



Государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
Московской области

«ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

РЕСУРСАМ ОБЛАСТИ - ЭФФЕКТИВНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

XVII Ежегодная научная конференция студентов
Технологического университета

Сборник материалов
Часть 1

ISBN 978-5-9500583-2-5



9 785950 058325

© «МГОТУ», 2017
© Коллектив авторов, 2017
© Оформление. Издательство «Научный
консультант», 2017

ISBN 978-5-9500583-2-5

г.о. Королёв
2017

УДК 330:316:004

ББК 65

Р43

Ресурсам области - эффективное использование [Текст] /
Сборник материалов XVII Ежегодной научной конференции
студентов Технологического университета. Часть 1 – Королёв
М.О.: «МГОТУ», 2017. – 623 с.

Настоящий сборник содержит материалы XVII Ежегодной научной конференции студентов Технологического университета «Ресурсам области - эффективное использование».

Цель проведения Конференции - привлечение молодежи к решению актуальных задач современной науки, обмен информацией о результатах студенческих исследовательских работ, углубление и закрепление знаний, стимулирование творческого отношения к своей профессии, приобретение навыков научных дискуссий и публичных выступлений. Сборник дает представление о разнообразии научных интересов студентов Университета, новых направлениях исследований в различных областях знаний.

Конференция проходила в два тура: кафедральный и секционный. В первом туре приняли участие 11 кафедр, студентами которых были подготовлены 159 научно-практических и аналитических работ. В рамках второго тура была организована работа трех секций: «Финансово-экономическая», «Техническая», «Науки о человеке и обществе». Оценка представленных работ проводилась Организационным комитетом Конференции.

В качестве почетных гостей и членов жюри в конференции приняли участие представители Администрации наукограда Королева и ряда крупных предприятий города. Гости оценили высокий уровень и практическую значимость представленных на конференции научных студенческих работ.

** Все материалы даны в авторской редакции*

Систем, требования: IBMPC с процессором Intel(R) Pentium (R) CPU G3220 @; частота 3.00 GHz; 4Гб RAM; CD-ROM дисковод; Windows 7 Ultimate; мышь; клавиатура.

© «МГОТУ», 2017

© Коллектив авторов, 2017

© Оформление. Издательство «Научный консультант», 2017

Windows 7 Ultimate; Microsoft Office Word; Adobe Acrobat XI Pro

Дата подписания к использованию: 23.06.17

Объем издания: 30,08 Мб

1 CD-R диск

Издательство Научный консультант

123007, г. Москва, Хорошевское ш., 35к2, офис 508.

Тел.: +7 (926) 609-32-93, +7 (499) 195-60-77 www.n-ko.ru keyneslab@gmail.com

СОДЕРЖАНИЕ

ИНФОРМАЦИОННО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

КАФЕДРА ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИИ МОБИЛЬНЫХ ИМПЛАНТОВ В СФЕРЕ ДИСТАНЦИОННОГО БАНКОВСКОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ Абрамов П.С. Научный руководитель: Сухотерин А.И.	16
«ОБЛАЧНЫЙ» ПОДХОД ИНФОРМАЦИОННОЙ ЗАЩИТЫ СОВРЕМЕННЫХ МОБИЛЬНЫХ УСТРОЙСТВ ОТ КОМПЬЮТЕРНЫХ АТАК Алешко Д.О. Научный руководитель: Соляной В.Н.	23
МОДЕЛЬ ОЦЕНКИ ОПАСНОСТИ РАЗНОРОДНЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ УГРОЗ НА ТИПОВОМ ПРЕДПРИЯТИИ Аникин А.А. Научный руководитель: Соляной В.Н.	30
АНАЛИЗ УПРАВЛЕНИЯ РОСКОМНАДЗОРА ПО ЦЕНТРАЛЬНОМУ ФЕДЕРАЛЬНОМУ ОКРУГУ КАК ОБЪЕКТА ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ Афонин А.А. Научный руководитель: Шихнабиева Т.Ш.....	34
ИНТЕЛЛЕКТУАЛИЗАЦИЯ КОМПЛЕКСНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОБЪЕКТОВ РОСКОМНАДЗОРА Белов Д.С. Научный руководитель: Сухотерин А.И.	40
ТЕХНОЛОГИЯ ДВУХФАКТОРНОЙ АУТЕНТИФИКАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ ЗАЩИЩЕННЫХ КЛЮЧЕВЫХ НОСИТЕЛЯХ Блинов А.А. Научный руководитель: Соляной В.Н.	55
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ УСЛУГ АУТСОРСИНГОВЫХ КАМПАНИЙ В ОБЛАСТИ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ Тюрин В.С., Булат А.С. Научный руководитель: Сухотерин А.И.	60

