

уЮго-Западный государственный университет (Россия)
РГКП «Северо-Казахстанский государственный университет
им. М. Козыбаева» (Казахстан)
Ставропольский государственный аграрный университет (Россия)
Костанайский государственный университет
имени Ахмета Байтурсынова (Казахстан)
Каршинский государственный университет (Узбекистан)
Бухарский инженерно-технологический институт (Узбекистан)
Самаркандский филиал Ташкентского университета информационных
технологий имени Махаммада Аль Хорезмий (Узбекистан)
Бухарский филиал Ташкентского института инженеров ирригации
и механизации сельского хозяйства (Узбекистан)

ИССЛЕДОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ОБЩЕСТВА И ФОРМИРОВАНИЕ НАПРАВЛЕНИЙ ЕГО СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

Сборник научных статей
7-й Всероссийской
научно-практической конференции
с международным участием

29-30 декабря 2017 года

Ответственный редактор *Горохов А.А.*

Курск 2017

УДК 338: 316:34
ББК 65+60+67
И88 ПС-57

Редакционная коллегия:

председатель – Вертакова Ю.В., д.э.н., профессор, зав. кафедрой РЭМ ЮЗГУ;
Горохов А.А., к.т.н., доцент кафедры МТиО ЮЗГУ (отв. редактор);
Плотников В.А., д.э.н., профессор кафедры РЭМ ЮЗГУ;
Положенцева Ю.С., к.э.н., доцент кафедры РЭМ ЮЗГУ;
Клевцова М.Г., к.э.н., доцент кафедры РЭМ ЮЗГУ;
Федотова Г.В., д.э.н., профессор, Волгоградский государственный технический университет;
Stych Marek, PhD, Institute of Law, Administration and Economics, Pedagogical University
im. KEN of Cracow, Poland;
Okulicz-Kozaryn Walery, doktor hab., MBA, profesor, Institute of Law, Administration and
Economics, Pedagogical University im. KEN of Cracow, Polska.

**ИССЛЕДОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА
ОБЩЕСТВА И ФОРМИРОВАНИЕ НАПРАВЛЕНИЙ ЕГО
СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ:** сборник научных статей 7-й
Всероссийской научно-практической конференции с международным
участием (29-30 декабря 2017 года) / редкол.: Горохов А.А. (отв. ред.);
Юго-Зап. гос. ун-т. – Курск: Изд-во ЗАО «Университетская книга», 2017. –
491 с.

ISBN 978-5-9907725-1-9

Содержание материалов конференции составляют научные статьи отечественных и зарубежных ученых. Излагается теоретические, методические и прикладные результаты научных исследований в области экономики, социологии, философии, права и смежных областей научного знания.

Для научных работников, специалистов-практиков, преподавателей, аспирантов в области экономики, права, социологии, философии.

ISBN 978-5-9907725-1-9

© Юго-Западный государственный университет,
2017
© ЗАО «Университетская книга», 2017
© Авторы статей, 2017

