Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Сибирский государственный индустриальный университет»

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ В XXI ВЕКЕ

Сборник научных статей VII Международной
научно-практической конференции
6-7 апреля

Часть 1

Новокузнецк
2021

ISSN 2500-1892

УДК 33+005(06)
ББК 65.9(2Рос)
А 437

Редакционная коллегия:
Секция "Инновационные технологии маркетинга и продаж» к.т.н., доцент Е.Г. Лашкова; секция «Проблемы теории и практики управления» к.э.н., доцент Е.В. Иванова; секция «Проблемы и перспективы развития бухгалтерского учета, финансов и налогообложения» к.э.н. Ю. С. Климашина; секция «Экономические, социальные и экологические проблемы функционирования предприятий и организаций» к.э.н., доцент О. П. Черникова; секция «Современные технологии управления персоналом и инвестиции в человеческий капитал» к.э.н., доцент Т.Н. Борисова.

А 437 Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке : сборник научных статей VII Международной научно-практической конференции, 6–7 апреля 2021 г. / Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Сибирский государственный индустриальный университет ; редколлегия: Е. В. Иванова (председатель) [и др.]. – Новокузнецк : Издательский центр СибГИУ, 2021. – Часть 1. – 251 с. : ил.

В сборнике представлены материалы VII Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке».

УДК 33+005(06)
ББК65.9(2Рос)

© Сибирский государственный индустриальный университет, 2021

СЕКЦИЯ: ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ МАРКЕТИНГА И ПРОДАЖ

УДК 658.82

Исследование digital-инструментов, как востребованных механизмов продвижения услуг и товаров

Киселева Т.В [1] , Конюхова Е.С. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: Инструменты Digital Marketing в 2020-м году стали наиболее востребованными источниками формирования спроса на товары и услуги. В период пандемии бизнес был вынужден внедрять в свои стратегии развития дополнительные каналы продвижения и сбыта. Популярным инструментом digital marketing является интернет-маркетинг.

Ключевые слова: Digital Marketing, SMM, контекстная реклама, медийная реклама, Instagram, Яндекс. Метрика, Google Analytics.

Digital tools for promoting goods and services

Kiseleva T.V [1], Konyukhova E.S. [1]

[1] Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia.

Annotation: Digital marketing tools have become the most sought-after sources of demand for goods and services in 2020. During the pandemic, businesses were forced to incorporate additional development channels into their development strategies. A popular digital marketing tool is internet marketing.

Key words: Digital Marketing, SMM, contextual advertising, display advertising, Instagram, Yandex. Metrica, Google Analytics.

Успешность интернет - маркетинга основана на многих факторах. Для того чтобы потенциальный покупатель прошел всю воронку продаж необходимо выстроить такой механизм взаимодействия, который будет работать на каждом этапе.

Конверсия в интернет-маркетинге - это отношение числа посетителей сайта, выполнивших на нём какие-либо целевые действия, к общему числу посетителей сайта, выраженное в процентах. Так как потенциальный клиент может отключиться на любом этапе взаимодействия: отказаться от чтения необоснованно больших текстов, устанет заполнять форму заявки, столкнется с отсутствием адаптации сайта для работы на смартфоне или не получит ответа на свой вопрос в социальной сети. Задача маркетинга в данном вопросе сводится к необходимости минимизировать возможные ошибки в воронке, а для этого необходимо провести анализ сайта и всех маркетинговых активностей компании в интернете [1].

Комплексный аудит интернет-маркетинга позволяет:

- Оценить, насколько сильна позиция компании в интернете;
- Определить, отвечает ли получаемый результат целям компании;
- Понять на каких участках интернет-маркетинг не эффективен [1].

В процессе аудита интернет-маркетинга необходимо провести общий анализ трафика. В первую очередь бизнесу важны успешные лиды - посетители, приносящие доход. Высокая посещаемость без совершения покупок и заказов для компании не даёт коммерческого результата. Для оценки данных показателей можно воспользоваться системами аналитики Яндекс и Google, которые позволяют узнать, кто приходил на сайт (демографические характеристики аудитории), откуда и по каким ключевым словам, с каких устройств, сколько времени длился визит, какие страницы заинтересовали посетителей, какие целевые действия были выполнены и т. п.[1], рисунок 1.

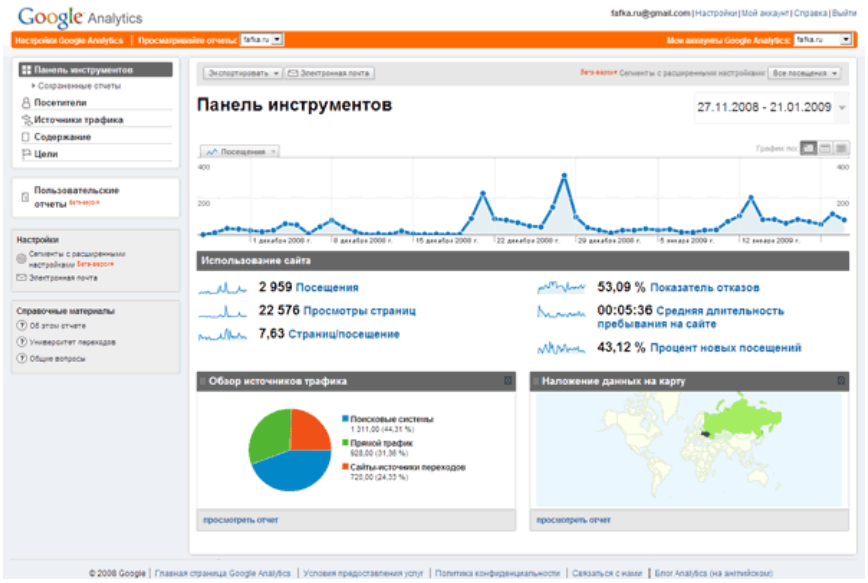


Рисунок 1 – Снимок экрана кабинета Google Analytics.

На следующем этапе стоит обратить внимание на анализ контекстной рекламы в Яндекс и Google. Её применение и эффективность также напрямую влияют на бизнес. Безусловно, контекстная реклама требует постоянных финансовых вливаний. Успешность в данном канале складывается из: динамики трафика, эффективности кампаний и стратегий, верная формулировка ключевых и минус-слов, настройки utm-меток, качество SEO и лендингов, на которые осуществляется переход, уровень CTR, конверсии и другие метрики. На рисунке 2 пример применения контекстной рекламы для продвижения услуг предприятия провайдера Междуреченска РТА – Телеком.

Рисунок 2 - Рекламная выдача графического объявления в ленте новостей с информацией о региональном операторе РТА – Телеком.

Еще одним важным инструментом интернет-маркетинга являются социальные сети. Применение социальных сетей как площадки прямого диалога бизнеса со своей аудиторией, позволяет формировать лояльность к бренду. В данной интернет среде бизнес представляет себя, выстраивает коммуникацию, узнает своих клиентов, получает обратную связь, обрабатывает возражения [2]. С помощью социальных сетей можно понять, чего не хватает аудитории, что ей нравится, а что нет, рисунок 3.

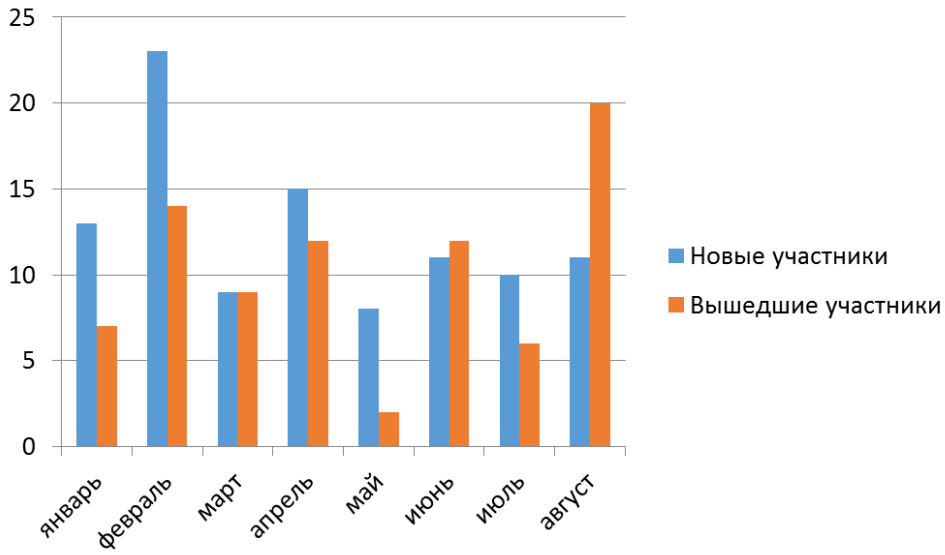


Рисунок 3 - Статистика участников группы АО «РИКТ» в социальных сетях.

В рамках аудита интернет-маркетинга также необходимо оценить позиционирование торгового предложения, провести анализ механик и элементов сайта, влияющих на конверсию (скорость загрузки, адаптивность масштаба к разным устройствам, «вес» контента, его интерактивность).

Цели и задачи интернет-маркетинга зависят от маркетинговой стратегии компании и масштабов развития бизнеса. На вектор успешности предприятия оказывает максимальное влияние выбранная руководством бизнес-модель. На этапе формирования запроса на внедрение инструментов интернет-маркетинга необходимо учитывать, что размещение в сети является лишь дополнительным каналом продаж, полностью зависящим от эффективности работы компании на остальных этапах воронки продаж.

Список использованных источников

1. Информационный блог рекламного агентства «МАНГО» «Тыжмаркетолог» [Электронный ресурс]: Как проанализировать текущий интернет-маркетинг, и кто это должен делать? — Режим доступа: https://blog.completo.ru/kak-proanalizirovat-tekuschii-internet-marketing/ (дата обращения: 18.12.2020).

2. Корпоративный сайт рекламного агентства «МАНГО» «MANGO OFFICE» [Электронный ресурс]: Digital marketing — Режим доступа: https://www.mango-office.ru/products/calltracking/for-marketing/osnovy/digital-marketing/ (дата обращения: 15.12.2020).

3. Информационный портал «DATAREPORTAL» [Электронный ресурс]: Digital 2020: глобальная статистика за октябрь — Режим доступа: https://datareportal.com/reports/digital-2020-october-global-statshot/ (дата обращения: 10.12.2020).

4. Обучающая платформа «This is DATA» [Электронный ресурс]: Digital – аналитика — Режим доступа: http://thisisdata.ru/courses/digital-analytics/ (дата обращения: 20.12.2020).

5. Портал «ХАБР» [Электронный ресурс]: Digital 2020: фиксируем тенденции — Режим доступа: https://habr.com/ru/post/497204/ (дата обращения: 18.12.2020).

УДК 65.011.56

Выявление и удержание ключевых клиентов компании с помощью проведения ABC-анализа и автоматизации задач в CRM-системе Битрикс24

Лапшова Т.Е. [1]

Научный руководитель: к.э.н. Кашпаров Д.В. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Балтийский федеральный университет имени Иммануила Канта», г. Калининград, Россия

Аннотация: В данной статье рассмотрено как с помощью ABC-анализа можно дифференцировать клиентскую базу и выделить среди полученных сегментов ключевых клиентов компании. Также в статье показано внедрение полученных результатов ABC-анализа в CRM-систему Битрикс24, с целью автоматизации постановки задач менеджерам для удержания ключевых клиентов в компании.

Ключевые слова: ABC-анализ, распределение Парето, ключевые клиенты, лояльность, удержание клиентов, CRM, CRM-система, Битрикс24, автоматизация задач.

Identification and retention key customers by conducting ABC-analysis and automating the task setting in the Bitrix24 CRM

Lapshova T.E. [1]

Scientific adviser: Ph.D. Kashparov D.V. [1]

[1] Immanuel Kant Baltic Federal University, Kaliningrad, Russia

Annotation: This article discusses how to differentiate customer base and identify the key customers by using ABC-analysis. The article also shows the implementation of the results of ABC analysis in the Bitrix24 CRM, in order to automate the task setting for managers to retain key customers in the company.

Key words: ABC-analysis, Pareto distribution, key customers, loyalty, retaining customers, CRM, CRM-system, Bitrix24, automating the task setting.

Для улучшения коммуникации с клиентами и выстраивания более эффективной работы с ними необходимо осознавать, какие действия необходимо предпринять по отношению к каждому из них, для того чтобы отношения и дальнейшая работа с ними была успешной и прибыльной. С этой целью компании стремятся не только идентифицировать своих клиентов, но и дифференцировать подход к ним.

Принципы работы с некоторыми клиентами будет схож, поэтому компании разделяют свою клиентскую базу на несколько групп, участники которых имеют общие характеристики, и работают с каждой группой по определенному сценарию. Одним из способов разделения клиентов на такие группы может служить ABC-анализ.

ABC-анализ – это метод, который позволяет определить степень распределения конкретной характеристики между отдельными элементами анализируемого множества. [3] В маркетинге ABC-анализ обычно используется для

классификации различных объектов, таких как потребители, товары, филиалы компании или рыночные сегменты.

Данный метод основывается на законе В. Парето, который гласит, что 80% результата достигается 20% затраченных усилий. В рамках данного исследования: 20% клиентов приносят 80% прибыли организации.

Использование традиционного соотношения 80:20 не всегда является лучшим способом деления на группы, так как не является объективной взаимосвязью качественных характеристик и количества элементов в исследуемом множестве. Поэтому пороги групп А, В и С не могут быть фиксированными и требуют регулярного пересмотра. Иначе результаты анализа могут привести к принятию неудачных решений. [5]

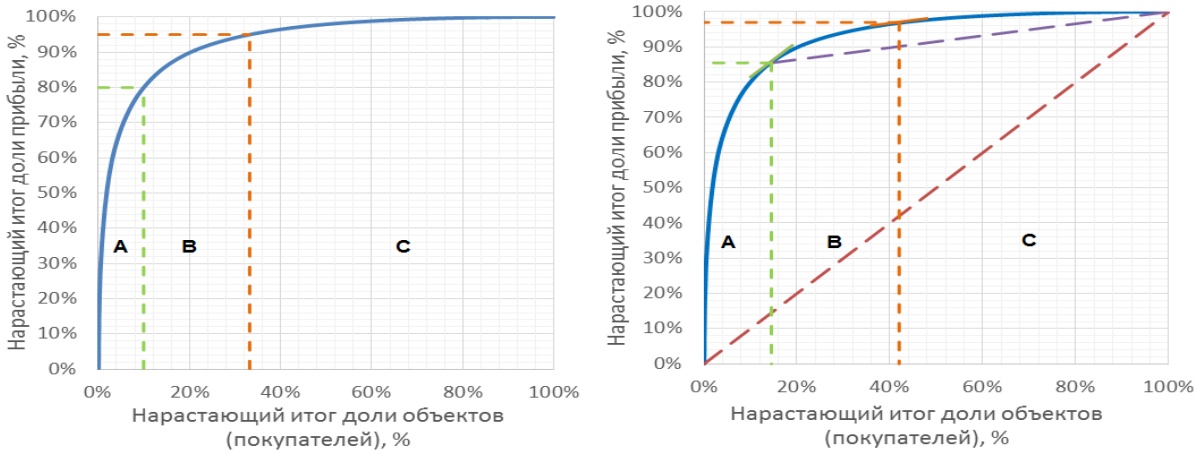
Границы каждой группы и их количество могут быть установлены самим ЛПР на основе его опыта и знаний, но также могут применяться иные методы. Одним из этих методов является метод анализа по касательным. Главная особенность данной методики – отсутствие фиксированных границ групп, что позволяет не пересматривать пороговые значения регулярно.

АВС-анализ является однофакторным методом классификации, но выполнив его не по одному, а по двум критериям, например, по прибыли и количеству совершенных сделок, результаты анализов можно представить в матричном виде. В результате проведения двухфакторного анализа образуются девять групп.