БЕЗОПАСНОСТЬ ВИРТУАЛЬНОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ Васильев С.Ю., Эпельфельд И.И. Научный руководитель: Сухотерин А.И.	68
АВТОМАТИЗАЦИЯ ПРОЦЕДУР И РЕГЛАМЕНТОВ ЗАЩИЩЕННОГО ЭЛЕКТРОННОГО ДОКУМЕНТООБОРОТА НА ПРИМЕРЕ «ИВК БЮРОКРАТЪ» Драгунов С.А. Научный руководитель: Сухотерин А.И.	74
СИТУАЦИОННЫЙ МОНИТОРИНГ МОШЕННИЧЕСКИХ ДЕЙСТВИЙ ВНУТРЕННИХ И ВНЕШНИХ ПОЛЬЗОВАТЕЛЕЙ БАНКОВСКОЙ СФЕРЫ Житник В.Р. Научный руководитель: Соляной В.Н.	80
НОВЫЕ ВИРТУАЛЬНЫЕ ДИСКОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ЗИ НА ТИПОВОМ ПРЕДПРИЯТИИ Захаров М.В. Научный руководитель: Соляной В.Н.	87
ИННОВАЦИОННАЯ ТЕХНОЛОГИЯ ОБНАРУЖЕНИЯ ЦЕЛЕНАПРАВЛЕННЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ УГРОЗ («ТАРГЕТИРОВАННЫХ АТАК») ДЛЯ РАСПРЕДЕЛЁННОГО ИНФОРМАЦИОННОГО РЕСУРСА Звездов А.Р. Научный руководитель: Соляной В.Н.	94
ОСОБЕННОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ СОВРЕМЕННОГО ПРОМЫШЛЕННОГО ИНТЕРНЕТА ВЕЩЕЙ Клешнёв И.Б., Леандров И.Н. Научный руководитель: Сухотерин А.И.	100
ПРОБЛЕМЫ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РЕГИОНАЛЬНОГО ЦЕНТРА ОБРАБОТКИ ДАННЫХ Клочко В.В. Научный руководитель: Воронов А.Н.	110
РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РЕШЕНИЮ ПРОБЛЕМЫ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РЕГИОНАЛЬНОГО ЦЕНТРА ОБРАБОТКИ ДАННЫХ Клочко В.В. Научный руководитель: Воронов А.Н.	120

<p>СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ POS-ТЕРМИНАЛОВ СОВРЕМЕННЫХ ПЛАТЕЖНЫХ СИСТЕМ</p> <p>Клюшина Е.А.</p> <p>Научный руководитель: Соляной В.Н.</p>	130
<p>АНАЛИЗ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ КОРПОРАТИВНОЙ СЕТИ СОВРЕМЕННОГО БАНКА</p> <p>Кочергин А.С.</p> <p>Научный руководитель: Шихнабиева Т.Ш.....</p>	135
<p>ПРИМЕНЕНИЕ ТЕХНОЛОГИИ ЦИРКОН В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И УПРАВЛЕНИЯ РОССИИ</p> <p>Кручинина С.А., Клочко В.В.</p> <p>Научный руководитель: Сухотерин А.И.</p>	144
<p>ИНТЕЛЛЕКТУАЛИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ РАССЛЕДОВАНИЕМ ПРАВОНАРУШЕНИЙ (ИНЦИДЕНТОВ) ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В ФИНАНСОВОЙ СФЕРЕ</p> <p>Кручинина С.А.</p> <p>Научный руководитель: Сухотерин А.И.</p>	153
<p>СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СПЕЦИАЛЬНОГО КОМПЛЕКСА ФОРМИРОВАНИЯ ПОЛИТИКИ БЕЗОПАСНОСТИ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ В ИНТЕРНЕТ-СИСТЕМАХ</p> <p>Пахомов Д.А., Кравчени М.С.</p> <p>Научный руководитель: Сухотерин А.И.</p>	162
<p>РАЗВИТИЕ ДОКУМЕНТАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРИ РАБОТЕ ПО СИСТЕМЕ КЛИЕНТ-БАНК</p> <p>Пекарь Е.В.</p> <p>Научный руководитель: Сухотерин А.И.</p>	168
<p>СПЕЦИАЛЬНЫЕ АНАЛИТИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ ОЦЕНКИ И ПОДБОРА ЛОЯЛЬНЫХ СОТРУДНИКОВ В СФЕРЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ</p> <p>Хромова К.Г., Попова П.М.</p> <p>Научный руководитель: Сухотерин А.И.</p>	175
<p>АНАЛИЗ КОРПОРАТИВНЫХ ОБЪЕКТОВ ООО «ФОКУС» КАК ОБЪЕКТОВ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ</p> <p>Шмелев А.В.</p> <p>Научный руководитель: Сухотерин А.И.</p>	183

КАФЕДРА ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И УПРАВЛЯЮЩИХ СИСТЕМ

АНАЛИЗ ПРОБЛЕМ ПРИМЕНЕНИЯ МОБИЛЬНЫХ ИЗМЕРИТЕЛЬНЫХ ПУНКТОВ НА МОРСКИХ ТРАССАХ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Дадашев Р.Р.