<i>Иванова В.Б., Тышкевич К.Ф.</i> ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РЫНКА СТРАХОВАНИЯ ИМУЩЕСТВА	174
Иноятова П.В., Князькина О.В. РАЗВИТИЕ РЫНКА РЕКРУТИНГА В РОССИИ	177
<i>Казыханова Г.А.</i> ЗНАЧЕНИЕ ПРАВСТВЕННОГО ФАКТОРА В УПРАВЛЕНИИ И БИЗНЕСЕ	180
<i>Калтыкова А.А., Девнозашвили В.О., Козлова К.С.</i> СТРАХОВАНИЕ ОТ РЕЙДЕРСКИХ ЗАХВАТОВ.....	183
<i>Карлова А.Ю., Обухова А.С.</i> СТРАХОВОЙ РЫНОК	186
<i>Картель В.В.</i> УЧЕТ УДЕРЖАНИЙ ИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ	190
<i>Ковязина В.О., Световица Т.А.</i> УРОВЕНЬ КЛИЕНТСКОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ В КОММЕРЧЕСКИХ БАНКАХ: ОЦЕНКА И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ.....	197
<i>Коков А.А., Такаева Х.Х., Мудаева А.М.</i> ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ИНВЕСТИЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ, КАК ОСНОВНОГО ФАКТОРА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА В АПК.....	200
<i>Кокышев Т.М.</i> ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЭТИКА МЕНЕДЖЕРА	207
<i>Комплева М.С., Князькина О.В.</i> РАЗВИТИЕ КОНТРОЛЛИНГА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	209
<i>Копеин В.В.</i> ОСОБЕННОСТИ АКТИВНЫХ ОПЕРАЦИЙ РЕГИОНАЛЬНОЙ БАНКОВСКОЙ СИСТЕМЫ	213
<i>Красина А.И.</i> ПРОБЛЕМА ЛИДЕРСТВА В КОЛЛЕКТИВЕ. КАТЕГОРИИ ЛИДЕРОВ	215
<i>Крыгина Е.С.</i> АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СРЕДСТВ ПЕНСИОННОГО ФОНДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ЗА 2014-2016 ГОДЫ	218
<i>Кудаев Б.А., Камболова М.Д.</i> ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ	222
<i>Кулачек А.М., Морозов О.А.</i> МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОВЫШЕНИЮ ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТИ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ (НА ПРИМЕРЕ ЗАО «ПРЕДПОРТОВЫЙ»)	229
<i>Лакуцевская Д.А., Перепелина Л.И., Макаревич М.Л.</i> ПРОБЛЕМЫ СУДЕБНОГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОММЕРЧЕСКИХ СПОРОВ	232
<i>Леднев Д.И., Ермишина Е.Б.</i> РЕКРЕАЦИОННО-ТУРИСТСКИЕ ЗОНЫ В ЭКОНОМИКЕ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ	236
<i>Леопова А.С., Перькова И.Н., Шленко А.В.</i> СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ЖКХ РОССИИ. ОСОБЕННОСТИ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ	239
<i>Лореш А.В.</i> ОЦЕНКА СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА: ОПЫТ КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ.....	243
<i>Лукавская В.Ю., Макаревич М.Л.</i> РОЛЬ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА В ЗАЩИТЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ	246
<i>Майханова Г.З.</i> СЛУЖЕБНЫЙ РОМАН. ДЕСТАБИЛИЗАЦИЯ СЕМЬИ. РАЗВОД... ..	249
<i>Мартинович Е.В.</i> ОСОБЕННОСТИ ТРАКТОВКИ ПОНЯТИЯ «ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА» С ПОЗИЦИЙ ГУМАНИТАРНЫХ ДИСЦИПЛИН	252

