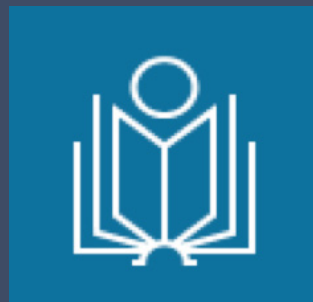


# УНИВЕРЗИТЕТ „ГОЦЕ ДЕЛЧЕВ“ – ШТИП ЕКОНОМСКИ ФАКУЛТЕТ

УПРАВУВАЊЕ СО РАЗВОЈОТ  
НА ЕКОНОМСКИТЕ  
РЕГИОНАЛНИ СИСТЕМИ:  
ЕВРОАЗИСКА ПЕРСПЕКТИВА  
VI Меѓународна научна и  
практична конференција



УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ  
ЭКОНОМИЧЕСКИХ И  
РЕГИОНАЛЬНЫХ СИСТЕМ:  
ЕВРАЗИЙСКАЯ ПЕРСПЕКТИВА  
VI Международная научно-  
практическая конференция



30-31 мај 2016 година,  
Штип, Македонија  
30-31 мая, 2016  
Штип, Македония

## ИЗДАВА / ИЗДАТЕЛЬ

Универзитет „Гоце Делчев“, Економски факултет, Штип, Република Македонија  
Универзитет «Гоце Делчев», Экономический факультет, Штип, Македония

## ОДГОВОРЕН УРЕДНИК / РЕДАКТОР

Проф. д-р Трајко Мицески

## ГЛАВНИ УРЕДНИЦИ / ГЛАВНЫЕ РЕДАКТОРЫ

Доц. д-р Благоица Колева, Доц. д-р Елена Веселинова, доц. д-р Емилија Митева Кацарски

## УРЕДУВАЧКИ ОДБОР / РЕДАКЦИЈА

Проф. д-р Трајко Мицески (Р. Македонија, претседател), Доц. д-р Љупчо Давчев (Р. Македонија), Доц. д-р Елена Веселинова (Р. Македонија), Доц. д-р Марија Гогова Самоников (Р. Македонија), Доц. д-р Тамара Јованов Марјанова (Р. Македонија), Доц. д-р Благоица Колева (Р. Македонија), Проф. д-р Александар Гачев (Р. Бугарија), Проф. д-р Јово Атељевиќ (Босна и Херцеговина), Проф. д-р Сузана Стефановиќ (Р. Србија), Проф. д-р Мехмет Билгин (Р. Турција), Проф. д-р Никос Хоурвоулиадес (Р. Грција), Доц. д-р Ольга Јаскина (Русија).

## ОРГАНИЗАЦИОНЕН ОДБОР / ОРГАНИЗАЦИОННИЙ КОМИТЕТ

Проф. д-р Трајко Мицески, Проф. д-р Ристе Темјановски, Проф. д-р Круме Николовски, Проф. д-р Оливера Ѓоргиева – Трајковска, Проф. д-р Еленица Софијанова, Проф. д-р Јанка Димитрова, Доц. д-р Љупчо Давчев, Доц. д-р Елена Веселинова, Доц. д-р Марија Гогова – Самоников, Доц. д-р Тамара Јованов – Марјанова, Доц. д-р Емилија Митева – Кацарски, Доц. д-р Благоица Колева, Доц. д-р Стеван Габер, Доц. д-р Илија Груевски, Доц. д-р Дарко Лазаров, Проф. д-р Роман Власов, Доц. д-р Алена Позаженикова, Проф. д-р Ердоган Ѓунџуполат.

## ЛЕКТУРА / КОРРЕКТУРА

Даница Гавриловска-Атанасовска  
(македонски јазик)  
Проф. д-р Костадин Голаков  
(рускиот јазик)

## ТЕХНИЧКО УРЕДУВАЊЕ / ТЕХНИЧЕСКИЙ РЕДАКТОР

Славе Димитров  
Благој Михов

## РЕДАКЦИЈА И АДМИНИСТРАЦИЈА / РЕДАКЦИОННИЙ И АДМИНИСТРАЦИЯ

Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип  
Економски факултет  
бул. „Крсте Мисирков“ бб  
п.фак 201, 2000 Штип, Република Македонија

Универзитет «Гоце Делчев» - Штип  
Экономический факультет  
бул. «Крсте Мисирков» бб  
п.фак 201, 2000 Штип, Македония

CIP - Каталогизација во публикација  
Национална и универзитетска библиотека “Св. Климент Охридски”, Скопје

33(4+5)(062)

МЕЃУНАРОДНА научна и практична конференција Управување со развојот на економските регионални системи (6 ; 2016 ; Штип)

Управување со развојот на економските регионални системи :

Евроазиска перспектива / VI Меѓународна научна и практична конференција, 30-31 мај, 2016 година, Штип, Македонија = Управление развитием економических и региональных систем : Евроазийская

перспектива / VI Meždunarodnaja naučno-praktičeskaja konferencija, 30-31 maja, 2016, Štip, Makedonija. - Штип : Универзитет Гоце Делчев = Штип = Универзитет Гоце Делчева, 2017. - 370 стр. : табели ; 25 см

