

Министерство образования Республики Беларусь  
Учреждение образования «Барановичский государственный университет»  
Студенческое научное общество БарГУ

# **СОДРУЖЕСТВО НАУК. БАРАНОВИЧИ-2016**

Материалы XII Международной  
научно-практической конференции  
молодых исследователей

(Барановичи, 19—20 мая 2016 года)

В трёх частях

Часть 2

Барановичи  
БарГУ  
2016

В части 2 сборника материалов XII Международной научно-практической конференции молодых исследователей «Содружество наук. Барановичи-2016» представлены результаты исследований в области физики и математики, а также рассмотрены актуальные проблемы в области информационных систем и технологий в образовании, науке и технике. Особое внимание уделено современным тенденциям в технологиях и материалах машиностроительного и сельскохозяйственного производств, а также экономическим аспектам развития предприятия, региона.

Сборник адресован научным работникам, аспирантам, магистрантам и студентам инженерных и экономических специальностей учреждений высшего образования.

Редакционная коллегия:

А. В. Никишова (гл. ред.), Ю. Е. Горбач, В. Н. Кременевская (отв. секретари), Е. Н. Кирюхова,  
О. И. Наранович, А. К. Гавриленя, М. В. Нерода, В. Н. Познякевич, Г. Я. Житкевич

Рецензент

кандидат технических наук, заведующий лабораторией механофизики гетерогенных систем  
Государственного научного учреждения «Физико-технический институт  
Национальной академии наук» А. М. Милюкова

---

*Научное издание*

СОДРУЖЕСТВО НАУК.  
БАРАНОВИЧИ-2016

Материалы XII Международной  
научно-практической конференции  
молодых исследователей

(Барановичи, 19—20 мая 2016 года)

*На русском, белорусском, английском языках*

В трёх частях

Часть 2

Ответственный за выпуск Е. Г. Хохол  
Технический редактор А. Ю. Сидоренко  
Компьютерная вёрстка С. М. Глушак  
Корректор Н. Н. Колодко

Подписано в печать 04.10.2016. Формат 60 × 84 <sup>1</sup>/<sub>8</sub>. Бумага ксероксная.

Отпечатано на копировально-множительной технике. Усл. печ. л. 28,00. Уч.-изд. л. 25,10. Тираж 9 экз. Заказ 681.

Учреждение образования «Барановичский государственный университет».  
Свидетельство о государственной регистрации издателя № 1/424 от 09.09.2016.  
Ул. Войкова, 21, 225404 г. Барановичи. Тел. 8 (0163) 45 46 28, e-mail: rio@barsu.by .

дальнейшего развития интеграционных процессов (создания интеграционных структур республиканского и международного уровня). Кардинальным способом повышения эффективности и конкурентоспособности отечественных зерноперерабатывающих предприятий они видят отказ от внутренней конкуренции (объединение ресурсов и активов) наших предприятий друг с другом и интеграцию в крупные межгосударственные вертикально интегрированные холдинги, создаваемые соответствующими предприятиями стран ЕАЭС, с целью так использовать преимущества и потенциал евразийской интеграции, чтобы в ближайшем будущем приблизить наш агропромышленный комплекс к высшим международным стандартам.

Однако до реализации таких грандиозных планов необходимо улучшить положение отечественных сельхозтоваропроизводителей, так как агропромышленные формирования успешно развиваются лишь при охвате ими всего завершённого цикла производства и реализации готовых продовольственных товаров и пропорциональном развитии всех его составляющих. Отсутствие в составе интегрированного агропромышленного формирования той или иной стадии создаёт угрозу его устойчивости и неизбежно ведёт к снижению конечных показателей его деятельности.