<i>Мартиросян А.Т.</i> КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ТЕХНИЧЕСКОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ ОСНОВНЫХ ФОНДОВ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	256
<i>Мартынушкин А.Б., Конкина В.С.</i> ПРОБЛЕМА СНИЖЕНИЯ КАДРОВЫХ РИСКОВ И ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ В АГРАРНОМ СЕКТОРЕ	261
<i>Мельчакова Ю.А., Чуркина В.В., Макаревич М.Л.</i> РОЛЬ КРАУДФАНДИНГА В ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ВОПРОСЫ ЕГО ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ	265
<i>Мещеряков Д.А.</i> ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА КАК ИНСТРУМЕНТ СИСТЕМНОЙ МОДЕРНИЗАЦИИ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ	267
<i>Минакова И.В., Коварда В.В.</i> ИНТЕГРАЦИОННЫЕ ПРОЕКТЫ В МИРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ	270
<i>Минакова И.В., Коварда В.В.</i> МЕЖДУНАРОДНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ РОССИИ: ТЕКУЩЕЕ СОСТОЯНИЕ И НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ.....	274
<i>Мусин Р.А.</i> ПРИЁМЫ ПСИХИЧЕСКОЙ САМОРЕГУЛЯЦИИ ПРИ СТРЕССЕ.....	277
<i>Муслимов И.В.</i> АЛГОРИТМЫ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ.....	280
<i>Непочатых О.Ю.</i> МОДЕЛИРОВАНИЕ ИНДИКАТОРОВ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ	283
<i>Николенко А.А., Колмыкова Т.С., Ситникова Э.В.</i> ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ РЕГИОНА: ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ И ФАКТОРЫ РОСТА	287
<i>Окере Д.Ч.</i> ОСОБЕННОСТИ ИНВЕСТИРОВАНИЯ В НЕФТЯНОЙ ОТРАСЛИ	290
<i>Опарин В.С.</i> ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА	294
<i>Осиневич Л.М., Черненко М.А., Алексенко Е.В.</i> СРЕДНЯЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ЖИЗНИ В РОССИИ.....	296
Осиневич Л.М., Белоусова Е.М., Фольмер К.В. СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ОБОРОТА РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛИ ПО КУРСКОЙ И БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТЯМ.....	303
<i>Пилипенко А.Ю., Тарасов Ю.А.</i> ГОСУДАРСТВЕННАЯ РЕГИСТРАЦИЯ ЮРИДИЧЕСКИХ ЛИЦ	307
<i>Положенцева Ю.С., Каминская О.С.</i> ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ РЕГИОНОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	312
<i>Полторацк Е.Н., Федотова Г.В.</i> ПРОБЛЕМЫ АВТОСТРАХОВАНИЯ В РФ	319
<i>Поляков С.А.</i> ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ИНТЕРНЕТ-БИЗНЕСА	323
<i>Попова В.С.</i> РЕЧЕВАЯ КУЛЬТУРА ДЕЛОВОГО ПИСЬМА	329
<i>Пролубников А.В.</i> УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПОДХОД К ОЦЕНКЕ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ ТЕРРИТОРИЙ ДЛЯ ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА	332
<i>Просвирнин М.А.</i> ОРГАНИЗАЦИЯ И ВЕДЕНИЕ ДИСКУССИЙ	336
<i>Пушкина А.С., Макаревич М.Л.</i> ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ НЕСОСТОЯТЕЛЬНОСТИ (БАНКРОТСТВА) ФИЗИЧЕСКОГО ЛИЦА В РАМКАХ СОВРЕМЕННЫХ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	339
<i>Пыжьянова А.А.</i> ЭТИЧЕСКИЕ НОРМЫ ТЕЛЕФОННОГО РАЗГОВОРА	342

РАЗВИТИЕ РЫНКА РЕКРУТИНГА В РОССИИ*Иноятова Полина Валерьевна, обучающаяся**Руководитель Князькина Ольга Владимировна, к.т.н., доцент**Сибирский государственный индустриальный университет,**г.Новокузнецк, Россия**(e-mail: polina.inoyatova@mail.ru)*

Авторами представлено развитие рынка рекрутинга. Проанализирована ситуация на рынке рекрутинга. Предположены перспективы развития рынка в России.

Ключевые слова: рекрутинг; рекрутинговые услуги; подбор персонала; рынок труда; кадровые агентства.

В современных условиях на рынке труда сложилась крайне сложная ситуация: наряду с высоким уровнем безработицы, наблюдается нехватка квалифицированных специалистов. Многие компании для того, чтобы выжить в таких конкурентных условиях, вынуждены привлекать лучших работников различными методами. Актуальность темы исследования состоит в том, что основным эффективным механизмом подбора персонала в настоящее время становятся рекрутинговые агентства. Преимущество таких организаций состоит в том, что главная цель обращения в такие организации заключается в осуществление подбора кадров в соответствии с требованиями и предпочтениями заказчика, пользуясь при этом собственной базой кандидатов, наработанной годами. Общаясь с каждым кандидатом лично, агентство выбирает лишь тех, кто наиболее соответствует критериям, которые важны для работодателя, при этом значительно экономит время компании, отсеивая всех неподходящих кандидатов. Существенным преимуществом рекрутинговых агентств является оперативность предоставления кандидатов, а также большое количество различных способов их поиска: начиная с работы на поисковых сайтах, заканчивая прямым поиском, поиском по рекомендациям [1].