Трудови на мак., и рус. јазик. - Библиографија кон трудовите

ISBN 978-608-244-374-4

I. Международная научно-практическая конференция Управление развитием економических и региональных систем (6 ; 2016 ; Штип) види

Меѓународна научна и практична конференција Управување со развојот на економските регионални системи (6 ; 2016 ; Штип)

а) Економија - Развој - Европа - Азија - Собири

COBISS.MK-ID 102620938



«Высшая бизнес-школа» Омского государственного педагогического университета  
(Россия, Омск)

Универзитет им. Гоце Делчева (Македонија, Штип)

**“Higher Business School” OmSPU, Russia, Omsk**

**“Goce Delcev” University, Macedonia, Stip**

Управление развитием экономических и региональных систем: Евразийская перспектива

**Managing the development of economic and regional systems: an Eurasian perspective**

VI Международная научно-практическая конференция

**VI International scientific and practical conference**

30-31 мая, 2016

Штип, Македонија

**30-31 May, 2016**

**Stip, Macedonia**



“Goce Delcev” University, 2016

“Higher Business School” OmSPU, Russia, Omsk

“Goce Delcev” University, Macedonia, Stip

VI International scientific and practical conference

**Managing the development of economic and regional systems: an Eurasian perspective**

30-31 May, 2016 Stip, Macedonia

“Высшая бизнес-школа” Омского государственного педагогического университета  
(Россия, Омск)

Универзитет им. Гоце Делчева (Македонија, Штип)

VI Международная научно-практическая конференция

**Управление развитием экономических и региональных систем: Евразийская  
перспектива**

30-31 мая, 2016 Штип, Македонија

„Висока бизнис школа“ Омск Државен педагошки универзитет (Русија, Омск)

Универзитет „Гоце Делчев“ (Македонија, Штип)

VI Меѓународна научна и практична конференција

**Управување на развојот на економските и регионалните системи: евроазиски  
изгледи**

30-31 мај 2016 година, Штип, Македонија



## СОДРЖИНА

<b>Р.Г. Власов</b> <b>ЕВРАЗИЙСКОЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ПРОСТРАНСТВО: УПРАВЛЕНИЕ</b> <b>РЕГИОНАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМИ СИСТЕМАМИ,</b> <b>ГЕОЭКОНОМИЧЕСКИЕ ВЫЗОВЫ, МОДЕЛИРОВАНИЕ</b> <b>УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ .....</b>	<b>12</b>
<b>Ю.Л. Муравьев</b> <b>ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПРОМЫШЛЕННАЯ ПОЛИТИКА КАК ОСНОВНОЕ</b> <b>УСЛОВИЕ ПРЕОДОЛЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА В РОССИИ.....</b>	<b>28</b>
<b>М.Л.Калужский</b> <b>ГОРИЗОНТЫ РОССИЙСКО-МАКЕДОНСКИХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ В</b> <b>СЕТЕВОЙ ЭКОНОМИКЕ.....</b>	<b>35</b>
<b>Ю.В.Крупенич,Н.Ю.Симонова</b> <b>ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННО-</b> <b>ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....</b>	<b>43</b>
<b>А.А. Сапунков</b> <b>ПРЕПЯТСТВИЯ РАЗВИТИЮ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РОССИИ</b> <b>(ОПЫТ СУДЕБНОЙ РЕФОРМЫ II-ОЙ ПОЛОВИНЫ XIX ВЕКА, КАК</b> <b>ПРИМЕР ПРЕОДОЛЕНИЯ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ ОТСТАЛОСТИ).....</b>	<b>49</b>
<b>Ю.С. Попова</b> <b>АНАЛИЗ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РОССИЙСКИХ БАНКОВ НА</b> <b>РЫНКЕ КРЕДИТОВАНИЯ КРЕДИТНЫМИ КАРТАМИ .....</b>	<b>55</b>
<b>Т.Мiceski, E.Veselinova</b> <b>СИГНАЛИЗАРАЊЕТО НА НАТАЛИТЕТОТ И ОЧЕКУВАНОТО ТРАЕЊЕ НА</b> <b>ЖИВОТОТ ВО Р.МАКЕДОНИЈА И РУСИЈА ЗА КРЕИРАЊЕТО НА</b> <b>СТРАТЕГИЈА ЗА РАЗВОЈ НА ЧОВЕЧКИТЕ РЕСУРСИ.....</b>	<b>60</b>
<b>Riste Temjanovski</b> <b>TRANSPORT INFRASTRUCTURE AND NEW GEO-ECONOMIC AND</b> <b>GEOPOLITICS CONTOURS: LINKS OR GAPS.....</b>	<b>71</b>
<b>А.А. Желомко</b> <b>МЕДИАЦИЈА В КОНФРОНТАЦИОННОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ И РАЗВИТИЕ</b> <b>МЕДИАЦИОННОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ УПРАВЛЕНЦА.....</b>	<b>80</b>
<b>О.А. Яскина, Н.С. Сосименко,Е.Н. Арбузова</b> <b>ИННОВАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ</b> <b>ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ БИЗНЕСА НА ПРИМЕРЕ ВЫСШЕЙ</b> <b>БИЗНЕС-ШКОЛЫ ОМГПУ.....</b>	<b>84</b>
<b>Е.Д. Ветчинкина, Р.Г. Власов</b> <b>СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОБУЧЕНИЕМ И РАЗВИТИЕМ</b> <b>ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ОБОРОННО-</b> <b>ПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА.....</b>	<b>89</b>