В рамках данного исследования был проведен двухфакторных АВС-анализ по двум критериям: количеству совершенных сделок и прибыли, полученными за 2019 год. Анализ проведен с помощью двух методов деления на группы: распределения Парето и метода касательных. Целью проведения АВС-анализа служит выявления ключевых клиентов компании. В данном случае ключевыми клиентами будут считаться те клиенты, которые принесли компании наибольшую прибыль и при этом относительно часто совершали покупки (группа Аа).

На первом этап проведем АВС-анализ по прибыли организации, полученной от каждого клиента, обратившегося в компанию в 2019 г. Для это Полученные данные ранжируются по убыванию показателя прибыли и рассчитывается доля прибыли, полученная от каждого клиента, по отношению к общей прибыли организации, полученной в 2019 г. Затем находится кумулятивная сумма рассчитанных долей, которая и служит данными для осуществления анализа, выделения границ групп и построения кривой Парето.

На рисунке 1 изображены кривые Парето с результатами распределения на группы А, В и С.



а) распределение по Парето

б) по методу касательных

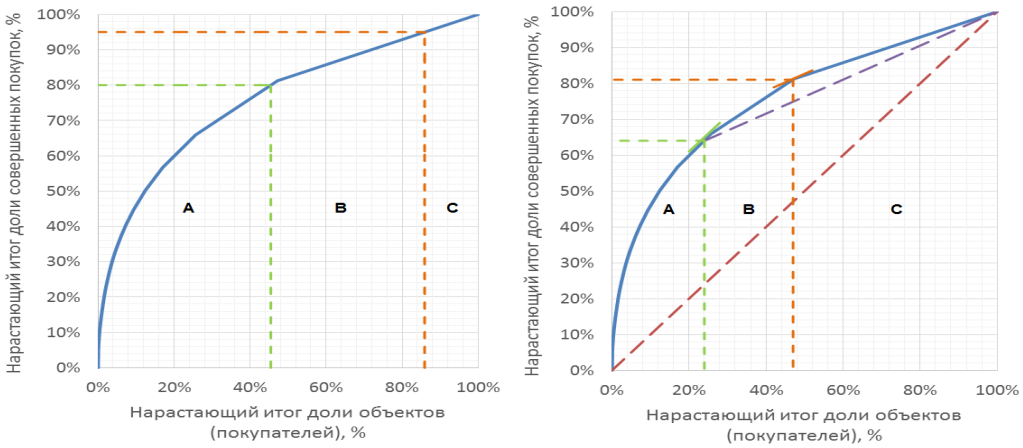
Рисунок 1 – Результаты ABC-анализа клиентов по прибыли

Как видно из рисунков 1а) и 1б), а также таблицы 1, разница между значениями границ групп незначительна. Значение порога между группами A и B составило 10-15%, а между B и C – 35-40%. Значит, примерно 10-15% покупателей, обратившихся в компанию в 2019 г., принесли 80-85% прибыли, 25-27% покупателей – примерно 12-15% прибыли, прибыль с остальных 58-65% клиентов составила всего лишь 3-5% от общей суммы прибыли полученной в 2019 году.

Таблица 1 – Сравнение пороговых значений ABC-анализа по данным прибыли при использовании метода Парето и метода касательных, % нарастающим итогом

Группа	По Парето		По методу касательных	
	Доля прибыли	Количество покупателей	Доля прибыли	Количество покупателей
A	80%	10%	85%	15%
B	95%	35%	97%	42%
C	100%	100%	100%	100%

Проведем ABC-анализ аналогичным способом с использование данных по количеству проведенных сделок по той же базе клиентов и по тому же периоду, что и в предыдущем анализе. Для удобства распознавания групп в дальнейшем используем обозначения строчных букв a, b, c вместо прописных.



а) распределение по Парето

б) по методу касательных

Рисунок 2 – Результаты ABC-анализа клиентов по количеству совершенных сделок

На рисунках 2а) и 2б) изображены кривые Парето, полученные по данным количества совершенных сделок в 2019 г. Анализ по принципу Парето и методу касательных показателя числа сделок в отличие от показателя прибыли показал абсолютно разные пороговые значения групп (таблица 2). Но так как данная кривая приобретает более линейный вид, то пороги групп в данном случае целесообразнее определить экспертным путем.

Таблица 2 – Сравнение пороговых значений ABC-анализа по данным числа совершенных сделок при использовании метода Парето и метода касательных, % нарастающим итогом

Группа	По Парето		По методу касательных		Экспертный метод	
	Доля числа сделок	Количество покупателей	Доля числа сделок	Количество покупателей	Доля числа сделок	Количество покупателей
a	80%	46%	64%	24%	37%	6%
b	95%	96%	81%	47%	66%	26%
c	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Таким образом, в группу a по показателю количества сделок вошло только 6% клиентов, совершивших 37% сделок, в группу b – 20% (29% сделок), а в группу c – оставшиеся 74% (34% сделок).

Объединим два проделанных ранее ABC-анализа в общий двухфакторный анализ (таблица 3).

Таблица 3 – Распределение доли прибыли и числа клиентов в результате двухфакторного ABC-анализа, %

Прибыль	Количество совершенных сделок					
	a		b		c	
	Доля прибыли	Количество клиентов	Доля прибыли	Количество клиентов	Доля прибыли	Количество клиентов
A	52%	4%	20%	4%	8%	2%
B	2%	2%	6%	8%	8%	12%
C	0%	0%	1%	8%	4%	61%

Наиболее значимыми клиентами для компании являются те клиенты, которые совершают частные покупки в большом объеме. В данном случае такими клиентами выступаю те, которые по результату анализа попадают в категорию А по обоим показателям: прибыли и количеству совершенных сделок. По результату анализа в ООО «БМК-Альянс» в 2019 году примерно 4% клиентов попадают в данную категорию. В общей сложности клиенты этой группы принесли 52% прибыли компании.

В случае ухода клиентов из группы Аа, упущенная выгода компании будет эквивалентна сумме прибыли, полученной в результате работы с клиентами из других групп. Поэтому необходимо поддерживать связь с данной категорией клиентов.

Для того чтобы не упустить из виду ни одного важного покупателя, было принято решение об автоматизации процесса напоминания менеджерам о взаимодействии с такого рода клиентами в случае, если не было никакой активности со стороны клиента в течение 60 дней со дня совершения последней покупки.

С этой целью была использована CRM-система Битрикс24, в которой в рассматриваемой компании работают с 2018 года. Рассмотрим алгоритм настройки системы для выполнения запланированной задачи.

Для реализации поставленной задачи необходимо, чтобы в системе была база данных клиентов. Так как в компании уже работают в Битрикс24, то в системе уже есть информация обо всех клиентах компании.

Следующим шагом необходимо дифференцировать ключевых клиентов, выделенных с помощью ABC-анализа, от остальных клиентов. Для этого в базе данных Битрикс24 было создано поле «Важный клиент» и в карточках каждого клиента компании, который относится к данной категории, проставлена соответствующая пометка (рисунок 3).

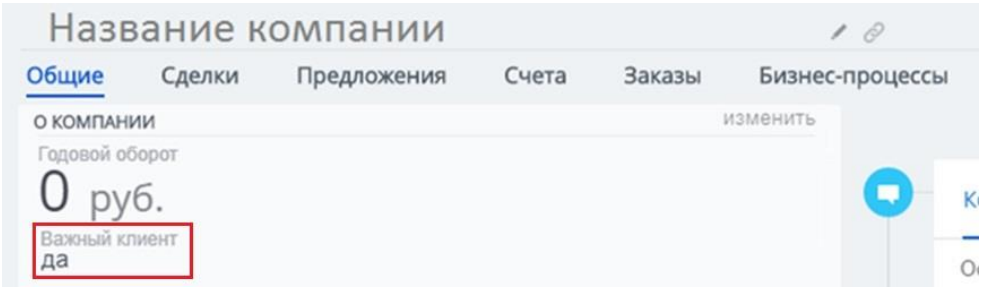


Рисунок 3 – Выставление категории клиента в карточке

Теперь система может отличать «важных» клиентов. На следующем этапе необходимо сформировать группу из этих клиентов. Для этого нужно воспользоваться функциями раздела CRM-маркетинг, вкладка «Сегменты» и сформировать там новый сегмент.

При настройке параметров сегментов важно указать, по каким условиям клиент попадает в данный сегмент. В данном случае есть два условия: клиент относится к категории «важный» и он не делал покупку в течение 60 дней. На рисунке 4 показано, какие параметры должны быть заполнены при формировании сегментов.

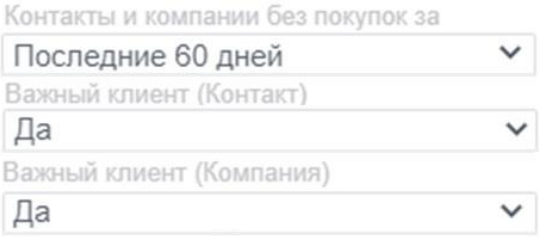


Рисунок 4 – Обязательные параметры для заполнения описания сегмента

Далее идет настройка процесса автоматизации постановки задачи менеджеру. Данная функция была реализована с помощью автоматического создания карточки в воронке продаж, создав для удобства в ней этап, для формирования таких карточек.

Настройка данного процесса осуществлялась в том же разделе CRM-маркетинг во вкладке Генератор продаж через создание нового блока повторных сделок.

На рисунке 5 изображено меню настройки создания автоматической постановки задачи. В строку «Выбор сегментов» был добавлен сегмент, который создавался ранее. Также очень важно выбрать ответственного за эту задачу (строка «Очередь») и в какую воронку отправится автоматически созданная карточка (строка «Направление сделок»).

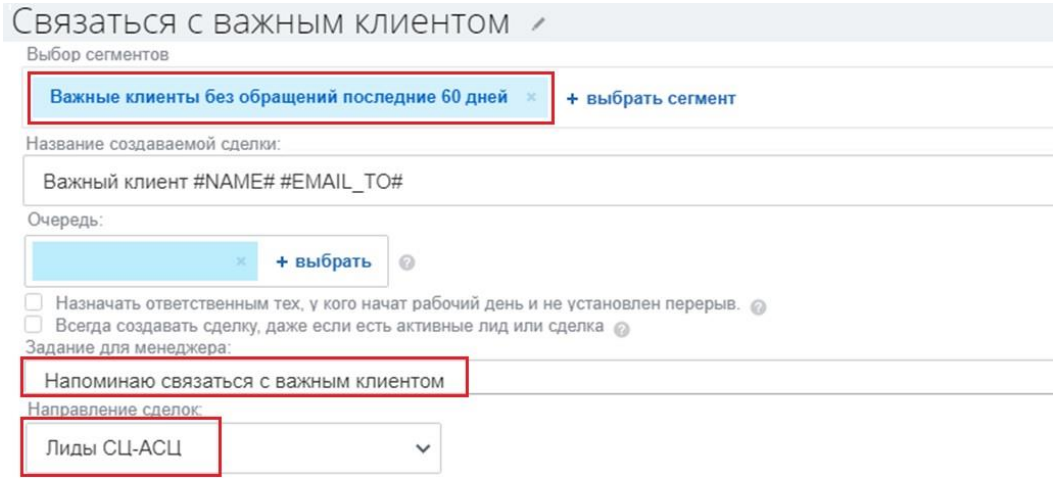


Рисунок 5 – Настройка автоматической постановки задачи менеджеру

После проведения вышеперечисленных мероприятий ответственный менеджер будет получать задачу, если хотя бы один из обозначенных клиентов не совершал никаких покупок в течение 60 дней.

Данная функция поможет компании не допустить снижение активности или даже уход ни одного из постоянных клиентов, что в значительной степени может повлиять на прибыль компании. Также стоит понимать, что у данного механизма работы также есть недостаток, который заключается в том, что менеджерам необходимо регулярно корректировать базу ключевых клиентов в Битрикс24 вручную.

Список использованных источников

1. Зенкова Н.А. Чаусова Е.В. Анализ товарного ассортимента торгового предприятия г. Прокопьевска // Материалы VI международной молодежной научной конференции «Математическое и программное обеспечение информационных, технических и экономических систем» Институт прикладной математики и компьютерных наук Томского государственного университета. - 2018. – с. 121-128

2. Курмашева Л.Б. Кластеризация на основе ABC-XYZ-анализа в профориентационной деятельности, Сборник статей и тезисов докладов VI международной научно-практической конференции студентов, магистрантов и преподавателей, 2019

3. Макарова Ю. А. Анализ ABC-XYZ в управлении материальными запасами // Журнал «Наука через призму времени», №9(30). – 2019. – с. 26-28

4. Официальный сайт Битрикс24. URL: https://www.bitrix24.ru/ (дата обращения 15.30.20)

5. Стерлигова А. Н., «Управление запасами широкой номенклатуры. С чего начать?», журнал Логинфо., №12. – 2003. – с. 50-55.

UDC 339.138

Chatbot as a modern means of Internet communications

Master's: Andryushina A.A. [1], Brizitskaya M.A. [1]

Scientific adviser: Dr. of Educational Sciences Fominykh N.Y. [1]

[1] Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia

Annotation: This article describes the opportunities that are open for business when using new technology in modern messengers - chatbots. It tells about their relevance in the world, as a modern way of building Internet communications. The main areas of their application have been defined, which have the opportunity to provide a new line of interaction between business and consumers.

Keywords: chatbots, innovation, sales, customer orientation.

Nowadays, chatbots as modern communication tools have become widely used in many areas of human life in order to establish contact with Internet users. The most popular chatbots got when their use in messengers and social networks (for example, in Telegram, Viber, Facebook, VKontakte). Thanks to the new virtual communication tool, it is possible to learn about special offers online, to receive the newsletter of fresh news and special offers in the field of goods and services, to make more complex operations. Currently, the greatest importance of chatbots are in the formation of such a model of behavior, which will be as close as possible to the human. Chatbots in the general sense usually refer to special programs that carry out Internet communication work most often with one or more users, using artificial intelligence. The modern kind of Internet communications is able to act as a virtual interlocutor and repeat and reproduce a written set of human signs, providing a preprogrammed response to the desired actions [1].

Due to the fact that contact with chatbots is not only an interesting activity, but also useful for a person, in terms of obtaining new information and solving consumer problems, it is worth noting that the Internet audience has accepted their appearance benevolently. Many organizations, in turn, have taken the interest of the audience to chatbots opportunities for their own promotion and began to develop their own chatbots, using them to attract the attention of consumers to the company through the use of a modern communication tool. The chatbot becomes a promotion channel or part of an advertising campaign for both big brands and newcomers.

Depending on the applications, functional features and the need to use chatbots vary greatly.

Chatbot specialists Shaouar B. and Etvel E. offer the following main uses [2]:

1. Business and e-commerce: chatbots have the most functionality, they can solve many problems, including online consulting, advertising communications, sales, etc.
2. Getting information: chatbots are used in electronic media, it provides users with interesting information. For example, a bot doctor may recommend treatment based on the patient's symptoms or provide addresses for nearby hospitals.
3. Teaching foreign languages and other disciplines (teachers' bots): provide the necessary material for learning, assess the knowledge of students.

4. Entertainment: chatbots can have conversations with or play with the user, as well as provide interesting information.

We can conclude that chatbots are a universal communication tool that is actively used in various fields: business, education, media and entertainment.

Let's take a closer look at the business chatbot functionality. It is diverse, related to both internal and external communications in the company: automatic sending of documents and messages, appointment of meetings, service and advice of customers, clarifying the needs of customers, presenting answers to simple questions, searching for the client interesting information about the product. This is very time-saving because chatbots help to make a quick purchase decision. During a dialogue with the user, chatbots collect and analyze the information they receive from the customer. When chatbots re-apply, they can send requests to the database so they don't ask the same questions to the customer.