В августе 2017 года были подведены итоги исследования рынка подбора и предоставления персонала, ежегодно проводимого Ассоциацией Частных Агентств Занятости (АЧАЗ) с помощью независимого агентства маркетинговых исследований MAGRAM Market Research. Крупнейшие компании – члены российской Ассоциации частных агентств занятости (АЧАЗ), среди которых Анкор, Adecco, Бигл, Brunel, Fircroft Group, GI Group, Kelly Services, Leader Team, Manpower Group, CTC Групп, MPH-CIFAL RUS, VENTRA, Юнити, при активном участии компаний Антал, Империя кадров, Контакт, а также других участников рынка, подвели итоги 2016 года [2].

Ввиду нестабильной экономической ситуации, 2016 год был сложным как для большинства компаний работодателей, так и для российской индустрии подбора и предоставления персонала. Ведущей тенденцией в обла-

сти подбора постоянного персонала стало усиление внутренней функции подбора компаниями-работодателями.

В сфере предоставления труда работников начало года было ознаменовано вступлением в силу ФЗ-116 [2], получением аккредитации на осуществление деятельности по предоставлению труда работников и адаптацией бизнес стратегий и процессов под новые условия рынка. Конечно, это отразилось на динамике развития услуг по предоставлению персонала. В 2017 году игроки продолжают процесс адаптации к меняющимся условиям рынка и внедрению новых технологий и подходов, направленных на повышение эффективности кадровых решений.

Татьяна Баскина, заместитель генерального директора по работе с профессиональным сообществом кадрового холдинга АНКОР говорила о том, что российский рынок труда становится более зрелым, меняется структура кадровых услуг, изменяется соотношение спроса и предложения. Работодатели в прошлом году стремились подбирать постоянный персонал своими силами. Это повлекло рост спроса на высокотехнологичные решения для повышения эффективности подбора персонала и оптимизации затрат: автоматизированные программы, сервисы для удаленного интервью, мобильные приложения, роботы и чат-боты для первичного скрининга соискателей и т.п. Курс на «технологизацию рекрутинга» на данный момент не только сохраняется, но и усиливается [2].

В 2016 году оборот рынка услуг по подбору постоянного персонала составил 6,5 млрд. рублей. Это практически столько же, сколько в 2015 году (6,9 млрд. руб). Эксперты сходятся во мнении, что рынок постоянного подбора стал более требовательным [2]. Ввиду усиления функции внутреннего подбора в компаниях-работодателях, эксперты отмечают тренд к усложнению профиля вакансий, которые передаются в агентства. Еще одним трендом стало то, что работодатели стали уделять больше внимания качеству предоставляемых услуг и все чаще обращаются в агентства за сложными кадровыми решениями, такими как RPO (Recruitment Process Outsourcing) и другие проектные решения.

«Одним из трендов 2016 года, стал рост количества «сложных вакансий» с высокими требованиями к опыту, компетенциям и узкой специализацией, а также развитие сорсинга – услуги поиска «пассивных» кандидатов, которые не выставляют свои резюме в открытом доступе. Для привлечения таких кандидатов требуются сложные системы поиска и хантинга. Как следствие, возникает необходимость поиска таких кандидатов по всей территории России, с которыми компании не справляется самостоятельно. Это касается всех направлений, где есть нехватка специалистов. В первую очередь в STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), IT, Инжиниринге, сферах Natural Resources и Life Science», – отмечает Екатерина Горохова, генеральный директор АЧАЗ и генеральный директор Kelly Services Россия и Польша [2].

По результатам исследования Ассоциации частных агентств занятости, общее количество вакансий переданных в агентства сократилось на 18% по сравнению с 2015 годом, при этом средняя стоимость позиции увеличилась. Средняя стоимость позиции в массовом подборе увеличилась на 37% и составила 69 160 руб, средняя стоимость в профессиональном подборе возросла на 17% и составила 283 160 рублей.

«Рост стоимости средней позиции связан с двумя факторами: увеличением требований работодателей и ростом зарплат. Например, позиция продавца в сегменте массмаркет, помимо стандартных требований к опыту работу в определенной сфере сегодня может включать знание английского или китайского языка [2].