<b>М.Н.Гребенщикова</b> <b>МОТИВАЦИОННАЯ СРЕДА КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ</b> <b>ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ ПЕДАГОГОВ.....</b>	<b>95</b>
<b>Ю. П. Денисов</b> <b>ИМИДЖ СОВРЕМЕННОГО ВУЗА В КИБЕРПРОСТРАНСТВЕ КАК</b> <b>ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ.....</b>	<b>103</b>
<b>А.Г. Гусев, А.А.Желомко</b> <b>ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА В НОВЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ</b> <b>УСЛОВИЯХ РОССИИ.....</b>	<b>109</b>
<b>А.А. Димитрюк</b> <b>К ВОПРОСУ О СТРАТЕГИЧЕСКОМ УПРАВЛЕНИИ</b> <b>ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ.....</b>	<b>114</b>
<b>Д.Н.Исаенко</b> <b>МОТИВАЦИЯ СОТРУДНИКОВ CALL-ЦЕНТРА ПАО «РОСТЕЛЕКОМ».....</b>	<b>118</b>
<b>Л.П. Берестовская</b> <b>ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ И ФОРМЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО</b> <b>УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ КОМПЛЕКСОМ МАЛОГО</b> <b>ГОРОДА ЕВРАЗИЙСКОГО ПРОСТРАНСТВА .....</b>	<b>123</b>
<b>О.А. Яскина</b> <b>ИММАНЕНТНОСТЬ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ НА ЕВРАЗИЙСКОМ</b> <b>ПРОСТРАНСТВЕ КАК ГЛОБАЛЬНАЯ ПАРАДИГМА</b> <b>КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ.....</b>	<b>127</b>
<b>Elenica Sofijanova, Tamara Jovanov Marjanova, Davcev, Ljupco</b> <b>COMMITMENT AND POLICY TO QUALITY.....</b>	<b>131</b>
<b>D. Lazarov, M. Kocovski, N. Stojkovic</b> <b>ПРЕМОСТУВАЊЕ НА ЈАЗОТ ПОМЕЃУ ИНДУСТРИЈАТА И</b> <b>АКАДЕМИЈАТА: КОНЦЕПТУАЛНА АНАЛИЗА СО ПОСЕБЕН</b> <b>ОСВРТ НА СЛУЧАЈОТ НА МАКЕДОНИЈА.....</b>	<b>136</b>
<b>А.В. Посаженикова</b> <b>ИНСТИТУТЫ РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ – ЭКОНОМИЧЕСКАЯ</b> <b>СИСТЕМА ЕВРАЗИЙСКОГО ПРОСТРАНСТВА КАК ИМПУЛЬС НЕО-</b> <b>ИНДУСТРИАЛИЗАЦИИ.....</b>	<b>143</b>
<b>Ю.В. Куприянов</b> <b>МЕТОДЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПЛАНИРОВАНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ</b> <b>БИЗНЕС-СИСТЕМЫ.....</b>	<b>150</b>
<b>Н.Ю.Симонова</b> <b>ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РАЗВИТИЯ МАЛОГО</b> <b>ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В СУБЪЕКТАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....</b>	<b>160</b>
<b>М.А. Драчук</b> <b>СИСТЕМА ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ: ВОЗМОЖНОСТИ</b> <b>РАБОТОДАТЕЛЯ И ТРЕБОВАНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА.....</b>	<b>166</b>
<b>А.В. Шастин, А.В. Посаженикова</b> <b>ИНСТИТУТЫ РАЗВИТИЯ В УСЛОВИЯХ ДОГОНЯЮЩЕЙ ЭКОНОМИКИ.....</b>	<b>170</b>