#### Список цитируемых источников

1. Промышленность Республики Беларусь : стат. сб. / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь. Минск, 2015. 268 с.
2. Внешняя торговля Республики Беларусь : стат. сб. / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь. Минск, 2015. 322 с.
3. Там же.
4. Там же.
5. О внесении изменений и дополнений в Директиву Президента Республики Беларусь : Указ Президента Респ. Беларусь, 26 янв. 2016 г., № 26 // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь, 28.01.2016, 1/16252.
6. Губанов С. С. Державный прорыв. Неоиндустриализация России и вертикальная интеграция. — М. : Книж. мир, 2012. Сер. Сверхдержава. 224 с.

УДК 637.5

Е. Н. Минькова

*Учреждение образования «Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины», Гомель*

### УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ В СИСТЕМЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

**Введение.** Современные процессы, протекающие в мировой экономике, порождают большое количество трудностей, которые влияют на развитие не только отдельных стран и регионов, но и на деятельность конкретных предприятий. Поэтому в настоящее время особую актуальность приобретает обеспечение экономической безопасности. Данный термин подразумевает под собой состояние защищённости жизненно важных интересов предприятия от внутренних и внешних угроз, формируемое руководством и коллективом предприятия путём реализации мероприятий правового, экономического, организационного, инженерно-технического и социально-психологического характера. В период всевозрастающей роли персонала организации как основного звена обеспечения конкурентных преимуществ и достижения стратегических целей всё чаще наблюдается ухудшение социально-психологического климата в коллективах, распространение конфликтных споров, что значительно снижает лояльность персонала и делает предприятия незащищёнными от негативного влияния на экономическую безопасность. Доминирующую роль в системе экономической безопасности предприятия играет кадровая безопасность, поскольку это работа с персоналом, кадрами, а они в любой организации первичные.

**Основная часть.** Уровень экономической безопасности предприятия зависит от того, насколько эффективно его руководство и специалисты смогут избежать возможных угроз и ликвидировать вредные последствия отдельных негативных составляющих внешней и внутренней среды.

Экономическая безопасность является системой, включающей различные элементы (её составляющие), которые между собой взаимосвязаны и оказывают влияние друг на друга. В частности, информация, полученная в результате исследования рынков сбыта, потенциальных поставщиков материалов (сырья), оборудования, будет влиять на технико-технологическую составляющую экономической безопасности в части выбора оборудования для организации производственного процесса, более качественных и одновременно недорогих материалов, что скажется на эффективности деятельности в целом, а следовательно, на экономической безопасности.

Однако в центре всей системы экономической безопасности находится человек (управленец, служащий, рабочий), поскольку именно он отвечает за анализ ситуации, разработку документации и принятие управленческих решений. От правильности формирования кадровой составляющей и эффективности её функционирования зависит эффективность других составляющих (финансовой, производственной, технологической и пр.).

Представим систему экономической безопасности графически (рисунок 1).

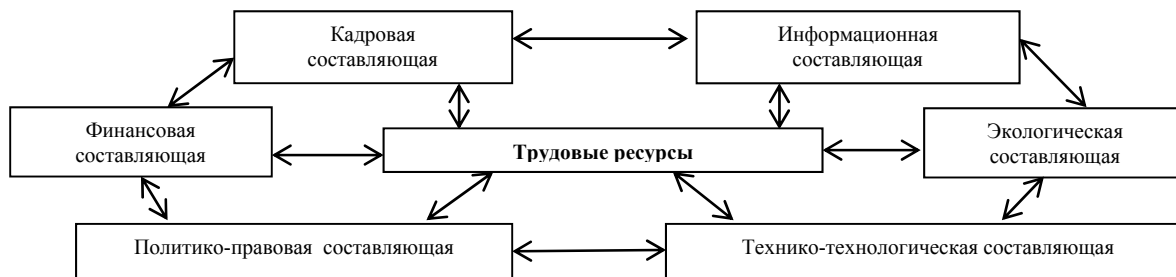


Рисунок 1 — Место трудовых ресурсов в системе экономической безопасности предприятия

Целью обеспечения безопасности любой организации является комплексное воздействие на потенциальные и реальные угрозы (риски), не позволяющие ей успешно функционировать в нестабильных условиях внешней и внутренней среды. Самое сложное звено в системе экономической безопасности — это человек, так как именно человеческий фактор может оказать критическое влияние на успешность деятельности и само существование организации [1, с. 144].

