечно есть тяготение компании к адаптивности, гибкости и изменений, однако многие из них предпочитают стабильном и постепенному развитию и негативно относятся к реформам и реорганизаций.

Проведя анализ параметров организационной культуры на основе анкетного опроса, можно сформировать четыре сектора, которые будут объединять данные показатели для лучшей интерпретации результатов, а именно: социальный микроклимат; внутренне организационные процессы; корпоративная политика организации; макроадаптивность. Чем выше каждый из показателей, тем больше вероятности того, что процесс адаптации будет более эффективным. Следует отметить, что данные опроса среди работников и среди руководства могут значительно отличаться. Это связано с различиями между представлениями о корпоративной культуре руководителя, и действительно существующей корпоративной культуре в организации.

Исследуя процесс адаптации, следует обратить внимание на систему мотивации в организации. В данном контексте целесообразно рассматривать нематериальную мотивацию. Нематериальное стимулирование работников может заключаться:

- в праздновании Дней рождений, общегосударственных праздников (позволяет сотрудникам более полно раскрыться и наладить взаимоотношения в коллективе);
- в высказывании руководителем благодарности подчинённому за внесение новых идей в деятельность организации;
- в организации взаимного досуга сотрудников (хорошие отношения в коллективе вызывают желание ходить на работу и эффективно её выполнять).

Все эти методы нематериальной мотивации благоприятно влияют на адаптацию новых сотрудников и сплочение коллектива. Также, необходимо определить технологию мотивации, осуществить выбор соответствующих методов и инструментов воздействия на персонал, их разумное комплексное сочетание, установить основные составляющие компенсационного пакета работников, соотношение материального и нематериального его составляющих с целью получения максимального результата от функционирования данной модели.

Для этого следует изучать и отслеживать изменение потребностей работников фирмы путём проведения опросов или анкетирования, в том числе и среди новых сотрудников. Мотивация является важнейшим фактором повышения эффективности деятельности всей организации, ведь процесс деятельности организации можно хорошо спланировать и организовать, но если работники этой организации не заинтересованы лично в решении проблем и задач, то результаты контроля и подведения итогов будут неутешительными. В процессе труда у людей целенаправленно формируется заинтересованное отношение к ней и её результатам, поскольку мотивация усиливает желаемое поведение человека, определяет направление поведения и основывается на внутренних и внешних факторах или на мотивах и стимулах.

Создание эффективной системы мотивации труда базируется на следующих принципах: простота и доступность, информирование всех сотрудников компании, готовность преодолевать трудности по администрированию, прозрачность системы мотивации, справедливость, гибкость, отсутствие «уровнировки», оптимальная периодичность выплат, постоянная обратная связь, принцип презентативности, бюджетирование системы мотивации, интегрированность материальных и нематериальных методов мотивации, индивидуализм, доброжелательность.

На основании проведённого исследования можно сделать следующие выводы, адаптация персонала напрямую зависит от существующей корпоративной культуры и системы мотивации труда на предприятии. Поэтому руководители, заинтересованные в успешной деятельности предприятия, должны способствовать созданию и поддержанию благоприятных условий, для успешной и скорейшей адаптации новых сотрудников.

Список использованной литературы

1. Лавицкая М.А. Карты трудовых мотиваторов / М.А. Лавицкая / Справочник кадровика. – №3, 2013. – С. 137 – 140.
2. Лобанов А.А. Стратегия перемен: научное издание / А.А. Лобанов. – М.: ВЗФЭИ, 2012. – 299 с.
3. Мерманн Элизабет Мотивация персонала. Инструменты мотивации для успеха организации / Элизабет Мерманн. – Гуманитарный центр. – М., 2013. – 184 с.