<b>В.В. Проскурин, V.V. Proskurin</b> <b>МЕТОДИЧЕСКИЕ ИНСТРУМЕНТЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО</b> <b>КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ.....</b>	<b>175</b>
<b>А.Н. Романова</b> <b>СТРАТЕГИЧЕСКИЙ МАРКЕТИНГ И ЕГО ПРИНЦИПЫ .....</b>	<b>177</b>
<b>А.В.Биньковская, Е.В. Иванова</b> <b>ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ФОРМА</b> <b>ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ БИЗНЕСА И ВЛАСТИ В РЕГИОНЕ.....</b>	<b>182</b>
<b>Г.Н. Галаганова, Е.В. Иванова</b> <b>СТРАТЕГИЧЕСКИЙ МАРКЕТИНГ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....</b>	<b>187</b>
<b>О.Н.Горбунова, Р.Г. Власов</b> <b>МЕТОДИКА ФОРМИРОВАНИЯ ПРОГРАММ РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ</b> <b>УЧРЕЖДЕНИЙ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ.....</b>	<b>194</b>
<b>С.Ю. Гуца</b> <b>ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИНДУСТРИИ EVENT-МАРКЕТИНГА.....</b>	<b>198</b>
<b>Н.Н. Каштанов</b> <b>РАЗРАБОТКА МЕТОДИКИ РЕЙТИНГОВОЙ ОЦЕНКИ РЕГИОНАЛЬНОГО</b> <b>РЫНКА ТУРИСТСКИХ УСЛУГ (НА ПРИМЕРЕ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ).....</b>	<b>202</b>
<b>Н.Н. Каштанов, Ю.Л. Муравьев</b> <b>ОСОБЕННОСТИ РИСКОВ В СФЕРЕ ТУРИСТСКИХ УСЛУГ.....</b>	<b>208</b>
<b>В. В. Лазуткин</b> <b>ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В</b> <b>СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ.....</b>	<b>212</b>
<b>Т.В. Лалетина</b> <b>ПРИЕМЫ НЕЙРОЛИНГВИСТИЧЕСКОГО ПРОГРАММИРОВАНИЯ В РЕКЛАМЕ.....</b>	<b>216</b>
<b>К. Р. Магомадова</b> <b>МЕТОДИКА ВЫБОРА СТРАТЕГИИ АНТИКРИЗИСНОГО</b> <b>УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ.....</b>	<b>220</b>
<b>А. С. Селезнева</b> <b>ИСКУССТВО УПРАВЛЕНИЯ И ЕГО ВОЗДЕЙСТВИЕ НА СОЦИАЛЬНЫЙ ОБЪЕКТ.....</b>	<b>226</b>
<b>Д.С.Толеубаева,Т.Ю. Волгина</b> <b>КЛЮЧЕВЫЕ ФАКТОРЫ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЙ .....</b>	<b>230</b>
<b>И.А. Хмелев</b> <b>ВОССТАНОВЛЕНИЕ АВТОМОБИЛЬНЫХ ЗАПЧАСТЕЙ, И РЕЭКПОРТ</b> <b>НЕЛИКВИДНОЙ ПРОДУКЦИИ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ</b> <b>УСТОЙЧИВОСТИ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ СТРУКТУРЫ НА</b> <b>АВТОМОБИЛЬНОМ РЫНКЕ УСЛУГ АВТОСЕРВИСА.....</b>	<b>234</b>
<b>А.О. Дашковская</b> <b>ОСОБЕННОСТИ КЛАССИФИКАЦИИ КРЕДИТОВАНИЯ ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ</b> <b>КОММЕРЧЕСКИМИ БАНКАМИ.....</b>	<b>238</b>
<b>А.М. Курманова, Н.Ю. Симонова</b> <b>РАЗВИТИЕ РЫНКА МИКРОФИНАНСОВЫХ УСЛУГ .....</b>	<b>242</b>



<b>А.С. Суворова, Н.Ю.Симонова</b> <b>АНАЛИЗ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ.....</b>	<b>246</b>
<b>А.А. Брычкова, Р.Г. Власов</b> <b>УПРАВЛЕНИЕ И ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОЦЕССОВ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ФИНАНСОВОЙ</b> <b>УСТОЙЧИВОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННО-КОММЕРЧЕСКОГО ПРЕДПРИЯТИЯ В</b> <b>КРИЗИСНОЙ СИТУАЦИИ НА ПРИМЕРЕ ООО «СибЭК».....</b>	<b>250</b>
<b>А.В. Семенов</b> <b>МОДЕЛИ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ ДЛЯ РАЗВИТИЯ</b> <b>БИЗНЕСА, ПОИСК ОПТИМАЛЬНОЙ МОДЕЛИ.....</b>	<b>254</b>
<b>В.Н. Зарубина, Р.Г. Власов</b> <b>АНАЛИЗ РАЗВИТИЯ РЫНКА КРЕДИТНЫХ КАРТ НА ПРИМЕРЕ КРУПНЫХ</b> <b>БАНКОВ. ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА КРЕДИТНЫХ КАРТ В РОССИИ.....</b>	<b>259</b>
<b>Т.В. Игнатъева</b> <b>СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ БИЗНЕСА НА ПРИМЕРЕ ОТРАСЛЕВОЙ ДИВЕРСИФИКАЦИИ</b> <b>АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «ОСНОВА ХОЛДИНГ».....</b>	<b>265</b>
<b>Е.М. Кузнецова</b> <b>КОММУНИКАТИВНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ВИРТУАЛЬНОЙ БИЗНЕС-СРЕДЫ</b> <b>РОССИЙСКОГО РЫНКА.....</b>	<b>270</b>
<b>А.И. Никитина</b> <b>ТЕХНОЛОГИИ И ИНСТРУМЕНТЫ МОДЕЛИРОВАНИЯ КОММУНИКАЦИЙ</b> <b>СРЕДЫ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ЦЕНТРА С ВНЕШНЕЙ СРЕДОЙ В</b> <b>СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ.....</b>	<b>274</b>
<b>Н.В. Лисникова</b> <b>МЕХАНИЗМЫ ФОРМИРОВАНИЯ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО</b> <b>ЦЕНТРА ЧЕРЕЗ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЯМИ, ГЕНЕРИРУЕМЫМИ</b> <b>СИСТЕМОЙ ОТРАСЛЕВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ.....</b>	<b>280</b>
<b>С.Ю. Зяблова</b> <b>СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ВНУТРЕННЕЙ СРЕДОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ</b> <b>ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ.....</b>	<b>284</b>
<b>А.В. Шастин</b> <b>ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДОВ ПРОЕКТНОГО УПРАВЛЕНИЯ В</b> <b>АГРОПРОМЫШЛЕННЫХ КЛАСТЕРАХ.....</b>	<b>289</b>
<b>Emilija Miteva-Kacarski</b> <b>ANALYSIS OF THE TRADE RELATIONS BETWEEN THE REPUBLIC OF</b> <b>MACEDONIA AND RUSSIA.....</b>	<b>298</b>
<b>Е. Veselinova, М. Gogova Samonikov</b> <b>СТРАТЕГИСКИ ФАКТОРИ НА КАПИТАЛОТ НА БРЕНДОТ.....</b>	<b>306</b>
<b>О. Gjorgieva-Trajkovska, В. Koleva, V. Georgieva Svrtinov</b> <b>ВЛИЈАНИЕТО НА ГЛОБАЛИЗАЦИЈАТА ВРЗ СМЕТКОВОДСТВОТО .....</b>	<b>314</b>
<b>В. Koleva, О. Gjorgieva-Trajkovska, V. GeorgievaSvrtinov</b> <b>ПРЕДИЗВИЦИ НА МЕНАџЕРСКОТО СМЕТКОВОДСТВО ВО УСЛОВИ НА</b> <b>ГЛОБАЛИЗАЦИЈА .....</b>	<b>318</b>