Научный руководитель: Аббасова Т.С. 190

ГЛОБАЛЬНАЯ СЕТЬ В РОССИИ. ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Талицин С.И.

Научный руководитель: Теодорович Н.Н. 197

КАФЕДРА МАТЕМАТИКИ И ЕСТЕСТВЕННОНАУЧНЫХ ДИСЦИПЛИН

РАССЧЁТ ЭФФЕКТИВНОЙ СТАВКИ ПО ЛИЗИНГУ АВТОМОБИЛЕЙ

Бусева Д.Д.

Научный руководитель: Борисова О.Н. 204

МАТЕМАТИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ И МОДЕЛИ В ОБЛАСТИ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Долгих К.Р.

Научный руководитель: Бугай И.В. 210

РАЗРАБОТКА МОБИЛЬНОГО ПРИЛОЖЕНИЯ «ОРГАНАЙЗЕР С ФУНКЦИЕЙ ГЕОТЕГИНГА»

Клинков Н.С., Микрюков А.А., Мурашкин Б.Ю., Чухнаков А.С.

Научный руководитель: Вилисов В.Я. 217

КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ И СТАНДАРТИЗАЦИИ

ОЦЕНКА СОВРЕМЕННОГО СОСТОЯНИЯ АВИАХАБОВ В РОССИИ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ПОВЫШЕНИЮ КАЧЕСТВА ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

Вершинин А.А., Мамонтова Е.В.

Научный руководитель: Исаев В.Г. 225

ИЗУЧЕНИЕ ДИНАМИКИ ТИХООКЕАНСКОГО МУСОРНОГО ОСТРОВА

Газарьян В.В.

Научный руководитель: Антипова Т.Н. 234

ПРОБЛЕМА АРАЛЬСКОГО МОРЯ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

Гулжаев А.Р.

Научный руководитель: Антипова Т.Н. 238

ОТРАБОТКА РЕЖИМОВ ПОЛУЧЕНИЯ И СТРУКТУРЫ
АРМИРОВАНИЯ ВЫСОКОТЕМПЕРАТУРНОГО ЛЕГКОГО КРЕПЕЖА
ИЗ УГЛЕНАПОЛНЕННОГО ПОЛИЭФИРЭФИРКЕТОНА (ПЭЭК)
Ишмухамедов А.Ф., Перевезенцев В.А., Тимофеев П.А., Андреев В.Н.
Научный руководитель: Тимофеев И.А. 245

ИЗГОТОВЛЕНИЕ ОБРАЗЦОВ ПКМ НА ОСНОВЕ ОБЪЕМНО-ТКАНЫХ
ПРЕФОРМ И ПОЛИЭФИРЭФИРКЕТОНА
Перевезенцев В.А., Андреев В.Н.
Научный руководитель: Чесноков А.В. 250

КРИТЕРИИ ВЫБОРА ПОСТАВЩИКОВ ПИЩЕВЫХ ДОБАВОК
Сергеенко Г.В.
Научный руководитель: Асташева Н.П. 258

УТИЛИЗАЦИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ В КАЧЕСТВЕ ВТОРИЧНОГО
СЫРЬЯ УСТАРЕВШИХ И НЕПРИГОДНЫХ К ДАЛЬНЕЙШЕЙ
ЭКСПЛУАТАЦИИ ПРОДУКТОВ ЭЛЕКТРОННОЙ ТЕХНИКИ
Смирнов Г.В.
Научный руководитель: Антипова Т.Н. 265

АНАЛИЗ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПЕРСОНАЛА С ПРОГРАММНЫМ,
ПРОГРАММНО-АППАРАТНЫМ, ТЕХНИЧЕСКИМ ОБЕСПЕЧЕНИЕМ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА
Таранов А.Д., Некрасов Е.А.
Научный руководитель: Жидкова Е.А. 271

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ СТРУКТУРНОГО
ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА НА
ПРИМЕРЕ УЧЕБНОЙ ЛАБОРАТОРИИ ПРИ КАФЕДРЕ УПРАВЛЕНИЯ
КАЧЕСТВОМ И СТАНДАРТИЗАЦИИ
Ханджян К.С., Алексеев Г.Б.
Научный руководитель: Жидкова Е.А. 277