Помимо этого на стоимость вакансии влияет также сложность позиции с точки зрения проработанности рынка на момент передачи ее в агентство. Зачастую мы получаем позиции в работу с огромными стоп-листами, что влечет за собой использование не стандартных источников поиска, как в классическом рекрутменте, а применение технологий хедхантинга. Это и ведет к увеличению стоимости пропорционально вложенным усилиям на поиск релевантного кандидата», – комментирует Екатерина Калияниди, руководитель отдела профессионального подбора персонала ManpowerGroup Russia & CIS [3].

Таким образом, прогнозируя ситуацию на рынке рекрутмента, можно предположить, что она будет развиваться очень динамично, влияя на его упорядоченность и структуризацию. Скорее всего, количество участников рынка и спектр услуг, оказываемых рекрутинговыми компаниями, будет расширяться, что приведет к ужесточению конкуренции на данном рынке, в условиях которой выжить и успешно развиваться смогут только самые профессиональные и узко специализированные агентства, отвечающие самым актуальным запросам и предпочтениям заказчиков данных услуг, где приоритетом является долгосрочное сотрудничество между заказчиком и рекрутером.

Список литературы

1. Штеба Т. В. Современное состояние и тенденции развития рынка рекрутинговых компаний в России // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 11. – С. 3246–3250 [Электронный ресурс]. – режим доступа: <http://e-koncept.ru/2016/86685.htm>
2. Рекрутинг: технологии в будущее [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.hr-life.ru/article/rekruting-tehnologii-budushchego>
3. Рынок подбора [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://hr-media.ru/rynok-podbor-a-i-predostavleniya-personala-itogi-2016-i-prognozy-2017-goda/>

Inoyatova Polina Valerievna, student

(e-mail: polina.inoyatova@mail.ru.)

Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Knyazkina Olga Vladimirovna, Cand.Tech.Sci., Associate Professor

(e-mail: dmitov@mail.ru)

Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

DEVELOPMENT OF RECRUITING COMPANIES MARKET IN RUSSIA

Abstract. This article presents the development of recruiting companies market. There was analyzed a situation on the market of recruitment. There was supposed perspectives of development of market on the future in Russia.

Keywords: recruiting; recruiting services; selection of staff; labor market; recruitment agencies.

ЗНАЧЕНИЕ НРАВСТВЕННОГО ФАКТОРА В УПРАВЛЕНИИ И БИЗНЕСЕ

Казыханова Гульнара Азгаровна, магистр

Башкирский государственный аграрный университет

Данная статья посвящена значению нравственного фактора в управлении и бизнесе. Подчеркивается, что, если в центре внимания управления находится человек, его личное достоинство, и максимально используется его потенциал, такое управление является современным, этически корректным.

Управление – представляет собой совокупность приемов и методов целенаправленного воздействия на объект для достижения определенного результата.

Бизнес – это предпринимательская деятельность, приносящая доход. В предпринимательской деятельности этика и мораль выражаются в высоко-нравственном поведении бизнесменов в процессе проведения различных бизнес-операций. Предпринимателю следует создать себе имидж порядочного и честного человека, следуя принципам высокой морали. Чаще всего многие начинающие предприниматели недостаточно осознают, что соблюдение принципов морали и этики и создание имиджа порядочного человека являются залогом успешной предпринимательской деятельности [1, с. 44; 2, с. 197].

Безусловно, многие представители бизнеса стремились бы и далее получать дополнительные доходы, используя не вполне моральные методы, если бы не убытки, которые придется нести в случае, если нарушения будут обнаружены. Жесткий контроль над бизнесом со стороны, как государственных органов, так и общественности в условиях острой конкурентной борьбы приводит к тому, что нарушение нравственных норм становится экономически нецелесообразным.

К сожалению, в бизнесе присутствуют люди, для которых не существует правил добропорядочных отношений. Они не соблюдают ни гражданских, ни религиозных, ни человеческих законов морали. Воровство, обман, взяточничество и вымогательство являются у них не пороками, а достоинствами [3, с. 89; 4, с.104].