In addition to the positive aspects, chatbots have a number of drawbacks [5]:

– Many functions to the detriment of efficiency. Programmers try to create universal chatbots, so they often do not work out individual components, and as a result, the work is not correct.

– The simplest algorithms. To create a "strong" chatbot, you need to own a large technology base, and this is not available to the average user.

– An imperfect interface. Most often, communication with chatbots takes place through text messaging. There are times when artificial intelligence does not understand what is wanted from it. In addition, they are absolutely emotionless in contrast to the person.

Chatbots are undergoing constant modernization to improve performance, as well as a probationary period to eliminate previously undetected errors.

Consider Sberbank, which started testing the Sber Businessbot platform, a chatbot with artificial intelligence technology for business [3].

Its main features are:

– The chat platform for communicating with customers through a website or messengers does not require the purchase of additional software or equipment;

– Constantly learns, accumulates options for answers and includes the most common questions and examples of language taking into account the scope of the company's activities. You can choose both ready-made scenarios and form your own.

– The service allows you to arrange text messages between visitors to the Company's Website and the Bank's Chatbot, as well as between visitors to the Company's Website and the Operator.

Among the advantages are:

– Reducing support costs to 20% (Chat-pot answers users' questions for the operator)

– Set up in 3 minutes (bot scenario templates with a base of typical customer appeals.

– Communication with customers 24/7 (Chatbot works around the clock and responds within seconds)

Examples of dialog scenarios [4]:

1.

Making

How to make an order, exchange or return an item. Comments and wishes for the order.

How to pay

Information about available payment options for goods and services.

Delivery conditions

Cost and timing of delivery, order tracking, self-delivery points.

Manage your account

Registration on the site, restoration of access, data change.

2.

Customer: «How to place an order? »

Chatbot:«Choose your favorite product and add it to the basket. Next, go to the shopping cart and click "Make an order."»

Customer: «Can I then cancel the order? »

Chatbot: «To cancel the order, you need to contact the store manager and call the order number. »

Customer: «Understandably, thank you! »

Thus, chatbots are able to solve many problems related to the implementation of communication with customers, aimed at attracting a new audience, promoting the advertising itself, providing them with information services, stimulating sales, forming their loyalty to the company, involving the consumer in advertising communication, which contributes to its efficiency.

List of sources used:

1. A practical guide to developing a chat interface. [Electronic resource] - URL: https://dmkpress.com/files/PDF/978-5-97060-542-4-1.pdf (date of access 03/06/2021).

2. Chatbot as a tool for effective interaction with clients. [Electronic resource] - URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41353619 (date of access 03/05/2021).

3. Sberbank Business Bot. [Electronic resource] - URL: https://sberbb.ru/ (date of access 03/05/2021).

4. Examples of chatbots for business: 9 most useful cases. [Electronic resource] - URL: https://spark.ru/ (date of access 03/01/2021).

5. How the chatbot works: technologies, schemes, algorithms. [Electronic resource] - URL: https://envybox.io/ (date of access 03/06/2021).

УДК 339.138:338.48

Маркетинг в сфере туризма

Амангелды Е. М. [1]

Научный руководитель: к.э.н. доцент Мамраева Д. Г. [1]

[1] Карагандинский университет имени академика Е. А. Букетова г. Караганда, Казахстан.

Аннотация: На базе потребности в развитии туризма отрасли играет на определенную роль в области маркетинга и рыночных условий, успешных предприятий и фирм, туристическая деятельность является часто связано с маркетинговых решений, которые должны быть приняты. Таким образом, в области туризма маркетинговой деятельности, проводимой правильно очень важно и для туристов Маркетинг профессиональных кадров, который является правильным направлением рынка, является одним из направлений.

Ключевые слова: туризм, маркетинг, гиды, промышленность, фирма, рынки, продукты, клиенты и промышленность.

Tourism Marketing

Amangeldy E.M. [1]

Scientific adviser: Ph.D. Associate Professor Mamraeva D.G. [1]

[1] Karaganda University named after academician E. A. Buketov, Karaganda, Kazakhstan.

Annotation: Based on the need for the development of tourism, the industry plays a role in marketing and market conditions, successful enterprises and firms, tourism activity is often associated with marketing decisions that need to be made. Thus, in the field of tourism marketing activities carried out correctly is very important for tourists as well. Marketing professional personnel, which is the right direction of the market, is one of the directions.

Key words: tourism, marketing, guides, industry, firm, markets, products, customers and industry.

Глобальная экономическая важно, быстро - растущий туризм промышленность, туризм промышленность в качестве одного из исследований, ищет способы, чтобы идентифицировать и решить те проблемы, это важно поместить в анализ предложения. Флаг управление применяется первым из всех, является искусств, а не наука.Он является опытными пользователями Творческого направлением, и любая практическая задача требует более не стандартное решения о выпуске. Туризм для многих развитых и развивающихся стран является источником валютных поступлений. В настоящее время Казахстан является важным вопросом для этого сектора экономики. Республика в Казахстане имеет богатые ресурсы и возможности для развития на многих видах и формах туризма.

Сегодня он является одним из наиболее быстро растущих секторов в туристической отрасли и международных туристских доходов на 10-15 процентов. Следовательно, туризм занимает значительное место на мировом рынке в разработке, поскольку некоторые люди в области приемных стран - товары и услуги для людей, путешествующих по туристической индустрии, чтобы создать набор производственной и не производственных деятельности или на определенных функциях могут быть созданы в виде набора туристических

предприятий. Рассмотрение НПО отдельных субъектов в туристической индустрии, чтобы способствовать развитию туризма маркетинга поможет изучению окружающей среды. Потому что маркетинг у этих субъектов развивается поразному [1, стр. 3].

Туризм маркетинга терминологии, использование концепции, принцип первый раз в 1971 году из Э. Криппендорф. Первый описывает явления и определения туристической деятельности в литературе. С 1950 года туризм является развивается быстро. На этом этапе, чтобы создать продавец рынка, спрос на туристические услуги часто имеет доступ к тенденции избыточной мощности и это будет адаптирован к рыночным отношениям и продажи продвижения методам, чтобы узнать, как к приемлемому.

Туризм промышленность характеризуется многими малыми и средними предприятиями. Их использование в современные маркетинговые инструменты и «ноу - ка», или не имеют опыта и время не средств, чтобы нанять людей, чтобы выполнить эту работу. Они только планировали проводить рекламные и маркетинговые исследования, а также этапы разработки продукта. Повышение конкуренции и клиенты требование большинства туристических организаций увеличить маркетинг главного желаемого результата.

Возросшая конкуренция и рост требований клиентов, что туристическая деятельность в Kazagromarketing приводит к использованию большинством туристических организаций, для обеспечения конкурентных успехов в борьбе и составлению стратегического маркетингового плана для адаптации к изменениям во внешней среде [1 стр 4].

Туристические компании маркетинг важность на рынке, увеличить создание условий для с появлением ее формировании, экономической свободы, будет видеть развитие конкурента.

Маркетинговая концепция туристических услуг:

– маркетинговые исследования и прогнозирование;

– разработка методов распространения туристических продуктов на рынке;

– определение эффективной ценовой политики;

– информация управления системы;

– разработайте план маркетинга.

Туризм маркетинг является крупной туристической организацией в туристической экскурсии по с ней и создать новый, более эффективный тип, который является для повышения качества туристского продукта на основе прибыли - ориентированной организацию и управление системой [2].

Основные туристические маркетинговые услуги - рекреационные, коммерческий спрос, монополия и необходимость действий, направленные на создание сегментации рыночной цены. Как и в маркетинговой деятельности туристических предприятий:

– анализ на рыночные возможности, целевой рынок выбора в будущем;

– разработка стратегий в соответствии с выбранными сегментами рынка;

– производство, распространение, продвижение туристических продуктов [1, стр. 6].

Некоторые авторы придают глобальное значение для определения туризма маркетинга. Например, швейцарский специалист Э. Криппендорф: " Путешествие Маркетинг - туристических предприятий, а также в региональные, национальные и международные планы, туризм на территории частной и общественной политики и координации изменений на регулярной основе.

Цель тех изменений такого потребления для удовлетворения более конкретных потребностей определенных групп в чеканки.

Туристический продукт, прежде всего, должен быть хорошей покупкой. Путешествие для достижения этой цели, маркетинговые услуги должны быть сделаны один после другого. В этой связи, определение туризма маркетинга на основе с идеей было бы.

Какие туристические маркетинговые услуги, рыночный спрос и предоставить эту услугу фирме, а также эффективные услуги, которые конкуренты могут позволить себе непрерывной системой обработки.

Особенности внутреннего внедрения корпоративного маркетинга управления системой появляется в начале 1990 - х годов, сегодня связаны с экологическими факторами. Уровень и характеристики этих отношений и маркетинга новой экономики и частично зависит от уровня развития внутренних систем. Значение маркетинга в сегодняшних потребностях клиентов может быть отражено в прибылях корпоративного бизнеса. Маркетинг — это не продвижение этих товаров, требования потребителей, учет требований конкретных сегментов рынка, переработка нового товара в соответствии с требованиями, определенными в концепции научных исследований. Многие промышленные предприятия и предприятия сферы услуг в стране, в том числе предприятия в сфере туризма, адаптируются к требованиям рынка, увязывая свою коммерческую деятельность с системой маркетинга. Индустрия туризма начинает понимать, что хорошо организованная система маркетинга окупается. Основное место маркетинга на предприятии должно быть связано с тем, что расчет цены способствует повышению конкурентоспособности производителя по сравнению с конкурентами на рынке за счет эффективных продаж его продукции.

Научно-технические изменения в мировой индустрии туризма учитывают специфику вкусов потребителей и новые требования, чтобы максимально соответствовать требованиям и быть всегда готовым к изменениям. Поэтому туристические предприятия страны не должны оставаться в стороне от глобальных изменений. Любая туристическая компания, заинтересованная в повышении конкурентоспособности своей продукции, должна уделять особое внимание продуктовым стратегиям, методам продажи продуктов и способам определения предпочтений потребителей.

Важной частью системной маркетинговой политики является формирование политики, которая окажет положительное влияние на потребителя, привлекательный внешний вид и культуру продаж предлагаемого нового продукта, возможность отражения основных характеристик его качественных характеристик. Маркетинг на туристическом рынке можно определить как механизм,

направленный на уравновешивание спроса и предложения на товары и услуги туристического предприятия [3].

На рост роли маркетинга в сфере туризма повлияли изменения спроса на туристические услуги и сложность экономической и конкурентной ситуации. Самое главное, особое влияние оказывают изменения демографических, экономических и социальных, психологических факторов.

Маркетинг в туризме — это процесс, направленный на разработку и предоставление туристических услуг, позволяющих повысить конкурентные преимущества формирования, ценообразования, продвижения, продаж, организации туров, управления, ориентированного на рынок, с целью получения прибыли. Маркетинговая деятельность в сфере туризма — это процесс, в котором происходит сочетание требований потребителей с условиями туристического предприятия. Его эффективность проявляется в том, что туристические компании готовят туры в соответствии с потребностями туристов, что увеличивает прибыль предприятия вдвое.

Особенности маркетинга в сфере туризма:

– во-первых, маркетинг туристических путешествий и прибытия туристов не только как средство стимулирования разное. Он может получить доступ к индустрии туризма с помощью маркетинговых и коммуникационных технологий. Элементы, в том числе реклама, PR, выставки и ярмарки для привлечения туристов. ITB международного туризма выставка в Берлине в 2011 году, был одним из лучших в мире. В этой связи отметим, что политика маркетинга выставки была применена.

– во-вторых, внешнее развитие туризма в местных туристических компаниях с посещением туристами различных территорий и проведением маркетинговых исследований рынков. Каждый турист сервис - провайдер будет разработать эффективный механизм для систематизации их деятельности пути определения доли в компании в отечественном и зарубежном туризме. Внутренний туризм промышленность является развивается хорошо. По данным Министерства индустрии и новых технологий, у предприятий туристической отрасли в прошлом году было 74 миллиарда тенге. Следует быть отмечено, что все виды туризма являются развивающимися в нашей стране. Первое — это нормально для любого бизнеса в сфере туризма после кризиса. В последние, экотуризм, даже превышены.

В то же время фирмы по исследованию рынка и местных туристических продуктов, агентства туристических услуг, работа с планированием портфеля и организацией эффективных мер по продвижению таких действий не включены. Следовательно, развитие маркетинговой деятельности туристических фирм на регулярной основе остается пассивным [3].

Маркетинг для быстрого развития в сфере туризма. Она обеспечивает высококачественное обучение в области туризма персонала для призыва представителей всемирно известных туристических компаний, через их обучающий семинар с организацией по обмену из опыта национальных и местных экспертов в области в области туризма. Введение в учебных руководствах и экскурсий признается в иностранном рынке. Большинство туристических компаний, мест-

ное знания и высоко квалифицированных специалистов в сфере туризма положило вперед, в том числе отсутствия менеджеров и маркетологов. Следовательно, необходимость обучения для работы. Важно подготовить кадры в соответствии с туристическими особенностями и потенциалом региона.

Повышение конкурентоспособности туристического сектора. Маркетинговые аспекты маркетинговых исследований для определения потребностей и вкусов потребителей, разработки продуктов, ценообразования, маркетинга, политики продвижения. Например, хорошо развит туризм, ориентированный на рекламные фонды из государственного бюджета политики продвижения туризма.

Турция туристические компании по подготовке персонала и компании вернулись в бюджет за счет стоимости перемещения персонажа на мировом рынке. Поэтому, в зависимости от состояния других отраслей экономики, таких как глобализация, маркетинг имеет на особое место в области туризма. Маркетинг в механизме контроля туристических фирм, который обеспечивает связь с факторами окружающей среды, известен. Текущие рыночные условия, конкуренты, туристические направления, тенденции туризма, трансформация продуктов, изменение вкусов потребителей и в качестве хобби, маркетинговая стратегия, план, подробная информация о предложении, акциях и других активах через компанию по управлению путешествиями напрямую влияют на туристический продукт фирмы в производстве принимают участие все элементы. То есть маркетинговая активность отдельных подразделений определяет направленность и направления дальнейшего развития компании. Маркетинг - ориентированных туристические агентства работают вместе, чтобы сформировать основную идею в туристическом бизнесе философии.

Вообще говоря, в Казахстане, в том числе и на важности для дальнейшего развития туризма промышленности в области маркетинговых услуг, туристическая маркетинговой кампания конкурентной рыночной среды для удовлетворения потребностей всех заинтересованных сторон, чтобы действовать на основе принципов научного подхода, на котором, по нашему мнению, он основан [2].

Список использованных источников

1. Апышева А. А. Совершенствование маркетинга в деятельности туристических агентств // С. Восточно- Казахстанский государственный университет имени Аманжолова - 2010. - С. 1-12.

2. Пути развития и совершенствования маркетинга в сфере туризма в Республике Казахстан. - 2012. - С. 2-8.

3. Камшыбеков, Т.К. Туризм в Казахстане: проблемы, пути решения, перспективы развития / Т.К. Камшыбеков. – Б.: БГИЭК, 2012.- 366с.

УДК 339.138

Исследование цифровых технологий маркетинг на примере «эффекта Kaspi Bank»

Кабулов Мирас [1]

Научный руководитель: к.э.н. Орынбекова Г.А. [1]

[1] НАО «Казахский агротехнический университет имени С. Сейфуллина», г. Нур-Султан, Республика Казахстан.

Аннотация: В статье исследованы новые формы продвижения банковских услуг и продуктов с использование цифрового банкинга, их популярность и востребованность. Проведен анализ работы АО «Kaspi Bank» по критериям «количества платежных карточек в обращении» и «количество пользователей мобильного-банкинга». Сделан вывод о необходимости дальнейшего развития информационных технологий в банковском маркетинге, что позволит сэкономить время и другие ресурсы.