КАФЕДРА ТЕХНИКИ И ТЕХНОЛОГИЙ

РАЗВИТИЕ КОНСТРУКЦИЙ МЕХАТРОННЫХ СИСТЕМ ДЛЯ
ИССЛЕДОВАНИЯ КОСМИЧЕСКИХ ОБЪЕКТОВ
Литвинов А.А.
Научный руководитель: Щурин К.В. 288

ТЕХНИЧЕСКИЙ ПРОГРЕСС ОБЕСПЕЧЕНИЯ БИОЛОГИЧЕСКИХ
ПРОЦЕССОВ ЧЕЛОВЕКА В КОСМОСЕ
Маркина О.Ю.
Научный руководитель: Щурин К.В. 300

**ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УТИЛИЗАЦИИ КОСМИЧЕСКОГО
МУСОРА**

Тетерина Е.А.

Научный руководитель: Сабо С.Е. 305

ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

КАФЕДРА ФИНАНСОВ И БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА

**АНАЛИТИЧЕСКИЕ ИНСТРУМЕНТЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ПРОИЗВОДСТВА**

Абдуллаева Д.А.

Научный руководитель: Викулина Е.В. 312

**ТЕНДЕНЦИИ РОССИЙСКОГО РЫНКА СЛИЯНИЙ И ПОГЛОЩЕНИЙ
СТРАХОВЫХ КОМПАНИЙ**

Акиндинова Н.В.

Научный руководитель: Самошкина М.В. 319

**ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ФИНАНСАМИ ДОМАШНИХ
ХОЗЯЙСТВ**

Белякова А.А.

Научный руководитель: Банк О.А. 326

СТРАТЕГИЯ БАНКОВ: ОТ ВЫЖИВАНИЯ К ВОЗРОЖДЕНИЮ

Григорьян С.О.

Научный руководитель: Козлов В.К. 334

**РОЛЬ ВНУТРЕННЕГО АУДИТА В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

Дятлова Д.А.

Научный руководитель: Драчёна И.П. 340

**ФИНАНСОВЫЕ АСПЕКТЫ ПОКУПКИ НЕДВИЖИМОСТИ МОЛОДЫМИ
СЕМЬЯМИ В МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

Егорова Д.Р.

Научный руководитель: Салманова И.П. 349

**ПУТИ УВЕЛИЧЕНИЯ ДОХОДНОЙ ЧАСТИ БЮДЖЕТА МОСКОВСКОЙ
ОБЛАСТИ**

Кисилев Д.А.

Научный руководитель: Коба Е.Е. 357

ПРИОРИТЕТНЫЕ ПРОЕКТЫ ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЯ НА РЫНКЕ
МЕДИЦИНСКОЙ ПРОДУКЦИИ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Мирончук Д.А.
Научный руководитель: Атаров Н.З..... 360

ИЗМЕНЕНИЕ УРОВНЯ ЖИЗНИ ГРАЖДАН ПОД ВЛИЯНИЕМ
ИНФЛЯЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ
Поселенова В.Б.
Научный руководитель: Салманов О.Н. 365

АНАЛИЗ ДОЛГОВОЙ НАГРУЗКИ НА РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ
Ситникова М.Н.
Научный руководитель: Салманов О.Н. 370

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ

МАРКЕТИНГОВЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ДЛЯ
ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ
Азаренкова Ю.А.
Научный руководитель: Джамалдинова М.Д..... 378

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СОЛНЕЧНЫХ БАТАРЕЙ В
МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ ДЛЯ ЧАСТНОГО ДОМА, КАК ИСТОЧНИК
АЛЬТЕРНАТИВНОЙ ЭНЕРГИИ
Баклагина А.С., Мулькова О.С.
Научный руководитель: Гаврилова Т.В..... 385

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА СОВРЕМЕННОГО ТОВАРОВЕДЕНИЯ:
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ АССОРТИМЕНТНОЙ ПОЛИТИКИ
ВКУСОВЫХ ТОВАРОВ
Баранова Е.А.
Научный руководитель: Джамалдинова М.Д..... 390

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ АССОРТИМЕНТНОЙ ПОЛИТИКИ
ТОРГОВЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ
Белоглазова А.В.
Научный руководитель: Банк С.В. 398

ОСОБЕННОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ НА ПРЕДПРИЯТИИ
ТОРГОВЛИ
Беляевская М.А.
Научный руководитель: Струкова Т.Ю. 405

<p>ЭКОНОМИЧЕСКАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ И ЕЁ ЗНАЧЕНИЕ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ Бочарова А.А. Научный руководитель: Меньшикова М.А.</p>	410
<p>АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ И АДАПТАЦИИ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ К КРИЗИСНЫМ ЯВЛЕНИЯМ НА ОСНОВЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЗАНЯТОСТИ И БЕЗРАБОТИЦЫ Вершинин А.А. Научный руководитель: Котрин В.В.</p>	418
<p>ПОВЫШЕНИЕ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ Гладкова А.А. Научный руководитель: Горелова Л.В.</p>	423
<p>ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЗНАЧИМОСТЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ НОРМЫ ПРИБЫЛИ И РЕНТАБЕЛЬНОСТИ ДЛЯ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ Гюльяхмедов А.А. Научный руководитель: Котрин В.В.</p>	426
<p>ОСОБЕННОСТИ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ Демина Т.В. Научный руководитель: Банк С.В.</p>	432
<p>ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ УСТОЙЧИВОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ Дубровин Д.Е. Научный руководитель: Меньшикова М.А.</p>	436
<p>СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ХИМИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА И РЫНКА МИНЕРАЛЬНЫХ УДОБРЕНИЙ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ Жукова А.С. Научный руководитель: Курдюкова Н.О.</p>	444
<p>ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ В МЕБЕЛЬНОМ ПРОИЗВОДСТВЕ Зайцева Е.А. Научный руководитель: Меньшикова М.А.</p>	451
<p>ВЕКСЕЛЬНОЕ ОБРАЩЕНИЕ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ Зубков Д.А. Научный руководитель: Котрин В.В.</p>	458

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ДОХОДАМИ И РАСХОДАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ Зудилина А.С. Научный руководитель: Банк С.В.	464
ОПТИМИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ (КОМПАНИИ) Иванов С.П. Научный руководитель: Банк С.В.	467
РАЗРАБОТКА СТРАТЕГИИ СОЗДАНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ ПО ПРОИЗВОДСТВУ СОЛНЕЧНЫХ БАТАРЕЙ Иванова А.С. Научный руководитель: Гаврилова Т.В.	473
АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ САНКЦИЙ НА ДИНАМИКУ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЙ ТОРГОВЛИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ Каримов Н.А., Васильева П.Ю. Научный руководитель: Горелова Л.В.	481
СБЫТ И СБЫТОВАЯ ПОЛИТИКА В СИСТЕМЕ МАРКЕТИНГА СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ Корозина А.И. Научный руководитель: Джамалдинова М.Д.	490
ОТЛИЧИТЕЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ОТЕЧЕСТВЕННЫХ НАУКОЕМКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ Королева М.С. Научный руководитель: Джамалдинова М.Д.	497
МЕТОДЫ И ИНСТРУМЕНТЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ Кудрявцева Н.А. Научный руководитель: Джамалдинова М.Д.	503
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРОГРАММ ЛОЯЛЬНОСТИ КЛИЕНТОВ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ Магомедова З.Ф. Научный руководитель: Джамалдинова М.Д.,	511
ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО СНИЖЕНИЮ СЕБЕСТОИМОСТИ УСЛУГ ООО «АЛЕКСАНДРОВ ВОДОКАНАЛ» Максимов А.Н. Научный руководитель: Меньшикова М.А.	519

<p>СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ Махова М.Н. Научный руководитель: Рыжкова Т.В.</p>	526
<p>РОЛЬ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ В КОМПЛЕКСНОЙ ОЦЕНКЕ ФИНАНСОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ Мирзоева Т.В. Научный руководитель: Джамалдинова М.Д.</p>	536
<p>ОСОБЕННОСТИ КОМПЛЕКСА МАРКЕТИНГА МЕБЕЛЬНОЙ ПРОДУКЦИИ Мордовина И.Ю. Научный руководитель: Горелова Л.В.,</p>	547
<p>СИСТЕМА СКИДОК КАК ИНСТРУМЕНТ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПРОДАЖ Нижурин С.С. Научный руководитель: Журавлева Н.В.</p>	556
<p>ВНЕШНИЕ И ВНУТРЕННИЕ ФАКТОРЫ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ Пилюгин А.Ю. Научный руководитель: Котрин В.В.</p>	561
<p>ОЦЕНКА ВНУТРЕННЕЙ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РЕГИОНОВ РОССИИ Поспелова И.И. Научный руководитель: Журавлёва Н.В.</p>	566
<p>ЭКОНОМИЧЕСКАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ: СУЩНОСТЬ И СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ Примак Ю.А. Научный руководитель: Меньшикова М.А.</p>	572
<p>НАПРАВЛЕНИЯ СНИЖЕНИЯ СЕБЕСТОИМОСТИ ПРОДУКЦИИ ОБСЛУЖИВАЮЩИХ ПРОИЗВОДСТВ Родионова А.Е. Научный руководитель: Банк С.В.</p>	580
<p>ВЫЯВЛЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ МАРКЕТИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РОССИЙСКИХ ЧАЙНЫХ КОМПАНИЙ НА ПРИМЕРЕ БРЕНДА ANMAD TEA Рязанова А.А., Бундакова Д.А. Научный руководитель: Гаврилова Т.В.</p>	586