Повышение роли кадровой безопасности в современных условиях определено, с одной стороны, формированием экономики и рынка труда, модифицированием сущности контроля за персоналом, повышением роли управления персоналом в управлении организацией. С другой стороны, возрастание роли кадровой безопасности в современных условиях предопределяется экономической неопределённостью внешней среды, с которой сталкиваются различные предприятия. Кроме этого, значимость обеспечения кадровой безопасности связана с высоким уровнем вероятности и размером потерь предприятий, основания которых зачастую связаны и имеют прямое отношение к работникам.

Поскольку сотрудников организации можно рассматривать с двух позиций — как объекты и как субъекты потенциальных угроз, то и кадровую безопасность можно также рассмотреть с двух позиций: с позиции безопасного функционирования персонала, с позиции безопасности организации от негативного воздействия сотрудников.

Для повышения уровня общей безопасности организации необходимо выделить два основных направления в области кадровой безопасности, связанных с функционированием персонала организации. Первое направлено на охрану и улучшение условий труда сотрудников. Второе — на повышение лояльности персонала к своей организации, целью которого должен стать переход от «вынужденной лояльности» к «соответствующей требованиям будущего добровольной лояльности».

В общем, система кадровой безопасности представляет собой комплекс мер в области управления персоналом, направленных на минимизацию рисков нанесения ущерба организации со стороны персонала и непосредственно самому персоналу.

Специфика кадровой безопасности предприятия характеризуется воздействием двух групп факторов: объективных и субъективных.

К объективным относятся факторы, действие которых не зависит от хозяйственного поведения конкретных нанимателей. Поэтому они должны быть нейтрализованы специальными методами.

К субъективным относятся факторы, действие которых напрямую зависит от конкретных нанимателей. В случае проявления указанных факторов кадровая безопасность конкретной организации автоматически ставится под угрозу, поскольку они или прямо провоцируют персонал к различным проявлениям нелояльности к собственному нанимателю, или создают для подобных нарушений благоприятные условия.

Первым фактором выступают асоциальные ориентиры владельцев конкретной организации. Они выражаются в игнорировании принципа социальной ответственности предпринимателя не только перед обществом (добросовестная выплата налогов и т. п.), но и перед собственным персоналом. Вторым фактором выступает неэффективность системы управления персоналом организации, третьим — недостаточная профессиональная подготовка руководителей структурных подразделений организации.

Таким образом, исследовав факторы, определяющие особенности управления кадровой безопасностью организаций и стратегические цели и приоритеты, которые снижают кадровую безопасность современного предприятия, можно утверждать, что для обеспечения данной безопасности на предприятии должна быть чётко определена структура и стратегический подход к управлению.

К числу наиболее опасных для кадровой безопасности ориентаций при реализации функций управления персоналом можно отнести:

- ориентацию на замещение вакантных рабочих мест уже профессионально состоявшимися специалистами, пришедшими из других организаций;
- использование в процессе отбора кандидатов на трудоустройство методик, подтверждающих наличие у претендента преимущественно профессиональных компетенций (с игнорированием необходимости выявления и личностных качеств, в том числе повышающих вероятность нелояльного поведения в отношении нанимателя);
- использование процедур сокращения персонала, обеспечивающих экономические интересы исключительно нанимателя;
- централизованное поощрение отношений жёсткой конкуренции между сотрудниками;

– использование постоянных должностных окладов, не зависящих от текущих результатов труда сотрудника, как основной формы экономической мотивации;

– замещение руководящих должностей на основании критерия наивысшего профессионализма (с игнорированием необходимости проверки наличия у претендента хотя бы минимального набора личностных качеств, необходимых успешному лидеру) [2, с. 4].