Ключевые слова: маркетинг, инновации, банк, цифровые технологии

Digital Marketing Research on the example of the «Kaspi Bank effect»

Kabulov Miras [1]

Scientific adviser: Ph.D. Orynbekova G.A. [1]

[1] Seifullin Kazakh Agro Technical University, Nur-Sultan city, Republic of Kazakhstan

Annotation: The article examines new forms of promoting banking services and products using digital banking, their popularity and demand. The analysis of the work of JSC "Kaspi Bank" was carried out according to the criteria of "the number of payment cards in circulation" and "the number of users of mobile banking". The conclusion is made about the need for further development of information technologies in banking marketing, which will save time and other resources.

Keywords: marketing, innovation, bank, digital technologies

Во всем мире мы наблюдаем непрерывные изменения, особенно в сфере цифровых технологий маркетинга, которые активно внедряются в банковский бизнес. Ученые разных стран отмечают, что происходят изменения в мотивации, менталитете, образе и качестве жизни, появляются новые лидеры в Интернет-пространстве, происходит рост разных сообществ в социальных сетях, развивается рынок специализированных приложений, улучшаются системы сервиса и обслуживания, управления отношениями с клиентами и посредниками [1]. Пандемия только ускорила все эти процессы. Маркетинг и видение бизнеса в цифровом мире расширяют границы возможного, что мы видим на примере Instagram, Tiktok -где уровень рекламы и уровень бизнеса на высшем уровне. Зададимся вопросом «какие из цифровых технологий оказались наиболее востребованными в банковской сфере?». На наш взгляд это супер приложение, которое стало тем самым инновационным толчком, которого ждали потребители банковских услуг. Супер-приложение, которое является единым окном для всей экосистемы, позволило клиентам управлять своими финансами, совершать быстро транзакции, P2P-платежи, использовать Kaspi QR, получить он-лайн до-

ступ к потребительскому финансированию и реализовать многие другие полезные функции.

Можно ли изобрести колесо, если нет машины? Как собрать машину, если нет инструкции? Как создать супер-приложение банку, если подобных в мире нет? Команда управления банка Каспи дала инновационные ответы на эти вопросы. Можно обойти конкурентов, можно сломать границы, а можно и обогнать собственную тень. Именно это и было проделано Каспи банком. Свое начало банк берет в 1991 году, в момент начала нового суверенного и независимого Казахстана. После было много реформ и изменений, как в структуре самого банка, так и в структуре государства. Это уже история. А сейчас настоящее. Банк Каспи вышел на лондонскую биржу и сразу занял позиции лидера [2]. Спросите как такое возможно? Что было в основе успеха?

В Казахстане, как и во всем мире, существовала проблема скорости переводов денежных средств с карты на карту, мобильный телефон и так далее. Нужно было ждать 3-10 дней с момента перевода и до поступления. Каспи же решил эту проблему легко и качественно: необходимая сумма приходит к адресату буквально за 5-10 секунд. Вторая острая проблема - это функциональность приложений. Каспи решил этот вопрос очень удачно, благодаря чему спокойно вышел на мировую биржу.

Рассмотрим цифровые показатели, чтобы понять современные тенденции развития банка (таблица 1).

Таблица 1 – Основные критерии оценки деятельности банка Kaspi.kz

Показатели	2017 год	2018 год	2019 год	Темп роста			
				+/- к 2017г.	% от 2017 г.	+/- к 2018г.	% от 2018 г.
Количество платежных карточек в обращении	416 869	797 048	1 780 686	380179	191,2	983 638	223,41
Количество банковских отделений	18	18	17	0	0	-1	94,4
Количество пользователей мобильного-банкинга	133 264	412 384	917 459	279120	309,4	505 075	222,5

Составлено автором по данным [3].

Как мы видим, цифры впечатляют. Несмотря на то, количество банковских отделений за три почти не изменилось: в 2017-2018 гг. – 18 отделений, в 2017 году даже на 1 меньше, банк «взлетел» по основным критериям (рисунок 1), намного выше своих конкурентов.

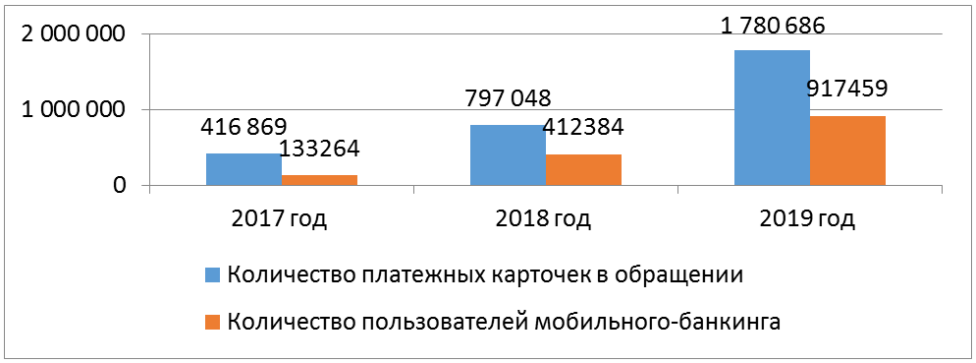


Рисунок 1 - Основные критерии оценки деятельности банка Kaspi.kz

Просто посмотрите на данные других конкурентов, например, крупнейшего и очень популярного казахстанского банка Halykbank.kz, сравним их показатели (таблица 2).

Таблица 2 – Количество платежных карточек в обращении

Показатели	АО «Halykbank.kz»	АО «Kaspi Bank»	Отклонения	
			+/-	в процентах
2017 год	428 759	416 869	-11 890	-2,77
2018 год	755 371	797 048	41 677	5,52
2019 год	690 535	1 780 686	1 090 151	157,87

Составлено автором по данным [3,4]

По количеству платежных карточек в обращении самый востребованный банк в РКАО «Kaspi Bank» за счет мобильного приложения и переводов в целом совершил «инновационный прыжок в стратосферу».

Новостные заголовки СМИ совсем недавно, пестрили таким названием «Kaspi.kz вышел на IPO и стал самой дорогой компанией в истории Казахстана». Kaspi.kz провел долгожданное IPO на Лондонской бирже, получив от инвесторов $1 млрд. Ранее аналитики оценивали размер сделки в пределах $742-$879 млн. Продающей стороной выступили акционеры компании. По данным KASE, на 1 июля 2020 акционерами Kaspi.kz являлись Вячеслав Ким (36,69% акций), фонд Baring Vostok (27,72% акций), Михаил Ломтадзе (24,98% акций), Goldman Sachs (3,85% акций). На начало июля 2020 в обращении находилось 191 805 000 акций Kaspi.kz [2].

Несмотря на то, что Kaspi.kz занимает первое место среди 30 крупнейших интернет-площадок и позиционирует себя как финтех-компания, ядром его деятельности выступает прежде всего банковский бизнес. Kaspi bank (№1 в рейтинге банков Казахстана в 2020 году) является третьим по размеру активов в 2,6 трлн тенге, для сравнения активы крупнейшего в РК Халык банка составляют 9,5 трлн тенге.[3,4] Согласно отчетности компании на 30 июня 2020, операционная прибыль выросла с 91,6 млрд до 138,8 млрд тенге (год к году). Чистая прибыль увеличилась с 77 до 115,6 млрд тенге. Прибыль на акцию выросла с 403 до 597 тенге по балансу[3]. Изменение финансовых показателей в кратко-

срочном периоде, за три месяца, показывает рост чистой прибыли на 56,3%(таблица 3).

Таблица 3 – Финансовые результатыбанкаKaspi.kz

Показатель	На 01.07.20	На 01.10.20	Отклонения	
			+/-	в процентах
Уставный капитал	8 509	8 509		
Собственный капитал	311 072	242 098	-68 974	-22,2
Совокупные активы	2 464 238	2 525 069	60 831	2,5
Совокупные обязатель-ства	2 153 166	2 282 971	129 805	6,0
Чистая прибыль	102 582	160 303	57 721	56,3
Балансовая стоимость простой акции	16 519	12 754	-3 765	-22,8
ROA,%	4,16	6,35	2,19	-
ROE,%	32,98	66,21	33,23	-

Составлено автором по данным [5]

Kaspi.kz стала самой дорогой публичной компанией Казахстана -ее рыночная капитализация составила $6,5 млрд. Для сравнения - это больше, чем оценка «Яндексом» всей TCS Group, которую IT-гигант планирует приобрести за $5,48 млрд. По данным Yahoo Finance, рыночная капитализация российской компании на 15 октября составляет $4,82 млрд.

Но самая фишка в приложении Kaspi kz. Kaspi gold, Kaspi Red, Kaspi Store все в одном простом приложении. Меня именно этим заинтересовала тема инновационных технологий маркетинга и продаж в банковской сфере, а именно «эффект Kaspi». В Казахстане признано, что «Центром инноваций экосистемы является мобильное приложение Kaspi.kz, уникальный продукт, собравший все сервисы Kaspi.kz на экране смартфона в одном приложении. Такого разнообразия сервисов под одним брендом в одном приложении нет нигде в мире. На данный момент приложением активно пользуются примерно 6 млн человек.» [6]. При этом активно используются все три платформы Kaspi.kz - маркетплейс, финтех-платформа и система платежей. Подобных вещей в мире мало. Каспи стал настоящим «гигантом» в сфере банковского обслуживания и не только.

Но можно ли привлечь еще больше клиентов? Думаем, что да, используя «цифровой скоринг клиентов на основе анализа больших данных». Что это значит? Когда при рассмотрении заявки на кредит проводится анализ многих баз данных, например анализ частоты переводов, активности в интернете. Таким образом, может существенно расшириться база клиентов. Проблема выдачи кредита часто упирается в необходимость наличия пенсионных отчислений и официально признанных доходов, заработной платы, например. Есть люди, которые их не получают, но при этом имеют регулярные источники получения доходов. Таким клиентам можно выдать кредит, но стандартный анализ покажет, что нельзя. А вот анализ переводов покажет, что от прихода из разных источников получается, к примеру, около 300-500 тысяч в месяц. Для этого нужна аналитика больших данных, чтобы отделять нужные суммы, и дифференциро-

вать их. Тогда количество клиентов и пользователей приложением возрастет. Тем более, что сама технологическая и социокультурная среда дает новые возможности для того, чтобы digital-marketing (цифровые технологии маркетинга) (цифровые технологии маркетинга) становится ведущим среди маркетинговых коммуникаций.

Выводы исследования и дальнейшие перспективы работы над данной темой заключаются в следующем: в банковской сфере значительную роль будут играть приложения, отличающиеся ориентацией на инновации, удобным интерфейсом, способные быстро удовлетворить повседневные потребности; сохранятся существующие тенденции роста доли пользователей сети Интернет и соответственно мобильного банкинга; расширятся возможности таргетированной рекламы, которая будет адресована конкретному потребителю с учетом свойств его профессиональной деятельности, личности и др. качеств; компании будут больше экономить за счет использования анализа и извлечения больших данных (big data), чат-ботов, виртуальных помощников, социальных сетей. Таким образом, на мой взгляд, в Казахстане мобильный банкинг будет значительно опережать традиционные формы банковского обслуживания, возрастет роль SMM маркетинга, улучшится качество контента, digital-marketing станет более сложным, но продуктивным. Мир, в котором правит интернет и из него выходящие браузеры и приложения - это огромная ниша для больших доходов и покорения больших вершин. Что сейчас и показывает пример банка Kaspi kz, который «перевернув игру» улучшает жизнь людей за счет разработки инновационных продуктов и услуг.

Список использованных источников

1. Analysis of technological innovations in digital marketing M. Oklande, T. Oklander, O. Yashkina, I. Pedko, M. Chaikovska //Eastern-European Journal of Enterprise Technologies ISSN 1729-3774 //5/3 (95) 2018,p.80-91// [Электронный ресурс]. URL:10.15587/1729-4061.2018.143956 (дата обращения: 05.12.2020).

2. Падение цен на нефть и пандемия COVID-19 [Электронный ресурс]. URL:https://forbes.kz/(дата обращения: 27.12.2020)

3. Финансовая отчетность Kaspi kz [Электронный ресурс]. URL:https://ir.kaspi.kz/financial-information (дата обращения: 07.02.2021)

4. Основные направления стратегического развития Группы «Халык» на период 2019-2021 годов. [Электронный ресурс]. URL:https://halykbank.kz/storage/app/media/O%20banke/INFORMACIYA/strateg%20razvitye.pdf (дата обращения: 16.02.2020)

5. Финансовые показатели банкаKaspi.kz/[Электронный ресурс]. URL:https://kase.kz/ru/issuers/KSPI (дата обращения: 01.03.2020)

6. Крупнейшая платежная, торговая площадка и экосистема финансовых технологий в Казахстане [Электронный ресурс]. URL:https://ir.kaspi.kz/platforms/ (дата обращения: 17.02.2020)

УДК 339.118

Маркетинг в реальном времени как инструмент повышения конкурентоспособности кондитерских предприятий

Андреева М.А. [1]

Научный руководитель: д.э.н., Миллер А.Е. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского», г. Омск, Россия

Аннотация: в статье рассматриваются особенности маркетинга в реальном времени как инструмента повышения конкурентоспособности кондитерских предприятий. Даётся общая характеристика понятия «конкурентоспособность». Даётся общая характеристика маркетинга в реальном времени. Обосновываются его преимущества, эффективность, принципы использования. Рассматривается практика применения кондитерскими предприятиями и оценивается перспективность применения данного направления в России.

Ключевые слова: маркетинг в реальном времени, конкурентоспособность, кондитерские предприятия.

Real-time marketing as a tool to increase the competitiveness of confectionery enterprises

Andreeva M.A. [1]

Scientific adviser: Dr., Miller A.E. [1]

[1] Dostoevsky Omsk State University, Omsk, Russia

Annotation: the article examines the features of real-time marketing as a tool for increasing the competitiveness of confectionery enterprises. A general description of the concept of "competitiveness" is given. A general description of real-time marketing is given. Its advantages, efficiency, principles of use are substantiated. The practice of application by confectionery enterprises is considered and the prospects of using this direction in Russia are assessed.

Key words: real-time marketing, competitiveness, confectionery enterprises.

В условиях рыночной экономики одним из приоритетных направлений деятельности предприятия является повышение конкурентоспособности. В настоящее время на рынке кондитерских изделий усиливается тенденция перенасыщения, предложение кондитерской продукции значительно превышает потребительский спрос, что приводит к повышенной конкуренции. Каждый потребитель на рынке кондитерских изделий имеет собственное понимание, определяющее для него конкурентные преимущества продукции. В следствии этого, кондитерским предприятиям необходимо непрерывно искать новые пути воздействия на потребительский спрос. Одним из современных способов повышения уровня конкурентоспособности предприятий является эффективная коммуникационная политика с потребителями. Рост потребности персонализации рекламных предложений, развитие новых форм взаимодействия и сокращения дистанции бренда с внешней аудиторией и заставляет маркетологов разрабатывать все больше новых способов коммуникации.

До настоящего времени еще не сформирована система принципов, методов и способов изучения конкурентоспособности, что вызывает необходимость

обоснования конкурентоспособности как интегрированной экономической категории, определение специфических подходов и механизмов её формирования на предприятии.

Систематизация и анализ существующих в экономической литературе теоретических взглядов на экономическую сущность понятия «конкурентоспособность» свидетельствуют об отсутствии в настоящий момент времени в научной литературе единого подхода к определению её сущности. Такая ситуация возникает из-за сложности изучения явления конкуренции, ее многомерности и многоаспектности изучения. Основные подходы авторов к сущности понятия «конкурентоспособность» представлены в следующей таблице.