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МАРКЕТИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ Савченко А.А. Научный руководитель: Меньшикова М.А.	593
МАРКЕТИНГОВОЕ ФОРМИРОВАНИЕ ИНВЕСТИЦИОННОЙ СРЕДЫ ПРИМОРСКОГО КРАЯ Сочнева Ю.А. Научный руководитель: Гаврилова Т.В.	599
ИНВЕСТИРОВАНИЕ В РЕСТОРАНЫ БЫСТРОГО ПИТАНИЯ Чурикова М.В. Научный руководитель: Бутузов А.Г.	605
ПРОБЛЕМЫ СТАБИЛИЗАЦИИ ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ Шабалкина К.А. Научный руководитель: Гаврилова Т.В.	610
ПРИНЦИПЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ Шафигуллина А.В., Иванова Е.С. Научный руководитель: Джамалдинова М.Д.	615

ОСОБЕННОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ НА ПРЕДПРИЯТИИ ТОРГОВЛИ

Беляевская Марина Андреевна, студент 4 курса кафедры экономики
Научный руководитель: **Струкова Татьяна Юрьевна**, старший
преподаватель кафедры экономики

В статье раскрывается понятие кадровой политики как элемента стратегии управления предприятием в целом, а также излагаются теоретические аспекты формирования кадровой политики на предприятии, как одной из важных составляющих ресурсного потенциала предприятия.

Кадровая политика предприятия, виды кадровой политики, человеческий капитал.

THE PECULIARITIES OF PERSONNEL POLICY IN THE ENTERPRISE TRADE

Belyaevskaya Marina, 4th year student of the Department of Economics
Scientific adviser: **Strukova Tatyana**, Senior teacher of the Department of
Economics

The article reveals the concept of personnel policy as part of the strategy of enterprise management in General and outlines the theoretical aspects of formation of personnel policy in the enterprise, as one of the important components of the enterprise resource potential.

Personnel policy, human resources policy, human capital.

В настоящее время деятельность предприятия сложно представить без участия людей. Кадры – это одно из главных составляющих успешной деятельности, как отдельного подразделения, так и предприятия в целом. Успешная программа по развитию кадрового потенциала способствует созданию человеческого капитала, обладающего более высокими способностями и сильной мотивацией к выполнению задач, стоящих перед организацией. Естественно, что это должно вести к росту производительности труда, а значит, и к увеличению ценности людских ресурсов предприятия.

Актуальность темы заключается в том, что в условиях рыночной экономики одним из решающих факторов эффективности и конкурентоспособности предприятия является обеспечение высокого качества кадрового потенциала, что осуществляется благодаря разработке эффективной кадровой политики организации.

Объектом исследования является предприятие в сфере торговли, тогда как предметом исследования выступает его деятельность, в частности, кадровая политика.

Следует отметить, что определение «кадровая политика» - является одним из наиболее старых, ранние упоминания о кадровой политике, ее принципах и методах были описаны в «Наказе» Екатерины Великой. При этом, данный термин по настоящее время не имеет четкого определения в действующем законодательстве.

В связи с этим, следует опираться на терминологию и теорию ученых, которые занимались данной проблематикой. В Таблице 1 приведены некоторые определения «кадровой политики предприятия», данные учеными, занимающиеся этим вопросом.

Таблица 1 – Определение кадровой политики предприятия

Автор	Определение
Ф.У. Тейлор	кадровая политика - это развитие каждого отдельного рабочего до максимальной доступной ему производительности и максимального благосостояния, а так же подбор, обучение и расстановка рабочих на те рабочие места и задания, где они могут дать наибольшую пользу и т. п.
А. Файоль	определяет кадровую политику как один из ключевых элементов функции распорядительства, к принципам которой относилось "постоянство состава персонала"
А.Я.Кибанов	Кадровая политика организации - это целостная стратегия работы с персоналом, объединяющая различные элементы и формы кадровой работы, имеющая целью создание высокопроизводительного и высокопрофессионального, сплоченного и ответственного коллектива, способного гибко реагировать на изменения внешней и внутренней среды.
Е.В.Маслов	главное направление в работе с кадрами, набор основополагающих принципов
Словарь-справочник по социальной работе	«определение перспективных и текущих целей и задач при работе с кадрами, разработка в этой связи необходимых мероприятий и их практическая реализация».