<b>J. Dimitrova</b> <b>ПРИДОНЕСОТ НА РЕВИЗИЈАТА И РЕВИЗОРСКИТЕ ИЗВЕШТАИ КОН</b> <b>ПОДИГАЊЕ НА КВАЛИТЕТОТ НА ФИНАНСИСКОТО ИЗВЕСТУВАЊЕ И КОН</b> <b>ЗГОЛЕМУВАЊЕ НА МЕЃУНАРОДНОТО ДВИЖЕЊЕ НА КАПИТАЛ.....</b>	<b>324</b>
<b>M.Gogova Samonikov, E. Veselinova</b> <b>МЕНАЦИРАЊЕТО СО Е-ФИНАНСИИТЕ КАКО ПРЕДИЗВИК ПРЕД</b> <b>МАКЕДОНСКАТА И РУСКАТА ЕКОНОМИЈА.....</b>	<b>332</b>
<b>K. Fotova Cikovik ,R. Fotov</b> <b>ВЛЕЗ НА СТРАНСКИ КАПИТАЛ ВО БАНКАРСКИОТ СЕКТОР:</b> <b>АРГУМЕНТИ ЗА И ПРОТИВ.....</b>	<b>338</b>
<b>I. Gruevski, S. Gaber</b> <b>ДАНОЧНИТЕ ТРЕТМАНИ НА ПРИВАТНИТЕ ПЕНЗИСКИ ФОНДОВИ.....</b>	<b>349</b>
<b>V. Vasileva, O. Gjorgieva-Trajkovska</b> <b>ВЛИЈАНИЕТО НА ГЛОБАЛИЗАЦИЈАТА ВРЗ КРЕДИТНИОТ РИЗИК .....</b>	<b>359</b>
<b>Даница Стојановска</b> <b>КРЕИРАЊЕ И ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА НА СТРАТЕГИИ ВО ИТАЛИЈАНСКИОТ</b> <b>МАЛ БИЗНИС СПОРЕДБЕНО СО МАЛИОТ БИЗНИС ВО МАКЕДОНИЈА.....</b>	<b>364</b>



**УДК: 005.95:005.585(470)**

**А.Г. Гусев**

Омский государственный педагогический университет, Высшая бизнес-школа, магистрант

**А.А.Желомко**

Омский государственный педагогический университет, Высшая бизнес-школа

**A.G. Gusev**

Omsk State Pedagogical University, Higher Business School, undergraduate

**A.A. Zhelomko**

Omsk State Pedagogical University, Higher Business School

## **ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА В НОВЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ РОССИИ**

Мониторинг в области персонала – научно обоснованная система периодического сбора, обобщения и анализа кадровой информации и представления полученных данных для принятия стратегических и тактических решений руководством организации. Оценка персонала тесно связана с оценкой труда. В современных условиях России необходимо понимать текущие проблемы данного направления деятельности служб управления персоналом для оптимизации собственной деятельности и обеспечения прогрессивного развития организации в целом.

**Ключевые слова:** аттестация, оценка персонала, оценка труда персонала

## **PROBLEMS OF EVALUATION OF PERSONNEL IN THE NEW ECONOMIC CONDITIONS OF RUSSIA**

Monitoring in the field of personnel - scientifically substantiated system of periodic data collection, collation and analysis of personnel data and presentation of the data to make strategic and tactical decisions by management. Evaluation of staff is closely related to job evaluation. In modern conditions of Russia it is necessary to understand the current issues of the activities of human resource management services to optimize their own activities and to ensure the progressive development of the organization as a whole..