Таблица 1 - Основные подходы авторов к сущности понятия «конкурентоспособность»

Автор	Содержание	Свойства конкурентоспособности
М.Ю. Носова [4]	Отношения между субъектами рынка, связанные с достижением преимуществ во внешней среде предприятия.	Основывается на конкурентных преимуществах; эффективность
А.А. Мигранян [3]	Представляет собой результат от влияния факторов конкурентного механизма, которые проявляются через экономическую эффективность производимого продукта или услуги.	Эффективность; многоуровневость
Н.И. Комков, А.В. Лазарев [1]	Конкурентоспособность объекта – это обладание вектором свойств, которые создают преимущества в конкурентной борьбе на рынках. С целью завоевания большей доли рынка необходим и более высокий уровень конкурентоспособности объекта, таким образом, конкурентоспособность – это категория, характеризующая положение объекта относительно других объектов-конкурентов на рынке, выраженная совокупностью определенных показателей.	Базируется на конкурентных преимуществах; относительность; многофакторность
В.Г. Белкин, Ю.Д. Шмидт, И.М. Романова [3]	Способность предприятия превосходить конкурирующее предприятие в достижении поставленных экономических целей.	Относительность; способность побеждать в конкурентной борьбе
Р.А. Фатхутдинов [2]	Параметр объекта, который характеризуется уровнем удовлетворения потребностей в сравнении с лидерами рынка. Таким образом, конкурентоспособность способна определить возможностьвыдерживать конкуренцию в сравнении с аналогичными объектами на рынке.	Относительность; способность выдерживать конкуренцию
Ю.Ю. Александрова [3]	Конкурентные преимущества, которые обусловлены наличием параметров субъекта рыночных отношений, с помощью которых формируются отличия перед конкурентами.	Относительность; базируется на конкурентных преимуществах

Конкурентоспособность в рамках данных подходов рассматривается, как:

1. Способность производить конкурентоспособную продукцию;
2. Способность вести экономически эффективную хозяйственную деятельность;
3. Способность реализации конкурентной модели бизнеса.

Таким образом, на основе анализа основных подходов к определению конкурентоспособности, можно выделить основополагающие аспекты, важные для определения сущности данного понятия:

1. Конкурентоспособность позволяет удерживать предприятию накопленные ранее конкурентные преимущества;
2. Конкурентоспособность – динамический показатель, изучение которого необходимо с учетом временных изменений и влияний внешних и внутренних факторов;
3. Конкурентоспособность предприятия не есть конкурентоспособность его товаров и услуг.

Исходя из вышеуказанных аспектов конкурентоспособности, можно сделать вывод, что для удержания конкурентного преимущества необходимо использовать актуальные инструменты маркетинговых коммуникаций. Одним из современных и эффективных инструментов коммуникаций с потребителями является маркетинг в реальном времени. Маркетинг в реальном времени использует релевантные тенденции для связи с потребителями, его главная цель состоит в том, чтобы продать услугу или продукт, в которых потребители нуждаются во время текущих событий. В большинстве случаев маркетинг в реальном времени осуществляется на платформах социальных сетей [5].

Основным преимуществом маркетинга в реальном времени является использование аналитики поведения клиентов, с помощью чего предприятия имеют возможности для своевременного и эффективного взаимодействия с клиентами. Продажа продукта на основе текущего события или тенденции привлечет внимание потребителей, так как они будут видеть возможность немедленного использования продукта. Маркетинг в реальном времени позволяет компаниям мгновенно связаться с потребителями. Также в качестве основных преимуществ можно выделить: более эффективные контакты с аудиторией, увеличение числа клиентов, культивирование аудитории, повышение эффективности продаж. В следующей таблице 2 представлены основные инструменты маркетинга в реальном времени.

Примером использования маркетинга в реальном времени кондитерским предприятием является пример «Монделиз». Во время проведения спортивного матча на стадионе погас свет на 34 минуты. За это время «Монделиз» создали рекламную компанию «dunk in the dark» (макай в темноте) печенья «Орео» в Twitter. Такая коммуникация была благоприятно воспринята аудиторией и в следующий месяц продажи печенья «Орео» в США возросли на 11%. Если говорить об отечественных кондитерских предприятиях, то данный инструмент пока не использовался ни одним из предприятий. Однако имеется тенденция роста интереса к маркетингу в реальном времени в России, так как все больше российских кондитерских предприятий создают аккаунты в социальных сетях

Таблица 2 - Инструменты маркетинга в реальном времени

Вид инструмента	Пример
Сервисы для поиска в СМИ и социальных медиа	Google, «Яндекс»
Инструменты графического анализа	BlogPulse, Google Trends
Сервисы для поиска по блогам	Google Blog Search, Technorati, Twingly, IceRocket
Сервисы информирования	Google Alerts
Инструменты поиска в Twitter	HootSuite, TweetDeck, Twitter search

Таким образом, для того чтобы удержать конкурентное преимущество, кондитерским предприятиям необходимо использовать современные инструменты маркетинговых коммуникаций. Маркетинг в реальном времени представляет собой продажу продукта на основе текущего события или тенденции. Его эффективность может быть обусловлена некоторыми правилами: необходимо понять актуальность темы для потребителей, установить связь между продукцией и актуальной темой, а самое главное - отреагировать в момент пика актуальности темы.

Список использованных источников

1. Криворотов В. В., Калинина А. В., Ерыпалов С. Е. Конкурентоспособность предприятий и производственных систем. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 351 с.
2. Фатхутдинов Р.А. Стратегический менеджмент: учебник. 7-е изд., испр. и доп. М.: Дело, 2005. – 411 с.
3. Волошин А.В. Эволюция теорий конкуренции и конкурентоспособности в экономической науке // Фундаментальные исследования. – 2017. – № 4-2. – С. 330-338.
4. Калиева О.М. Эволюция научных взглядов на сущность конкурентоспособности в экономике // Вестник ВУиТ. 2015. №1 (33). С. 21-23.
5. Кара А. Н. Эффективные маркетинговые коммуникации как источник повышения конкурентоспособности предприятия / А. Н. Кара, В. В. Васин, Е. И. Васина. — Экономика, управление, финансы : материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Пермь, апрель 2015 г.). — Пермь : Зебра, 2015. — С. 134-136.

УДК 622.6

Инновационные технологии маркетинга и продаж

Кондратьев Д.К. [1]

Научный руководитель: Глебова Е.Б. [1]

[1] Муниципальное Автономное Образовательное Учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 93», город Кемерово, Россия

Аннотация: Данная тема весьма актуальна в условиях конкуренции, где каждая из фирм пытается занять на рынке лучшее расположение. Именно поэтому, создание, а впоследствии и использование инновационных маркетинговых технологий - является самым эффективным и востребованным рыночным инструментом, который способствует подержанию высоких темпов развития и повышения конкурентоспособности организации и их брендов, а также увеличение прироста клиентов, оборотов продаж. Невозможно достичь всего этого без внедрения новейших и уникальных технологий для производства, продвижения новых товаров или услуг. Компании вынуждены реагировать на инновационный прогресс, путем изобретения оригинального и неповторимого продукта, у которого пока не существует аналогов, иначе они не смогут конкурировать с другими производителями, что приведет к потерям прибыли и кризису в компании, а потом и вовсе к ее закрытию.

Ключевые слова: инновации, маркетинг, технологии маркетинга, инновации в сфере маркетинга.

Innovative marketing and sales technologies

Kondratyev D.K. [1]

Scientific adviser: Glebova E.B. [1]

[1] Municipal Autonomous Educational Institution "Secondary School No. 93", Kemerovo, Russia

Annotation: This issue is very relevant in a competitive environment, where each firm is trying to occupy the best place on the market. Therefore the creation, and subsequently the use of innovative marketing technologies, is the most effective and popular market tool that contributes to maintaining high rates of development and increasing the competitiveness of the organizations and their brands, as well as increasing the growth of customers and sales turnover. It is impossible to achieve all this without the introduction of the latest and unique technologies for the production, promotion of new goods or services. Companies are forced to respond to innovative progress by inventing an original and unique product, which does not yet have analogues, otherwise they will not be able to compete with other manufacturers, which will lead to loss of profits and company`s crisis, and then to its closure.

Key words: innovations, marketing, marketing technologies, innovations in the field of marketing.

В наше время ведение бизнеса напрямую зависит от увеличения оборота и продаж, а также от расширения ассортимента. Для того чтобы получать больше прибыли следует разрабатывать уникальные товары и услуги, при этом не забывать о маркетинг. Напротив, если не рекомендовать должным образом свой продукт и не использовать все доступные в 21 веке ресурсы продвижения, то человек, занимающийся бизнесом, рискует потерять прибыль, так как конкуренты постоянно развиваются и внедряют новые методы и способы привлечения клиента.

Принцип инновационного маркетинга заключается в улучшении качества производимых товаров и услуг, а также и в методах их рекомендации. Благода-

ря этим методам привлечения трафика в большей части и формируется спрос, который будет удовлетворять желания и потребности потребителей.

Маркетинговые инновации – это совокупность процессов, непосредственно связанных с введением или единством знаний данной деятельности, внедрение новейшей продукции и услуг. С помощью таких процессов организация становится более конкурентоспособной. Основной целью такого привлечения клиентов является выявление скрытых или слабо удовлетворённых запросов, а также продвижение и разработка на рынке новейшей продукции, которая будет в полной мере соответствовать ожиданиям клиента, будет качественнее и привлекательнее, чем у конкурентов.

Есть 3 типа инноваций в сфере маркетинга:

– ведение деятельности новыми методами;
– создание уникальной продукции;
– привлечение новых клиентов.

Инновационный маркетинг можно классифицировать по техникам использования:

– применение BigData;
– увеличение конверсии;
– привлечение клиентов путем таргетинга;
– показ контекстной рекламы;
– CRM;
– SEO.

Создание и применение новых технологий маркетинга является сложным процессом. Однако, чтобы облегчить этот процесс, организации и бизнесмены привлекают сторонних специалистов: менеджеров, маркетологов, пиар-менеджеров, а также специалистов в сфере IT. Для самого начала этим людям придется провести исследование новинок, которые уже есть на рынке, и исходя из этого уже анализировать, какие технологии более продуктивно работают и как можно усовершенствовать их. Чтобы увеличить прибыль и стать более успешным по сравнению с конкурентами, процесс внедрения инноваций должен сопровождаться постоянными анализами и исследованиями того, что происходит на рынке.

Возможно несколько видов тестирования:

– conceptual testing используется для проверки идеи; в этом процессе важно обратиться к пользователям прикладной системы;

– life-cheking продукта пользователями (бета-тест, проводится после лабораторного альфа-теста);

– market testing (демо-маркетинг) — оценка реакций будущих покупателей и оценка плана выведения продукта на рынок.

Но часто фирмы пренебрегают всеми возможными исследованиями, теряя возможность повысить прибыль и стать успешнее, поэтому, когда их продукт или услуга появляется на рынке, то фирма рискует понести убытки, так как маркетинг является частью успеха компании.

В наше время блокчейн стал одним из прорывов в сфере маркетинга, который позволяет хранить, защищать и распространять информацию, благодаря тому, что его блок данных объединен единой системой. За частую он используется тогда, когда потребитель совершает покупку чего-либо, для того чтобы получить информацию о предпочтениях покупателя, к примеру, реклама, которую он смотрит, анализ интересов человека тоже производиться с помощью этой технологии.

Особенности данной системы:

– Повышение эффективности организации.

– Осуществление продвижения путем рекламы.

– Подбор продукта, исходя из интересов потребителя.

– Повышение значимости программы лояльности для клиентов.

Использование этой системы позволяет фирмам ориентироваться на интересы и предпочтения покупателей, ведь только благодаря их заинтересованности и их спросу зависит успех организации.

Еще введение QR-Кодов является отличным решением, так как благодаря своей технологии покупатель может получить полную информацию о товаре, информация не только содержит информацию о составе товара или производителе, но еще о действующих акциях и скидках.

Но лучшем открытием в сфере маркетинга является Искусственный Интеллект, который внедрили в большинство сфер жизнедеятельности людей. Существует огромное количество функций и задач, которые может выполнять ИИ. К счастью или к сожалению, ИИ не может полностью быть автономным. Ученые предполагают, что еще этой технологии потребуется много лет, чтобы робот смог заменить человека в определенных сферах деятельности.

К сожалению, в сфере инновационного маркетинга, как и везде есть ряд минусов, которые способствуют потери потенциальной прибыли и не дают должного результата:

– малые предприятия пренебрегают подобными технологиями;

– очень мало специалистов, которые действительно могут что-то предложить;

– в большинстве случаев низкое качество инновационных проектов;

– большие дополнительные затраты на развитие и использования технологий и так далее;

Есть еще некоторые типы инновационных стратегий:

1. Омникальность – сочетание цифровых и традиционных методов продвижения и рекламы продукта.

2. Перенос – это стратегия использования у зарубежных стран научно-технического потенциала.

3. Наращивание – использование собственного научного капитала и с помощью привлечения зарубежный технологий, специалистов и других инструментов создаются уникальные технологии.

4. Заимствование – сначала инновация развивается с использованием дешевой рабочей силы и собственного научного потенциала, затем все технологии начинают разрастаться и исследоваться.

Любому государству необходимо выработать свою стратегию инноваций, которой бы требовался научный потенциал страны и кадров, научно-технические и сырьевые ресурсы. Все вышеперечисленное при развитии, контроле и должном использовании предполагает успех предприятия.

Самыми же популярными технологиями в 2020-2021 в РФ являются:

1. Чат-боты, с помощью которых кампания экономит время как клиентов, так и собственное.

2. Социальные сети, такие как WhatsApp, Viber, Telegram, благодаря функциям которых, становится удобнее вести бизнес.

3. Адаптивный дизайн – оптимизация своих сайтов и ресурсов для смартфонов, так как по статистике Google 48% пользователей изучают продукт или бренд с помощью смартфона.

Подводя итог данной работы, становится понятно, что благодаря инновациям и технологиям в сфере маркетинга, организация имеет огромнейшие возможности для развития и продвижения, также благодаря конкуренции с каждым годом все больше предпринимателей стремятся к усовершенствованию технологий или производству абсолютно уникальных инноваций, что позволяет преуспеть в своей деятельности и максимально удовлетворить желания и потребности потребителя. Бизнес, который старается оставить своего клиента довольным, заставляет еще раз к нему обратиться и создает уникальный продукт, при этом не забывая про качественное, технологичное продвижение и демонстрацию товара или услуги, имеет все шансы, чтобы быть лучшим среди других.

Список использованных источников

1. Кашанская М.Н. Инновационные маркетинговые технологии // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2019. № 6 [Электронный ресурс]. URL: http://ekonomika.snauka.ru/2019/06/16588 (дата обращения: 14.03.2021).

2. Понятие инновационного маркетинга, его виды и тренды. URL:https://viafuture.ru/katalog-idej/innovatsii-v-marketinge (дата обращения: 14.03.2021).

3. Маркетинговые инновационные стратегии. URL:https://studme.org/12281128/investirovanie/marketingovye_innovatsionnye_strategii (дата обращения: 14.03.2021).

4. Инновационные технологии в маркетинге//QRкоды и прайсчекеры. URL:https://idaten.ru/marketing/innovacionnye-tehnologii-v-marketinge#QRкоды_прайсчекеры (дата обращения: 14.03.2021).

5. Сборник тезисов конференции «Маркетинг-дайджест». URL:https://donnuet.education/attachments/pdf/tez-30-10-20.pdf

6. Маркетинг инновационных технологий. URL:https://uchebnikifree.ru/marketing-innovaczionnyh-tehnologij.html

СЕКЦИЯ: ПРОБЛЕМЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ УПРАВЛЕНИЯ

УДК 334.012.46:005.8

Анализ эффективности механизма управления в благотворительном фонде

Блохина Е.С. [1]

Научный руководитель: д.э.н., профессор Петрова Т. В. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия.