На основе определений, представленных в таблице 1, можно сделать вывод, что: кадровая политика предприятия является системой представлений и взглядов, принципы, правила и нормы, которые определяют основные направления работы с кадрами предприятия, а так же совокупность методов этой работы, которые позволяют сформировать организованный коллектив с высокой производительной способностью. Кадровая политика представляет собой основу концепции управления персоналом и отображается в таких нормативных документах, как:

1. Правила внутреннего распорядка
2. Коллективный договор

Кадровая политика может быть открытой и закрытой, активной и пассивной (рациональной и авантюристической), превентивной и реактивной. Основной характеристикой закрытой кадровой политики является то, что новые

сотрудники привлекаются только на нижестоящие должности, обучение осуществляется преимущественно внутри организации, особое внимание уделяется совершенствованию мотивации труда.

Открытая кадровая политика наоборот направлена на привлечение сотрудников со стороны, на активное обучение персонала в различных внешних центрах, на совершенствование стимулирования труда.

Активная кадровая политика в торговой организации осуществляется в соответствии со стратегией управления человеческими ресурсами, которая разрабатывается и реализуется организацией. В рациональной политике присутствует обоснованный прогноз развития кадровой ситуации и программа работы с кадрами. Авантюристическая кадровая политика представляет необоснованный прогноз развития кадровой ситуации [1]. Пассивную кадровую политику можно охарактеризовать отсутствием конкретной программы действий касательно персонала.

Реактивной кадровой политике свойственен надзор за отрицательным состоянием и разработка меры по изменению ситуации, ограничиваясь кадровым планированием.

Превентивная представляет существование обоснованных прогнозов развития кадровой ситуации (краткосрочные и среднесрочные), но при этом у организации отмечается недостаток средств для воздействия на эти прогнозы.

Организация мероприятий с персоналом на предприятии торговли должна быть построена таким образом, чтобы достигать желаемого результата в максимально короткие сроки, так как, потребительскому спросу в товарах характерна изменчивость. Выделим основные задачи, которые стоят перед кадровой политикой в торговой организации:

1. Обеспечить организацию высококвалифицированными сотрудниками.
2. Эффективно применять потенциал и способности каждого работника.
3. Создавать в организации благоприятные условия для деятельности сотрудников.
4. Стимулирование работников организации для достижения более высоких результатов.
5. Поддержание заинтересованности работников в поддержании благоприятного климата в своем коллективе и организации в целом.

Все трудовые процессы, выполняемые кадрами торговых предприятий, могут быть классифицированы на два различных по своему содержанию видам деятельности:

- смена форм стоимости товаров и услуг;
- продолжение процессов производства в сфере обращения.

Трудовой процесс производства, обеспечивающий смену форм стоимости товаров, включает в себя все процессы купли-продажи товаров: обслуживание покупателей, ведение отчетности и учета, проведение рекламы и другие мероприятия по продвижению продукции до потребителя.

Второй вид трудовой деятельности включает в себя такие торговые процессы, как подсортировка, фасовка, транспортировка, погрузка и выгрузка продукции, хранение и другое.

Эти виды трудовой деятельности взаимосвязаны и формируют основу организации торгового процесса.

На рисунке 1 рассмотрен процесс поэтапного планирования кадров на предприятии торговли.

Главными задачами системы планирования кадрового потенциала являются следующие:

- определение или переопределение организационных целей;
- определение и обеспечение базовых требований для планирования;
- оценка будущих требований для обеспечения целей компании (спрос);
- оценка текущих ресурсов и наличия ресурсов в будущем (предложение);
- разработка и обеспечение детального плана, т.е. сопоставление прогнозов спроса и предложения, относящихся к краткосрочной или долгосрочной временной шкале;
- мониторинг системы и внесение изменений [2].