**Keywords:** certification, assessment personnel, evaluation of the personnel

В современном мире человеческим ресурсам уделяется все большее внимание. Если ранее служба персонала была представлена всего лишь отделом кадров, и основными функциями её являлись учет персонала, контроль за соблюдением трудового законодательства и документооборот, то в настоящее время работа кадровых служб не ограничивается этим. Их деятельность направлена на формирование работоспособного, перспективного, эффективно функционирующего персонала. На настоящий момент обстановка на экономической арене вообще и рынке труда в частности значительно усложнилась, и результативность любой организации и предприятия определяется деятельностью ее персонала. Фактически процветание компании от того, насколько эффективно и качественно сотрудники выполняют свою работу. Следовательно задача службы управления персоналом обеспечить уровень знаний и качество работы сотрудников на обходимом уровне. Для этого необходимо заниматься развитием персонала и оценивать сотрудников, результаты труда. В экономической литературе отсутствует единая трактовка определения данной категории. Оценку персонала рассматривают с разных позиций, и с точки зрения качеств самого работника, и с точки зрения результатов его деятельности. Но, правильнее стоит рассматривать оценку персонала как управленческую категорию. По Маслоу Е.В., оценка работника представляет собой процедуру, проводимую с целью выявления степени соответствия личных качеств работника, количественных и качественных результатов. Оценка труда - мероприятия по определению соответствия количества и качества труда требованиям технологии производства [1]. Оценка персонала - это процесс определения характеристик сотрудников, позволяющих получить от них информацию, необходимую для принятия управленческих решений, направленных на повышение эффективности труда оцениваемых [2]. На каждом предприятии разрабатывается своя система оценки персонала, и используются различные методы. Методы оценки, применяемые в российской практике, различаются в зависимости от специфики компании. Например, на нефтяных предприятиях используется часто интервью по компетенциям, тестирование, методика «360 градусов», метод всесторонней оценки



сотрудника по заявленним критериумам ефикасности. Реже користат Центар оценки. Проведува оценка персонала, зачестува возникува ред проблем и ошибок, допуштаемых субъектом оценки. Самой распространеной проблемой следует назвать выбор неправильного метода оценки. Важно отметить, что до сих пор на территории РФ существует ряд заблуждений среди некоторых специалистов сферы управления персоналом, что популярность метода гарантирует его продуктивность на предприятии любого размера, направленности и формы собственности. В результате происходит неэффективное использование человеческих, временных и финансовых ресурсов, а КПД слишком низок. Поэтому, чтобы оценка действительно давала желаемый результат, необходимо учитывать нюансы выбранного способа и прорабатывать каждый шаг детально. Также к проблемам оценки персонала относят следующие: - отсутствие целей оценки, если они будут не определены, то и результат будет бесполезным; - частота проведения оценки. Она должна проводиться регулярно, в ином случае, если это будет происходить «от случая к случаю», она не будет давать должного эффекта; - неопределенность. Сотрудникам нужно изъяснить цели, основные положения оценки, дабы не вводить их в заблуждение, иначе вся процедура будет принята «в штыки»; - субъективность. Оценка может быть недостаточно достоверной, исходя из мнения субъекта оценки. Исходя из этого, возникает еще ряд ошибок: завышение оценок любимчикам, средняя оценка, оценка по личностным качествам, оценка по результатам последнего времени, «эффект отличника». Таким образом, для повышения эффективности кадровой политики и эффективности всей организации в целом, необходимо проводить оценка персонала.

Оценка труда является составной частью деловой оценки персонала наряду с оценкой его профессионального поведения, личностных качеств. Оценка труда персонала служит для руководителей основой при управлении персоналом, так как напрямую связана с эффективностью работы всего предприятия. Кроме того, оценка создает базу для формирования и распределения служебных обязанностей. По мнению учёных, оценка труда – это мероприятие по определению соответствия количества и качества труда требованиям технологии производства [1; 4; 7]. Оценка труда рабочих предприятия служит трем основным целям: административной, то есть повышение по службе, перевод на другую должность, прекращение трудового договора; информационной – в результате оценки труда появляется возможность информировать работников об их преимуществах, недостатках, слабых и сильных сторонах трудовой деятельности; мотивационной – результат оценки служит средством мотивации поведения работников. Оценка труда дает возможность решить следующие кадровые задачи: оценить потенциал для продвижения и снижения риска выдвижения некомпетентных сотрудников; снизить затраты на обучение; поддерживать у сотрудников чувство справедливости и повышать трудовую мотивацию; организовать обратную связь сотрудникам о качестве их работы; разрабатывать кадровые программы обучения и развития персонала. Мы считаем, что оценку труда следует проводить в увязке с результативностью труда работников. При этом они предлагают проведение следующих мероприятий: установить стандарты результативности труда для каждого рабочего места и критерии ее оценки; выработать политику проведения оценок результативности труда; обязать определенных лиц производить оценку результативности труда; вменить в обязанность лицам, проводящим оценку, собирать данные о результативности труда; обсудить оценку с работником; принять решение и документировать оценку. При оценке труда важно определить критерии. Перечень критериев на каждом предприятии должен отражать особенности его деятельности, сложившиеся традиции и уровень развития управления персоналом. Сельская Н. С., Мощенко А. В. выделяют следующие критерии оценки результатов труда: эффективность, соблюдение сроков, профессиональное мастерство, выработка в час, использование рабочего времени, наличие необходимой реакции, внимательность, предупреждающий самоконтроль, технологическая дисциплина, ритмичность работы, частота ошибок, быстрота распознавания причин ошибок [5]. На основе анализа и оценки показателей выполнения работы можно установить вклад каждого сотрудника или рабочей группы в общие результаты предприятия. Основным критерием для оценки личного вклада рабочих должны стать показатели результативности их трудовой деятельности: объем выполненных работ, количество произведенной продукции, уровень выполнения нормированного задания, качество и своевременность выполнения работ, а также уровень творческой активности. Наибольшее применение на практике получили следующие критерии оценки труда:

- Количество труда – определяется объемом, результативность, интенсивность труда, степень использования времени;



- Качество труда – устанавливается доля брака или его отсутствие в работе, качество продукции, её соответствие мировым образцам;
- Отношение к работе – инициативность работника, его возможность выдерживать большие нагрузки на работе, возможность приспособления к новым ситуациям;
- Тщательность в работе – отношение к средствам производства, оптимальность использования сырья, экономия затрат на рабочем месте;
- Готовность к сотрудничеству внутри предприятия – участие работника в решении совместных задач, отношения в коллективе, реакция на замечания со стороны и другие личностные качества [5].

В зависимости от целей оценки вводятся коэффициенты весомости каждого параметра. Например, если ставится задача повысить производительность труда, то этот параметр будет иметь самую высокую весомость. В хозяйственной практике особое значение придается оценке результативности труда. Для повышения достоверности и точности оценочных данных необходимо учитывать следующие основные требования: обоснование стандартов результативности труда и критериев оценки для каждого рабочего места; выработка процедуры проведения аттестации; назначение ответственных за проведение оценки труда; сбор необходимых данных о результативности труда аттестуемых; расчет основных показателей результативности труда; обсуждение оценки труда с работником. В процессе проведения аттестации работников по критерию результативности труда возникает необходимость выбора основных показателей. К таким показателям можно отнести: эффект, эффективность, продуктивность (ресурсоотдача) [2; 7]. Эффект показывает степень достижения заданного результата: объем выполненных работ и услуг, удовлетворяют ли они потребителей, будут ли проданы, какова возможная прибыль. При оценке эффекта выполняется сравнение фактических показателей с установленным стандартом, эталоном, планом, заранее принятой целью. В целом можно сказать, что эффект труда представляет собой разность между результатами и затратами, между ценой товара и его себестоимостью. Эффективность характеризует отношение полученного эффекта и затрат на его достижение. На практике показатель эффективности выражает величину дохода на единицу затрат (рентабельность производства, производительность труда, фондоотдача). Все выше перечисленные показатели в определенной мере выражают эффективность или результативность труда работников. Однако, главная задача при оценке труда состоит в том, чтобы правильно измерить личные и групповые показатели затрат труда и результатов, и тем самым избежать «уравниловки» в оплате труда. Следует отличать показатели, по которым оцениваются производственный персонал (рабочие) и управленческий персонал (служащие). Для категории рабочих-сдельщиков можно использовать следующие показатели: качество выполняемой работы, ее количество, стоимостная оценка результатов. Оценка результатов труда руководителей и специалистов значительно сложнее, поскольку она характеризует их способность оказывать непосредственное влияние на деятельность какого-либо производственного или управленческого звена. Поэтому результат труда руководителя выражается через итоги производственно-хозяйственной и иной деятельности организации или подразделений (например, выполнение плана объёма производства и реализации продукции, прибыли, рост числа партнёров по бизнесу и так далее). Результат труда специалистов определяется исходя из объема, полноты, качества, своевременности выполнения должностных обязанностей. На практике при оценке результативности труда руководителей и специалистов наряду с прямыми количественными показателями, используются и косвенные показатели: оперативность работы, напряженность, интенсивность труда, сложность труда, качество труда и т.п. На данный момент существуют такие сложности в практике проведения оценки персонала и оценке труда в России: отсутствие четких «стандартов» результатов труда для каждой должности (рабочего места) и критериев ее оценки; на местах отсутствуют процедуры оценки результатов труда; не предоставляется полная и достоверная информации о результатах труда работника; результаты оценки с работником не обсуждаются; принятие решения по результатам оценки бывают несвоевременными, неправильными или не происходят вовсе. При формировании оплаты труда важно правильно выбрать методы оценки труда персонала. В зависимости от предмета оценки существующие методы можно разделить на три группы: методы оценки интенсивности труда, качества труда и методы оценки результатов труда. Рассмотрим оценку уровня интенсивности труда. В общем виде интенсивность (напряженность) труда выражает интенсивную величину труда, то есть его количество, затраченное в единицу времени. В экономической литературе выделяют следующие важнейшие формы оценки интенсивности труда: плотность рабочего времени, т.е. степень занятости рабочего в течение рабочего дня, темп труда, т.е. частота трудовых движений в единицу времени