Аннотация: проведен анализ механизмов управления благотворительным фондом и выявлен наиболее эффективный, составлен алгоритм работы благотворительного фонда с использованием модели проектного управления, сделан вывод о неэффективности использования проектных механизмов управления в сфере благотворительности.

Ключевые слова: механизм управления БФ, проектное управления, алгоритм работы БФ.

Analysis of the management mechanism in a charitable foundation

Blokhina E.S. [1]

Scientific adviser: Doctor of Economics, Professor Petrova T. V. [1]

[1] Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia.

Annotation: the analysis of the governance arrangements of the charity Fund and identified the most effective, an algorithm for the Foundation using the model of project management, the conclusion about the ineffectiveness of using project management techniques in the field of philanthropy.

Key words: BF control mechanism, project management, BF operation algorithm.

Множество опубликованных работ по самым различным отраслям научного знания посвящены изучению вопросов целесообразности, востребованности, количества и направленности деятельности благотворительных фондов как в России, так и на примере её отдельных территорий, эффективного расчета налоговых льгот и послаблений для жертвователей.

Но в современной научной литературе уделяется недостаточно внимания вопросу о причинах низкой эффективности благотворительной деятельности на фоне желания руководителей благотворительных фондов к их развитию и совершенствованию. В соответствии с вышесказанным актуальными являются изучение и анализ механизма управления в благотворительном фонде и его влияния на эффективность непосредственной благотворительной деятельности.

Объектом исследования является благотворительный фонд, учрежденный физическими лицами, имеющий волонтерский состав и использующий ситуационный механизм привлечения ресурсов. Предметом является влияние механизма управления благотворительным фондом на эффективность его деятельности.

Цель исследования заключается в изучении механизмов управления деятельностью в благотворительном фонде и выявлении наиболее эффективного механизма с точки зрения дальнейшего развития организации.

Для достижения поставленных целей целесообразно решать следующие задачи:

– описать основные характеристики объекта исследования;

– определить используемые изучаемым благотворительным фондом факторные признаки для определения эффективности своей деятельности;

– выявить применяемый механизм управления благотворительным фондом;

– изучить алгоритм работы благотворительного фонда на примере реализованного проекта;

– сформировать выводы об эффективности применения конкретного механизма в практике ведения благотворительной деятельности.

В работе использовались как теоретические, так и практические методы научного исследования: метод изучения научной литературы, официальной отчетности благотворительного фонда, метод мониторинга деятельности объекта.

Согласно статистическим данным, большее количество благотворительных фондов, действующих на территории РФ, используют ситуационный механизм привлечения ресурсов. Для примера рассмотрим один из таких благотворительных фондов в городе Новокузнецке (далее: БФ). БФ зарегистрирован в 2017 году в городе Новокузнецке и является унитарной некоммерческой организацией, не имеющей членства, учрежденной гражданами на основе добровольных имущественных взносов, преследующей благотворительные и иные общественно-полезные цели, указанные в Уставе фонда.

БФ создан и функционирует для достижения некоторых целей, указанных в федеральном законе от 11.08.1995 № 135-ФЗ (ред. от 18.132.2018) «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтёрстве)» (рисунок 1).

БФ занимается инициацией проектов в сфере образования, науки, культуры, искусства, просвещения, духовного развития личности, оказывает помощь детям с тяжелыми заболеваниями. Следовательно, помимо бескорыстной передачи имущества или денежных средств доноров реципиентам, фонд также предоставляет услуги на льготных, либо безвозмездных условиях и занимается выполнением работ, зачастую в форме волонтерской деятельности.

Согласно заявленным целям создания БФ, его управляющая система оценивает эффективность деятельности, используя формальный подход.

Руководство фонда оценивает соответствие фактически проведенной работы заявленным целям его создания путем простого количественного подсчета значений факторных признаков и сравнения полученных значений с показателями аналогичного периода прошлого года (рисунок 2).

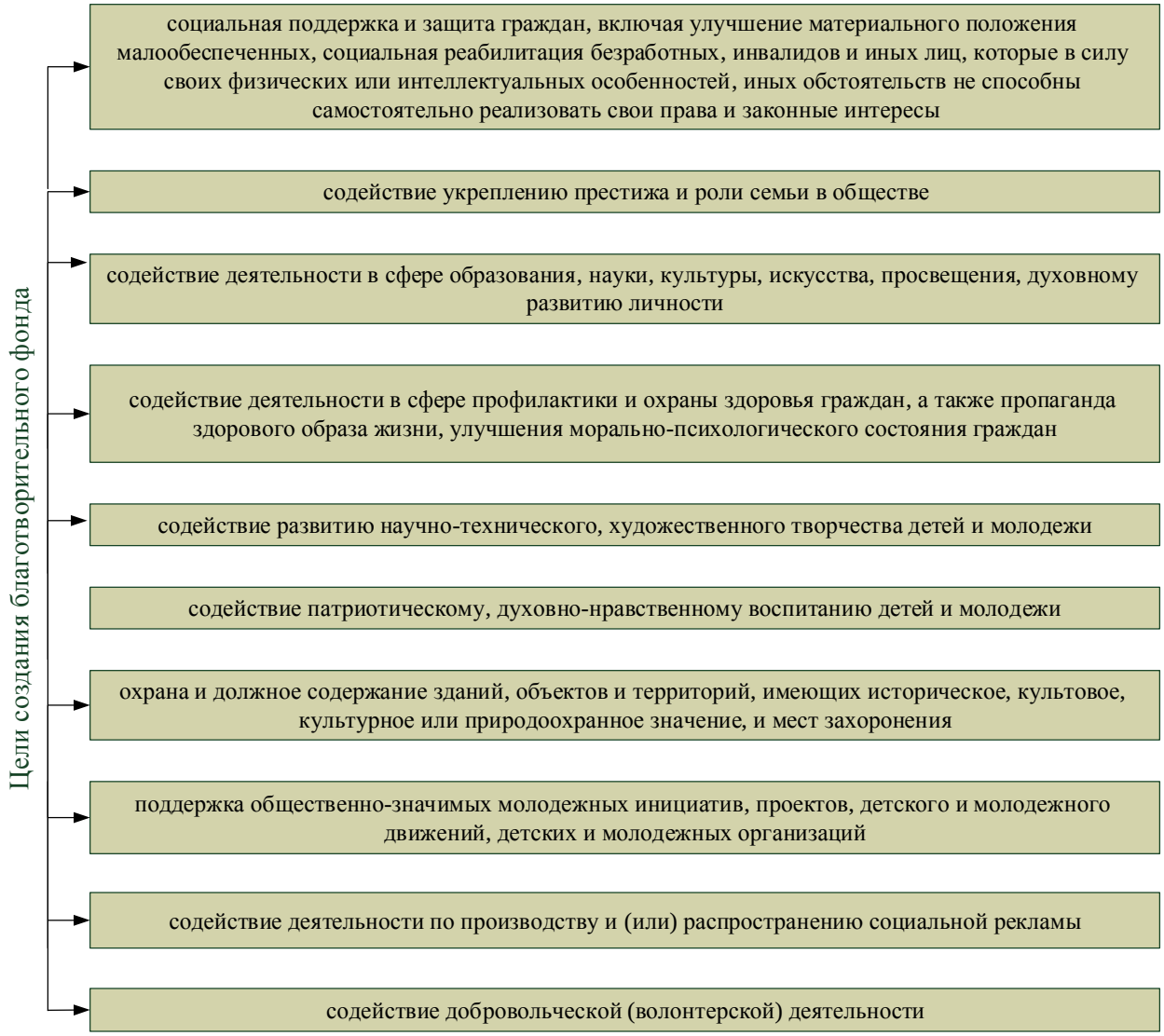


Рисунок 1 – Цели создания БФ

То есть, управляющая система благотворительного фонда для оценки эффективности своей деятельности использует метод простого хронологического сравнения значений.

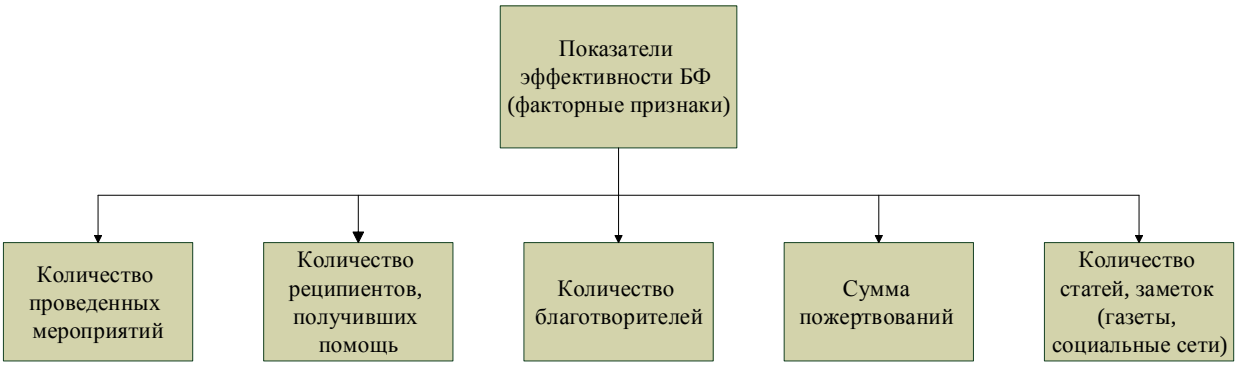


Рисунок 2 - Показатели эффективности БФ

Источниками финансирования БФ являются фандрайзинговые средства, а именно: пожертвования от частных лиц и организаций, спонсорские средства, гранты частных организаций.

Изучаемый благотворительный фонд распределяет имеющиеся целевые и организационные ресурсы ситуативно, как правило, под реализацию текущего проекта, не придерживаясь какой-либо процедуры распределения.

Организационные затраты на реализацию текущего проекта берутся со счета благотворительного фонда или из личных средств его руководителей, которые впоследствии восполняются путем удержания части суммы из собранных пожертвований. Данный подход к ведению финансовой деятельности является нецелесообразным и нуждается в корректировке, поскольку ряд проектов может быть целевым, и собранные средства не смогут удерживаться на иные статьи расходов, что повлечет как организационные, так и личные, для управляющей системы фонда, убытки. В целях стабильного функционирования и развития благотворительного фонда как социально-организационной системы необходимо иметь определенную сумму средств на счете, которая будет являться неким «оперативным резервом», используемым для текущих организационных расходов.

Анализируя полученную информацию, можно сделать вывод о том, что в БФ используются механизмы, характерные для проектного управления организационной деятельностью.

О процессном управлении говорится в том случае, когда деятельность изучаемой организации можно разделить на отдельные циклы (процессы), результаты которых достоверно и четко известны и находятся под постоянным контролем. Причем содержание и технология работ практически не меняются, так как вся деятельность осуществляется в неизменных условиях.

Смысл проектно-технологического типа управления организационной деятельностью заключается в том, что определенная работа человека или организации разбивается на более мелкие циклы – проекты, где для каждого проекта назначается ответственный руководитель, который подбирает команду исполнителей и отвечает за сроки исполнения проекта и за его качество

Анализируя деятельность объекта исследования, можно заметить, что на первом этапе в БФ поступает заявка на помощь (материальная помощь, информационная помощь, помощь в организации и проведении мероприятия и проч.), затем руководитель фонда принимает решение о принятии данной заявки. Далее, на основании соответствия поданной заявки уставным целям фонда, происходит проектирование процесса ее реализации - построение плана предстоящего проекта, позже, на технологической фазе реализации проекта в качестве одной из составляющих происходит сбор денежных средств (пожертвований) и передача ресурса реципиенту. Рефлексивная фаза в БФ в основном непостоянная, оценка эффективности реализованного проекта происходит вербально, документально для каждого проекта не оформляется (рисунок 3).

Всего за три года своего существования БФ реализовал 22 проекта различной тематики и направленности — выставки (фотовыставки), издание лите-

ратурных сборников, благотворительные марафоны, мастер-классы, спектакли, представления и проч.

Рассмотрим более подробно один реализованный проект «Благотворительная акция «Добрая фотография».

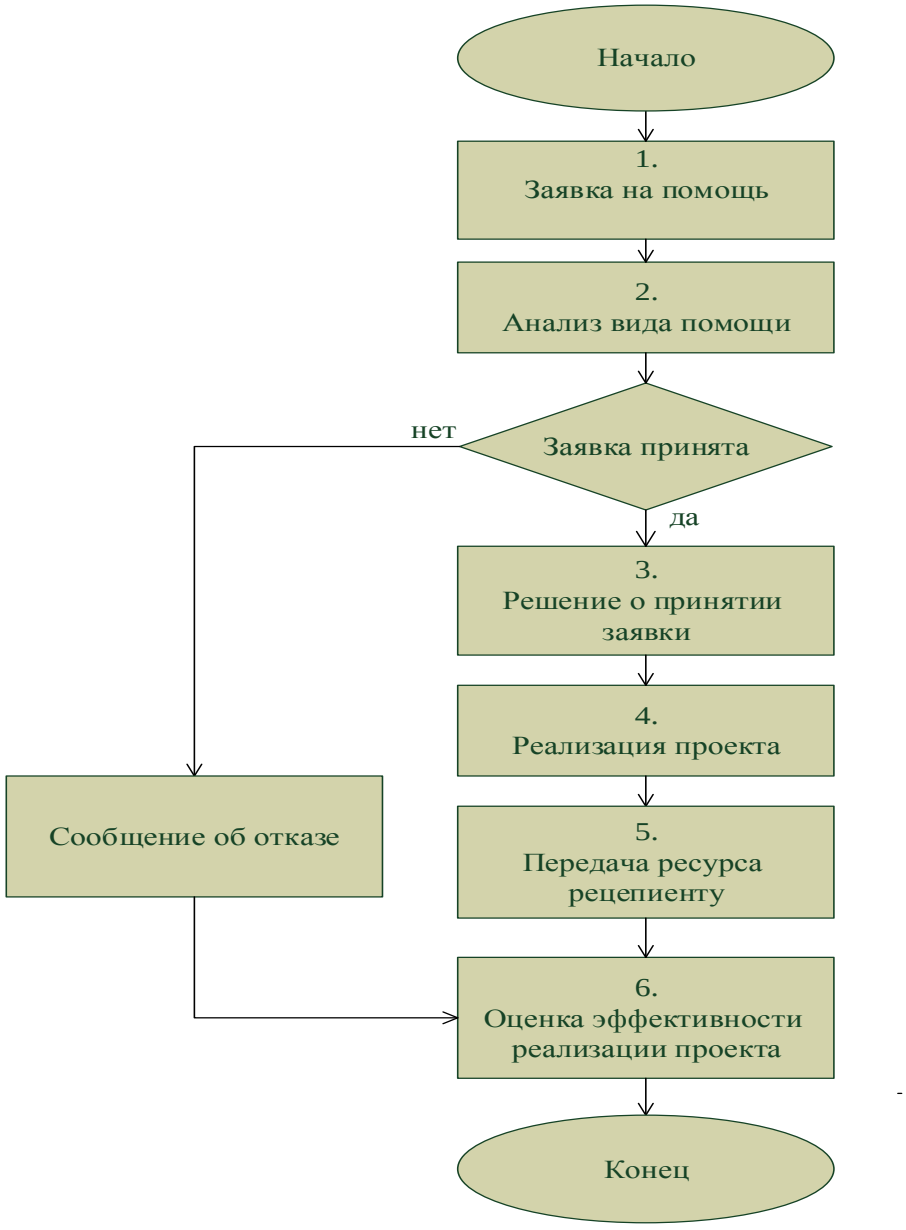


Рисунок 3 – Алгоритм работы БФ с использованием проектной модели управления

Заявка на помощь поступила от физических лиц (семья Лобачевых): необходимо было организовать сбор денежных средств на реабилитацию 5-летнего Елисея Жарикова (диагноз: саркома правой большеберцовой кости). Лобачевы в данном проекте выступали организаторами, поскольку их участие в конкурсе «Молодая семья Новокузнецка» влекло обязанность проведения благотворительной акции. Опыта проведения благотворительных акций у Лобачевых не было, поэтому они обратились в БФ с просьбой оказать помощь в орга-

низации и проведении акции «Добрая фотография», выступив соорганизаторами. Определенная к сбору сумма не оговаривалась.