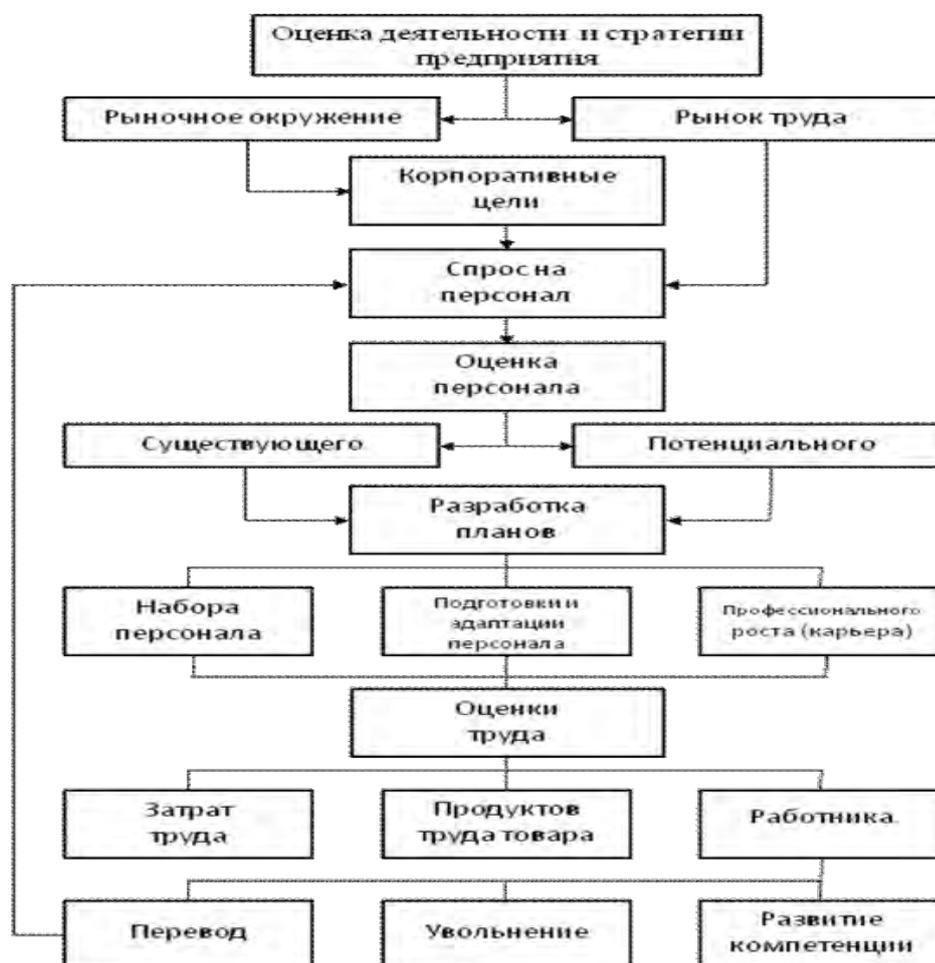


Рисунок 1 - Процедура планирования человеческих ресурсов предприятия

Приведенный рисунок показывает то, что составление плана потребности в человеческих ресурсах начинается и заканчивается изменением корпоративных целей организации, с учетом системных позиций.

Рыночные изменения в России постепенно преобразуются и переходят в новую фазу развития, которая характеризуется качественным изменением условий функционирования рынка отечественных товаров. Это связано с наполнением ассортимента перечня товаров, увеличением предложения и дальнейшего спроса. Повышенная конкуренция на рынке повлекла за собой изменение требований к кадровой политике торговых организаций и системе управления персоналом в целом. В связи с этим, в торговых организациях вводятся комплексы мероприятий для повышения эффективности кадровой политики, такие как:

- повышение системности в подборе квалифицированных кадров, охватывая диапазон: от приема на работу до увольнения;
- усовершенствование процесса доведения сведений: информации о вакансиях, потенциальных кандидатах на должности, подтверждения от рекомендующих работников лиц;
- корпоративное обучение, повышение квалификации, переквалификация работников.

Если рассматривать, каждое из этих мероприятий по отдельности, то их существенность не кажется большой. Но в совокупности, особенно, в небольших торговых организациях, они позволяют значительно улучшить всю работу по подбору и привлечению новых кадров.

Стабильная работа предприятия, это, в первую очередь – долгосрочное планирование кадровой политики. Распространенной ошибкой является сосредоточенность кадровой политики на краткосрочных потребностях и их несоответствие долговременному плану развития организации. Концентрация внимания на краткосрочных потребностях является следствием отсутствия согласованности кадрового планирования со стратегическим. Такой подход, как правило, ведет к концентрации внимания отделов кадрового планирования на краткосрочных кризисах (планирование производства, сбыт продукции, и т.д.) , как следствие – персонала. Исходя из этого, можно сделать вывод, что кадровое планирование будет эффективным, только в том случае, если оно интегрировано в общий процесс планирования торговой организации.

Литература

1. Маренков Н.Л. Управление персоналом организации: учеб.пособие для вузов / Н. Л. Маренков, Н. Н. Косаренко. М., 2015. С. 262.
 2. Безадзе Н.Г. Сущность, цели и задачи кадрового планирования //Упр-е персоналом в сфере наукоемкого бизнеса –М.: Инфра –М, 2012. – С. 32.
-