**Заключение.** Для эффективной работы по обеспечению кадровой безопасности сотрудники службы управления персоналом должны иметь доступ к необходимой информации, касающейся как деятельности организации, так и персональных данных сотрудников; принимать участие в формировании корпоративной культуры, способствующей реализации стратегии кадровой безопасности; участвовать в стратегическом планировании безопасности предприятия и реализовывать собственные инициативы в области обеспечения кадровой безопасности; разрабатывать кадровую политику с учётом требований кадровой безопасности.

#### Список цитируемых источников

1. Егорова Л. С., Фролова П. С., Фролова О. Н. Риски и угрозы в системе кадровой безопасности организации // Вестн. Костромского гос. ун-та им. Н. А. Некрасова. 2013. № 6. С. 144—148.

2. Кузнецова Н. В. Обеспечение кадровой безопасности как функция управления персоналом // Изв. Иркут. гос. экон. акад. 2012. № 4. С. 1—4.

УДК 334.758

**М. В. Молохович**

*Учреждение образования «Белорусский государственный экономический университет», Минск*

### ЭФФЕКТИВНОСТЬ СОЗДАНИЯ И ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНЫХ СТРУКТУР: СПОСОБЫ ОЦЕНКИ И ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ

**Введение.** Повышение эффективности деятельности является ключевой задачей каждого хозяйствующего субъекта, объективной предпосылкой его дальнейшего успешного развития в условиях ограниченности ресурсов и обострения конкуренции. При этом под эффективностью чаще всего понимают экономическую результативность бизнеса, отражающую степень достижения основных целей предприятия. Ведь именно повышение экономической эффективности ведёт к снижению себестоимости единицы продукции без ущерба её качеству, обеспечивая тем самым её конкурентоспособность, что, как следствие, гарантирует увеличение объёмов продаж и на этой основе — рост прибыли предприятия [1]. Однако прежде чем разрабатывать план мероприятий, способных обеспечить максимизацию прибыли на единицу используемых производственных, финансовых и интеллектуальных ресурсов, необходимо оценить текущее состояние хозяйствующего субъекта, результативность его деятельности, причём чем крупнее организация, чем сложнее производственно-экономические связи между её подразделениями, тем труднее провести данную оценку, выявить оптимальное соотношение результатов и затрат с учётом интересов всех заинтересованных сторон. В этой связи особую актуальность приобретает необходимость исследования эффективности создания и функционирования корпоративных формирований, способов её оценки и возможных путей повышения.

**Основная часть.** Критерием экономической эффективности деятельности корпоративной структуры выступает синергетический эффект, обусловленный усилением взаимного действия её разнородных участников. Несмотря на то, что достижение синергетического эффекта является конечной целью любого корпоративного объединения, результаты, получаемые на практике, не всегда соответствуют ожидаемому эффекту. Во многом это является следствием недооценки готовности партнёров углублять взаимодействие для достижения общих экономических целей, недостаточной обоснованности преимуществ совместного хозяйствования. А потому прежде чем приступать к созданию корпоративной структуры, необходимо тщательно оценить перспективность такого объединения, провести детальный расчёт потенциального эффекта. В итоге возникает необходимость выявления способов оценки эффективности совместной деятельности, применимых как в процессе функционирования корпоративных структур, так и на стадии их формирования.

В настоящее время обобщение теории и практики организации корпоративных отношений в различных отраслях экономики многих стран позволяет выделить ряд подходов к оценке эффективности интеграции, связанных с обеспечением конкурентных преимуществ, теорией транзакционных издержек, теорией финансового менеджмента, оценкой потенциала долгосрочных деловых отношений, а также с оценкой информационно-финансовой составляющей деятельности корпоративных формирований [2]. Каждый из указанных подходов акцентирует внимание на определённом эффекте, ожидаемом или полученном от объединения, и имеет свои преимущества и недостатки. Что касается способов оценки эффективности создания и функционирования корпоративных формирований, то все они образуются в рамках перечисленных подходов и представляют собой конкретные действия по определению величины того или иного эффекта, доминирующего в определённом подходе.