количество объектов одновременно обслуживаемых рабочим. В отечественном и зарубежном менеджменте при оценке качества и результативности труда персонала наибольшее применение получили следующие методы: балльные, целевые, сравнительные, психологические [3]. Балльные – основаны на оценке заслуг работника по отдельным заранее выбранным показателям, характеризующим общие результаты его деятельности, а также стаж работы, образование, квалификацию. Каждый фактор оценивается в баллах по определенной цифровой шкале. Целевые методы оценки – предполагают оценку работы по степени достижения намеченных целей. Целевая система оценок основана на разработке и учете выполнения индивидуальных заданий работников, планов повышения квалификации, перемещение персонала. Сравнительные методы оценки – предусматривают оценку аттестуемого сотрудника руководителем структурного подразделения на основе сравнения его результатов с работой других работников. При этом методе оценки руководитель по результатам работы сотрудников устанавливает каждому из них ранг, то есть место по принципу от первого до последнего. Психологические методы оценки заключаются в использовании специальных тестов, устных собеседований и практических занятий, с помощью которых выявляется склонность работников к определенным видам трудовой деятельности, их способности. Все перечисленные методы оценки труда персонала направлены на выявление и использование резервов повышения производительности труда, на стимулирование работников к повышению квалификационного уровня.

В целом можно выделить следующие методы оценки персонала, сложившиеся в практической деятельности предприятия:

1. Анализ кадровых данных, листка по учету кадров, личного заявления, автобиографии, документов об образовании, характеристик;
2. Опрос работника с помощью специальной анкеты для самооценки качеств личности и их последующего анализа;
3. Анкетный опрос работников разных категорий, хорошо знающих оцениваемого человека (руководители, коллеги, подчиненные);
4. Создание критической ситуации и наблюдение за поведением человека в процессе ее разрешения (конфликт, принятие сложного решения, поведение в беде, отношение к вину, женщинам и т.д.);
5. Передача работнику конкретной производственной ситуации с заданием проведения анализа и подготовки предложений по ее разрешению в форме доклада;
6. Комплексная оценка, направленная на определение совокупности оценочных показателей качества, сложности и результативности труда и сравнение их с предыдущим периодом;
7. Аттестация персонала.

Среди методов оценки персонала, наиболее эффективной и применяемой на практике является аттестация. Аттестация – это форма комплексной оценки кадров, по результатам которой принимаются решения о дальнейшем служебном росте, перемещении или увольнении работников. Условно функции аттестации могут быть разделены на две группы: структурирующие, предполагающие достижение большей определенности в выполнении работы, как отдельными сотрудниками, так и целыми подразделениями; мотивирующие, позволяющие направить усилия сотрудников на лучшее выполнение их обязанностей. С учетом целей аттестации можно говорить о двух ее составных частях: оценка результатов труда и оценка персонала. Оценка результатов труда направлена на сопоставление содержания, качества и объема фактического труда, который представлен в технологических картах, планах и программах работы предприятия. Оценка труда дает возможность оценить количество, качество и интенсивность труда. Оценка персонала позволяет изучить степень подготовленности работника к выполнению именно того вида деятельности, которым он занимается, а также выявить уровень его потенциальных возможностей для оценки перспектив роста. На предприятиях применяется как оценка труда, так и оценка персонала, которая осуществляется на основе аттестации. При аттестации персонала рассматриваются следующие документы: личные дела сотрудников; результаты анкетирования; трудовые договора сотрудников; штатное расписание; положение по оплате труда; должностные инструкции [6].

Таким образом, оценка персонала является сложным, экономически важным мероприятием, заслуживающим особого внимания со стороны администрации предприятия, кадровой службы. Оценка служит основой рациональной организации оплаты труда, материального стимулирования работников, важным инструментом управления персоналом, повышения качества, эффективности труда персонала в условиях рынка.



**Список литературы:**

1. Белкин В.Н., Белкина Н.А., Антонова О.А. Критерий оценки труда // Челябинский гуманитарий. - 2012. - Т. 2. - № 19. - С. 6-10.
2. Кузьмин М.А. Анализ и оценка результатов труда персонала на производстве // Организатор производства. - 2015. - Т. 51. - № 4. - С. 65-67.
3. Нагорных О.А., Ревенко Н.Ф. О классификации методов оценки труда персонала на предприятии // Вестник Ижевского государственного технического университета. - 2014. - № 4. - С. 69-72.
4. Морякова Ю.В. Методологические подходы к оценке результатов труда работников // Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. - 2015. - № 5. - С. 58-64.
5. Сельская Н. С., Мощенко А. В. Управление персоналом. ЮНИТА 1 – М.: СГУ, 2015, с.
6. 6. Скрипка И.И. Аттестация как форма оценки персонала // Альманах современной науки и образования. - 2013. - № 5. - С. 157-159.
7. Трунова Л.В. Оценка персонала и результатов его труда на основе ключевых показателей эффективности // Известия Санкт-Петербургского университета экономики и финансов. - 2014. - № 5. - С. 117-120.