Президент БФ по согласованию с его директором решили принять поступившую заявку в работу, поскольку она соответствовала одной из уставных целей фонда: «поддержка общественно-значимых молодежных инициатив, проектов детского и молодежного движений, детских и молодежных организаций».

На этапе реализации проекта было принято решение провести акцию «Добрая фотография» в виде семейного праздника, организовав в парке им. Гагарина г. Новокузнецка для всех желающих фотосессию с различными персонажами. Минимальная стоимость фотографии составляла 100 рублей. Деньги с продажи фотографий выступали в качестве пожертвования на реабилитацию Жарикова Е.

Директор БФ предложила привлечь в качестве волонтеров следующие организации и физические лица: Мастерская праздника «Сюрприз» (ростовая кукла Мишка Тедди); мотоклуб «Bad Boys» (байкеры); зооцентр «Мокрый нос» (породистые собаки); конный клуб «Золотая подкова» (лошади); профессиональных фотографов г. Новокузнецка.

По итогам проведения акции было собрано 58 950 руб. в качестве пожертвований. Период проведения акции составил 2 часа. Организация и подготовка данного проекта заняла 14 календарных дней.

Организационные расходы на подготовку и проведение акции «Добрая фотография», согласно смете расходов (таблица 1) составили 7 950 руб. Эту сумму изначально предоставил БФ из собственных средств, по окончании проекта организационные расходы были возмещены из суммы собранных пожертвований. Таким образом, семье Жарикова Е. передано 51 000 руб.

Таблица 1 – Смета расходов на проведение акции «Добрая фотография»

№ п/п	Статья расходов	Количество	Цена, руб.	Сумма, руб.
1.	Транспортные расходы (доставка животных, оплата бензина для байкеров, доставка муз. аппаратуры)	1	4830	4830
2.	Расходные материалы для печати фотографий	1	3120	3120
ИТОГО				7950

Оценка эффективности проведенной акции была субъективная и базировалась на чувствах и ощущениях её организаторов, пожертвования реципиенту передали в сумме 51 000 руб., следовательно, реализация проекта признана управляющей системой БФ эффективной.

Тем не менее, критериев эффективности оценки реализованных проектов в рассматриваемом фонде не утверждалось, поэтому сумма собранных пожерт-

вований, переданная реципиентам, не может называться ни крупной, ни мелкой, поскольку отсутствует база для сравнения.

Итак, БФ осуществляет нужную и важную работу на территории города Новокузнецка, но финансовой стабильности и, соответственно, развития в данной организации нет. Это связано со следующими аспектами:

– отсутствует алгоритм работы с поступающими в фонд заявками на помощь;

– на этапе подготовки проекта к реализации не ставятся конкретные цели;

– нет утвержденных критериев эффективности реализованного проекта;

– механизм привлечения ресурсов носит ситуативный характер, что не позволяет накапливать средства в фонде с целью их последующего распределения как между нуждающимися, так и на организационные расходы, в том числе на содержание аппарата управления;

– рефлексивная стадия при реализации проектов носит неформальный характер, документально не протоколируется, что не позволяет обобщить ошибки, выявить недочеты и внести изменения при реализации будущих проектов.

Таким образом, эффективность деятельности благотворительного фонда при использовании модели проектного управления и ситуационного механизма привлечения ресурсов не может быть оценена и, следовательно, прогноз на дальнейшее развитие подобной организационной системы осуществить нельзя, что делает невозможным достижение стабильности в работе фонда.

Список использованных источников

1. Блохина, Е.С., Классификация благотворительных фондов / Е.С. Блохина, Т.В. Петрова // Аудит и финансовый анализ. – 2019. - №5. – С. 164 - 170.

2. Блохина Е.С. Определение подхода к оценке общей социальной эффективности благотворительных проектов / Е.С. Блохина, Т.В. Петрова // Человеческий капитал как важнейший фактор постиндустриальной экономики: сборник трудов международной научно-практической конференции научно-издательского центра «АЭТЕРНА». – Новосибирск: изд. Уфа: АЭТЕРНА, 2018. – С. 27-32.

3. Блохина Е.С. Обзор зарубежных и отечественных методов управления в благотворительной сфере // Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке: сб. науч. статей, Ч. 2 / Сиб. гос. индустр. ун-т. - Новокузнецк, 2020.

4. Блохина Е.С. Продукт, как результат функционирования благотворительного фонда / Е.С. Блохина, Т.В.Петрова // Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке: сб. науч. статей. Ч.1/ Сиб. гос. индустр. ун-т. – Новокузнецк, 2019, – С. 43-46

5. Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами [Текст] : Учебник / Л.В. Карташова. – Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 235 с. (б.д.).

УДК 334.021

Анализ присутствия промышленных компаний в социальных сетях

Бобошко Д.Ю. [1], Кулапов К.А. [2]

[1] Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС», Москва, Россия

[2] ГБОУ «Школа №1799», Москва, Россия

Аннотация. В статье приведен анализ присутствия промышленных компаний, осуществляющих бизнес в формате B2B в социальных сетях. Представлены данные ряда аккаунтов металлургических компаний в двух крупнейших социальных сетях, функционирующих в РФ: ВКонтакте и Инстаграм. Сформулированы основные положения, определяющие целесообразность присутствия бизнеса B2B в социальных сетях и перспективы его развития.

Ключевые слова: социальные сети, бизнес B2B, стейкхолдеры, стоимость бизнеса, устойчивое развитие.

Analysis of the presence of industrial companies in social networks

Boboshko D.Y. [1], Kulapov K.A. [2]

[1] National University of Science and Technology "MISiS", Moscow, Russia

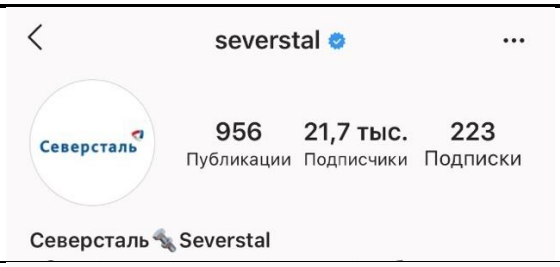
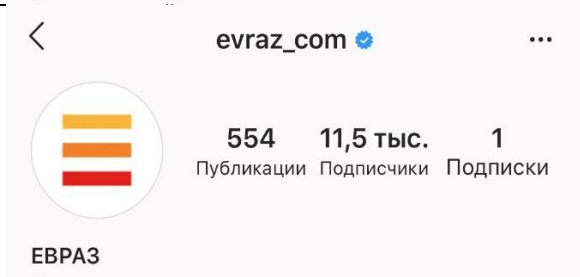
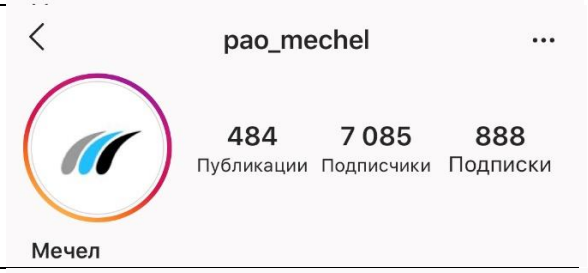
[2] State budgetary educational institution of the city of Moscow "School №1799", Russia

Annotation. The article provides an analysis of the presence of industrial companies doing business in B2B format in social networks. The data of a number of accounts of metallurgical companies in the two largest social networks operating in the Russian Federation are presented: VKontakte and Instagram. The main provisions, which determine the feasibility of the presence of B2B business in social networks and the prospects for its development, are formulated.

Keywords: social networks, B2B business, stakeholders, business value, sustainable development.

Социальные сети стали неотъемлемой частью современной жизни. Они используются не только для реализации социальных потребностей в общении, развлечении и получения разного рода информации, но также и для ведения бизнеса. Большинство исследований по использованию социальных сетей для ведения какой-либо предпринимательской деятельности ориентированы на формат бизнеса B2C («Business-To-Consumer», т.е. «бизнес-для-потребителей»). Абсолютно понятно, как в социальных сетях продавать услуги, одежду, товары для дома и для детей, потому что традиционно под пользователями социальными сетями подразумеваются молодые люди, имеющие для этого достаточно свободного времени и женщины, занятые домашним хозяйством и воспитывающие детей [2]. Однако перечень пользователей гораздо шире и с каждым годом к соцсетям присоединяется все больше пользователей, вовлеченных в самую разнообразную деятельность, в том числе здесь можно найти официальные страницы промышленных предприятий. В таблице 1 приведены данные об аккаунтах крупнейших российских металлургических компаний в двух наиболее популярных в России социальных сетях: в ВКонтакте и Инстаграме.

Таблица 1 – Компании черной металлургии в ВКонтакте и Инстаграме*

Краткое наименование компании	Подписчиков ВКонтакте	Подписчиков Инстаграме	Страница в Инстаграме
Северсталь	35,665	21,7	
НЛМК	14,280	12,1 тыс	
ЕВРАЗ	10,971	11,5	
МЕЧЕЛ	Аккаунт не был найден на момент проведения исследования	7,08	
Металлоиневст	9,226	6,69	
* Примечание – данные на ноябрь 2020 года			

Нужно отметить, что на сегодняшний день имеется очень мало исследований деятельности в социальных сетях компаний, осуществляющих бизнес в формате B2B («Business-To-Business», т.е. «бизнес-для-бизнеса»), что подразумевает деятельность промышленных предприятий, компаний, производящих и реализующих средства производства, товары промышленного назначения, либо осуществляющих оптовую торговлю.

Очевидно, что металлургические компании ведут свою деятельность в социальных сетях не для осуществления продаж, а для иных целей. Опубликованы рад исследований о проблемах продвижения продукции компании B2B в социальных сетях [5], но на наш взгляд это не тот путь, который необходимо проходить промышленным компаний в Инстаграме, ВКонтакте или Фэйсбуке. На наш взгляд, основной целью присутствия промышленных компаний и корпораций в социальных сетях является взаимодействие со стейкхолдерами и формирование деловой репутации, в конечном итоге влияющей на стоимость бизнеса. Для компаний, осуществляющих бизнес в формате B2B целесообразно присутствие в сетях с наибольшим охватом ключевых игроков, которые взаимодействуют с наибольшим количеством существующих и потенциальных стейкхолдеров. ПАО «Северсталь», которая одной из первых сделала доклад о своем присутствии в соцсетях в 2019 году, определила для своего присутствия следующие социальные сети: ВКонтакте, Facebook, Instagram, Twitter, Одноклассники, LinkedIN [4] (рисунок 1).

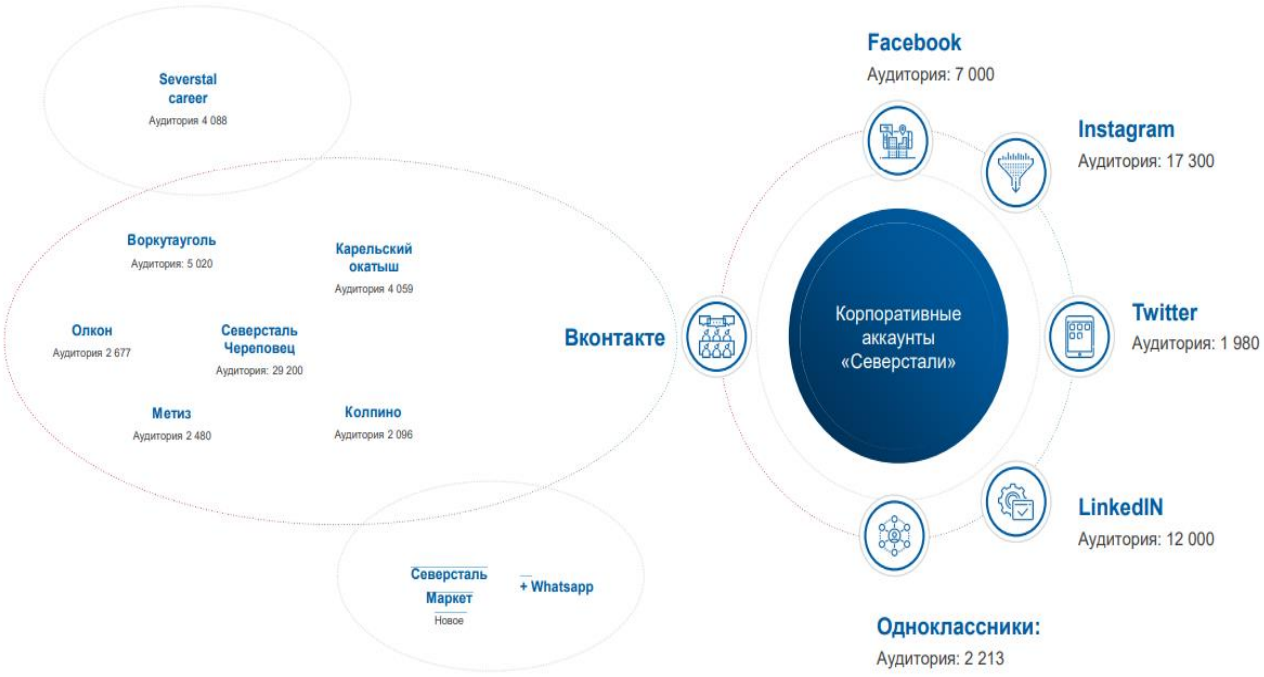


Рисунок 1 – Карта площадок ПАО «Северсталь» в социальных сетях

Площадки в социальных медиа ПАО «Северсталь» расценивает как важный инструмент коммуникации с сотрудниками, клиентами, жителями городов присутствия компании. Каждый производственный актив ведет свою страницу, тем самым разделяя новостные повестки для работников в каждом городе присутствия. Более того, личные аккаунты в социальных сетях имеют первые руководители компании и кураторы направлений, что пока не совсем типично для индустриальных компаний [3].

Целесообразность деятельности, которую ведет ПАО «Северсталь» в социальных сетях, обусловлена необходимостью взаимодействия со стейкхолдерами, которое в современных реалиях наиболее эффективно осуществлять

именно таким образом. Стейкхолдеры — это группы, организации или физические лица, на которые влияет компания и от которых она зависит, к ним относятся в том числе сотрудники компании, жители регионов, где крупные корпорации осуществляют свою деятельность и так или иначе влияют на окружающую среду, реализуют социальные проекты, взаимодействуют с органами местной власти и в конечном итоге являются частью экосистемы. Социальные сети дают возможность сделать взаимодействие со стейкхолдерами адресным и сопровождать его в той или иной мере обратной связью.

Развитие взаимодействия с различными группами стейкхолдеров через социальные сети также является необходимым условием при реализации стратегии, ориентированной на формирование стоимости компании, элементами которой являются: создание положительного имиджа в инвестиционном сообществе, реализация социальных проектов, оперативное реагирование на новые потребности местных сообществ [1]. Вся эта деятельность в конечном итоге является одним из факторов, обеспечивающих устойчивое развитие компаний и корпораций, поэтому присутствие промышленных компаний в социальных сетях должно развиваться, в том числе с привлечением молодых специалистов, имеющих навыки выстраивания коммуникаций в социальных сетях.

Список использованных источников

1. Бобошко Д.Ю. Определение ценности для акционеров непубличных компаний в концепции ценностно-ориентированного менеджмента // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). 2012. № 8. С. 2.

2. Карпова М. К. Продвижение малого бизнеса в сети Интернет / М. К. Карпова, К. И. Дятлова // Наука. Общество. Государство. 2019. №1 (25). – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/prodvizhenie-malogo-biznesa-v-seti-internet (дата обращения: 09.03.2021).

3. Северсталь представит систему коммуникаций в социальных сетях // МеталЭкспо 2019. – URL: https://www.metal-expo.ru/ru/news/3409 (дата обращения: 09.03.2021).

4. Терентьева А. Социальные медиа в промышленной компании: правила, конкуренция, эволюция // МеталЭкспо 2019. – URL: https://www.metalinfo.ru/user/u sruploads/files/qu/Ter/Terenteva.pdf (дата обращения: 09.03.2021).

5. Терентьева О. С. Социальные сети как инструмент продвижения компаний в сфере b2b / О. С. Терентьева, Н. Р. Джавршян // Наука, образование и культура. 2019. №9 (43). – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnye-seti-kak-instrument-prodvizheniya-kompaniy-v-sfere-b2b (дата обращения: 09.03.2021).

УДК 330

Проблемы управления национальными экономиками в условиях проявления факторов нестабильности глобальной мировой экономики

к.э.н., доцент Фадеева И.С. [1]

[1] Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева, г. Красноярск, Российская Федерация

Аннотация: В современной экономике в процессе глобализации все сильнее стираются границы между странами, тем самым углубляется взаимозависимость стран и взаимопроникаемость всех сфер их жизнедеятельности. В статье исследуются проблемы национальных экономик, возникающие в результате перечисленных процессов на примерах событий, произошедших в мировой экономике и отдельных странах.

Ключевые слова: национальная экономика, глобализация, мировая экономика

Problems of managing national economies in the context of the manifestation of factors of instability of the global world economy

Scientific adviser: Ph.D., Associate Professor Fadeeva I.S. [1]

[1] Reshetnev Siberian State University of Science and Technology, Krasnoyarsk, Russian Federation

Annotation: In the modern economy, the process of globalization is increasingly blurring the borders between countries, thereby deepening the interdependence of countries and the interpenetration of all spheres of their life. The article examines the problems of national economies that arise as a result of these processes on the examples of events that occurred in the world economy and individual countries.

Keywords: national economy, globalization, world economy

Национальные экономики – экономики отдельных стран, в динамично глобализирующемся мире стремительно теряют свою независимость по всем направлениям. Это касается как экономики, так политики, социальной сферы, культуры и других сфер. Это еще сильнее обнажает внутренние проблемы стран, а таже сами проблемы глобализации, подтверждает опасения антиглобалистов.

В качестве яркого примера можно привести страны Европейского союза, управляемые наднациональными органами и теряющие оперативность и суверенитет в принятии некоторых, порой жизненно важных решений. Так, в 2020 году при разгорающейся в мире пандемии и разрастании ее масштабов в данных странах, Совет Европы не торопился принимать какие-то ограничительные меры, хотя некоторые страны Союза начинали «бить тревогу». В итоге, ряд стран, таких как Германия, Франция и другие, взяли на себя ответственность изолировать свои страны от союзников в одностороннем порядке, с целью сокращения распространения Covid19. Эта ситуация вызвала негативные тенденции внутри Евросоюза.

Такая ситуация демонстрирует снижение роли отдельного государства в своем же управлении и повышении влияния неподконтрольных государству или слабо контролируемых им факторов. Обстоятельства способны выбить

экономическую систему из сложившегося хода событий, динамики. Выдающийся профессор кафедры делового администрирования Гарвардской бизнес-школы Майкл Юджин Портер в своей работе провел фундаментальные исследования множества факторов, и представил доказательства того, что традиционные сравнительные преимущества (наличие природных ресурсов и дешевой рабочей силы) в современной развивающейся экономике уже не являются основными источниками благополучия стран. [1] В своей теории «Национального ромба конкурентоспособности», выделил четыре вершины конкурентоспособности страны – четыре условия благополучия экономического развития: факторные условия (человеческие, природные, научно-информационные ресурсы, капитал, инфраструктура), условия внутреннего спроса, родственные и поддерживающие отрасли, структура и стратегия фирм, внутриотраслевая конкуренция. Однако, наряду с этими условиями он отметил, что существуют внешние для бизнеса и экономики особые условия, способные существенно влиять на их развитие. Это политика государства и правительства (стимулирование экономики, содействие развитию экономики, выбранная политика протекционизма т либерализма), а также случайные события (война, национальный фактор и другие форс-мажорные события). Таким образом, все наши ожидания от развития национальной экономики, плановые действия, стратегии, прогнозируемые динамики, основанные на сложившихся и ожидаемых тенденциях, могут существенно измениться при наступлении незапланированных форс-мажорных событий, на которые сложно или невозможно повлиять. Возникновение таких событий либо требует существенных сил, в целях снижения их влияния на текущие процессы и сокращения издержек, связанных с ними, либо требует усилий по приспособлению к новым быстро и неожиданно развернувшимся событиям, условиям. Среди таких можно отметить климатические / природные явления, войны, социальные потрясения и другие. В свете рассматриваемой темы здесь отдельно стоит отметить факторы глобализационных процессов, например, кризисные явления в мире, или кризисные явления в отдельных странах, приводящие к кризисам других национальных экономик. И выделить их в отдельную группу внешних неподконтрольных государству, но н непосредственно влияющих на него факторов. Исследование событий последнего столетия, а особенно последних нескольких десятилетий, когда с развитием новых технологий ускорились все экономические, социальные, политические процессы, и процессы интеграции, стирающей границы между странами, демонстрируют ускорение глобализации, а следовательно и проявления ее последствий. Прослеживается зависимость распространения событий из отдельной страны на другие страны, основанная на тесных связях между теми или иными странами. В глобальном мире такие связи становятся всеобъемлющими. Данные обстоятельства способны изменить динамику развития как экономик стран-источников событий, так и иметь глобальное значение, способное радикально повлиять не только на отдельные экономики, но и на мировую экономику в целом. Такие обстоятельства могут ввергать мировую экономику в глобальные кризисы, требующие радикальных мер.

XXI век уже преподнес миру обстоятельства, повлиявшие на ход мировой экономки и на развитие отдельных стран. Рассмотрим некоторые из них.

Европейский миграционный кризис, возникший в конце 2015 года и ставший крупнейшим со времен II Мировой войны, связан с многократным увеличением потока нелегальных мигрантов и беженцев в Европейский союз из стран Ближнего Востока, Северной Африки и Южной Азии. К такому масштабному потоку мигрантов страны ЕС были не готовы. Только за 2015 год по разным оценкам в страны ЕС в бегстве от политических, военных, религиозных конфликтов, социального напряжения, нищеты мигрировало от 700 тыс. (официально) до 1,8 млн. человек (неофициально), к 2020 году официальная численность мигрантов превысила 2 млн. человек. И раньше Европа была центром притяжения сотен мигрантов из разных стран, однако они, в основном, привлекались сознательно для решения внутренних проблем старения населения, дороговизны и нехватки рабочей силы, нехватки кадров в отдельных сферах, общим ухудшением демографической ситуации. Однако, в 2015 году поток мигрантов стал вынужденным и чрезвычайно масштабным, стал неуправляемым, создавая напряжение в национальной, религиозной и демографической сферах.

Европейские страны имеют огромную привлекательность своей социальной политикой, высоким уровнем жизни, общим сравнительным благополучием. В современный информационный век сведения об особом рейтинге стран распространяется очень быстро, делая такие страны еще более притягательными. Согласно статистике ООН, наибольшее количество переселенцев приходится на развитые страны Европы и Россию. В первую пятерку входят: Германия, Россия, Великобритания, Франция и Испания – 12, 11,6, 8,2, 7,8 и 5,8 млн человек соответственно или 14,5%, 14,9%, 13,5%, 12,1%, 12,7% от общей численности населения страны, соответственно [2].

Государства, оказавшись не готовыми к такой ситуации, стали закрывать границы для мигрантов, нарушая договоренности и подрывая принципы ЕС. Это привело к напряжению отношений внутри Европейского союза. Миграционный кризис в ЕС имеет такие негативные последствия, как демографический перекос - неконтролируемый прирост населения за счет высокой рождаемости выходцев из Африки и Ближнего Востока, нелегальные переселенцы, снижение общего уровня зарплат в странах Европы (значительно ниже привычного), обострение криминальной ситуации и разгул преступности, связанный с миграцией, дестабилизация общества и социальное напряжение, насаждение чуждых европейцам культур и ценностей появление новых привезенных инфекций и ухудшение санитарно-эпидемиологической ситуации в регионе. Эти все факторы напрямую отражаются на ухудшении и экономической составляющей благополучия данных стран. Мигранты требуют огромных расходов бюджета: социальные выплаты, пособия, жилье, образование, медицинское обслуживание и другое. Перераспределение трат внутри стран приводит к ухудшению сложившегося положения коренного населения, что вызывает с его стороны недовольство. Также финансы начинают отвлекаться из экономики и перераспределяться на нужды мигрантов, следствием чего может стать стагнация экономики или даже рецессия.

Другим событием настоящего времени стало активное распространение коронавируса, которое породило на только дополнительные расходы экономик на прямое противодействие вирусу, но и необходимости реагирования на экономические последствия. Снижение эффективности работы предприятий, кризис в логистике послужили появлению паники на фондовых рынках и снижению экономических и финансовых показателях ведущих стран, что незамедлительно сказалось на других экономиках. Так, основные индексы фондовых рынков упали в совокупности на 12,5%, в результате десять крупнейших миллиардеров США потеряли порядка 100 млрд долл. [3] Ожидается, что в России основной удар придется по поставкам энергоресурсов, металлов, а также по лесной промышленности, автопрому и туристическому рынку. Наибольшее влияние ситуация с коронавирусом может оказать на авиаотрасль [4]. Общие потери экономики набирают обороты, и, по оценкам, уже превысили полтриллиона долларов. Все экономические процессы в Европе, Америке, Азии притормозили. Высокая смертность и заражение населения, приведшие к мерам карантина целые страны, привели к возникновению глобального экономического кризиса. Так же, как в предыдущем примере, страны Европы были вынуждены принимать субъективные решения в обход Европейскому союзу как цельной системе, принимать индивидуальные меры защиты, закрывать границы оперативно, без согласования с Брюсселем. Это повлекло возмущение «центра» и породило новый разлад в европейской системе. Китай же, на фоне разгара эпидемий в Европе и США, справившись с эпидемиологической ситуацией в своей стране, в ближайшее время вновь станет способен на покорение мировой экономики. Таким образом, события, произошедшие в одних странах, радикально повлияли на ситуацию в других, и привели к перераспределению сил в глобальной экономике, главным образом, к углублению Европейского кризиса – кризиса Европейской экономической системы (ЕС), перспективам победы Китая в торгово-экономической войне. [5]

Подводя итог всему вышесказанному, можно заключить, что вопрос национальной независимости в глобальных процессах мировой экономики остается одним из актуальных на сегодняшний день. Однозначного ответа на то, как на него ответить нет, однако лидерам стран стоит учитывать приведенные негативные факторы при принятии стратегических решений.

Список использованных источников

1. Портер М.Е. Международная конкуренция. Конкурентные преимущества стран / М.Е. Портер. – Москва: Альпина Пабл., 2016. - 947 с.
2. Мигранты в Европе: миграционный кризис в 2020 году [Электронный ресурс] // Emigrating.ru от 4 января 2020. – URL: https://emigrating.ru/migranty-v-evrope-migratsionnyj-krizis/
3. Эксперты рассказали о последствиях коронавируса для мировой экономики [Электронный ресурс] // РИА новости от 02.023.2020. – URL: https://ria.ru/20200302/1566873678.html

4. Коронавирус нанесет удар по экономике России: потери грозят промышленности и туротрасли [Электронный ресурс] // Newdaynews.ru от 3 февраля 2020. – URL: https://newdaynews.ru/economy/682612.html

5. Фадеева И.С. Форс-мажорные обстоятельства, меняющие глобальную экономическую систему // Актуальные проблемы авиации и космонавтики [Элекронный ресурс]: сборник материалов VI Междунар. науч.-практ. конф., посвященной Дню космонавтики (13–17 апреля 2020 г., Красноярск) : в 3 т. Т. 3; СибГУ им. М. Ф. Решетнева. – Красноярск, 2020. – С.604-607 – URL: https://apak.sibsau.ru/page/materials. – Загл. с экрана.

УДК 33

Проблемы формирования стратегии компании агропромышленного комплекса

Ильина Т.В. [1]

Научный руководитель: к.э.н. Иванова Е.В. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: Выявлены особенности формирования стратегии развития предприятий АПК на основе исследования фундаментальных трудов отечественных и зарубежных учёных, раскрывающих тему стратегического управления на уровне хозяйствующего субъекта. Показано, что для обеспечения сбалансированного, динамичного и эффективного развития агропромышленного производства необходима разработка стратегий его развития, как в среднесрочной, так и в долгосрочной перспективе с учетом возможностей государственного регулирования.

Ключевые слова: агропромышленный комплекс, стратегия, управление, сельское хозяйство, конкуренция.

Strategy Formation Problems agro-industrial companies

Ilyina T.V. [1]

Scientific adviser: Ph.D. Ivanova E.V. [1]

[1] The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation: The features of the formation of a strategy for the development of agricultural enterprises based on the fundamental works of domestic and foreign scientists, revealing the topic of strategic management at the level of an economic entity, have been investigated.

It is shown that in order to ensure a balanced, dynamic and effective development of agro-industrial production, it is necessary to develop strategies for its development, both in the medium and long term, taking into account the possibilities of state regulation.

Keywords: agro-industrial complex, strategy, management, agriculture, competition.

Агропромышленный комплекс можно определить как сложную систему, которая объединяет все отрасли народного хозяйства, участвующие в производстве сельскохозяйственной продукции и доведении ее до потребителя.

Ключевым, системообразующим элементом структуры АПК является сельское хозяйство.

Все элементы агропромышленного комплекса последовательно взаимосвязаны друг с другом, то есть каждое последующее звено АПК становится потребителем результатов предыдущего звена. Учитывая сложные производственные связи между составляющими АПК, основой которого является непосредственно сельское хозяйство и смежные с ним сферы экономики, возникает необходимость во внедрении стратегического планирования деятельности сельскохозяйственных предприятий для устойчивого и равномерного развития [6].

Эффективность сельскохозяйственного производства зависит от природно-климатических факторов, от биологических процессов, от используемых техники и технологии производства, а также от вовлеченности каждого человека в производство [7].

В развитии сельскохозяйственного производства существует ряд проблем, которые тормозят его эффективное развитие:

– большие капитальные вложение в технологическую базу;

– существенные производственные издержки;

– ограниченная конкурентоспособность продукции на рынке, зависимость от покупателей основного сырья.

Также на сегодняшний день сельскохозяйственная сфера претерпевает множество преобразований.

Трансформация агропромышленного комплекса связана с переходом от традиционных способов использования природных ресурсов к новым технологиям, внедрению инноваций в процессы производства и переработки сельскохозяйственного сырья [1]. Так, например, уже на сегодняшний день используются такие передовые технологии как космический мониторинг полей, дистанционно управляемые тракторы и комбайны, системы точного земледелия и т.п.

Для увеличения возможностей развития, наращивания конкурентных преимуществ, а также ответа на вызовы внешнего окружения, компаниям необходимы собственные исследования и модели развития, их систематизация и применение на практике.

Этими обстоятельствами и обусловлена актуальность исследования проблем формирования стратегии компании агропромышленного комплекса.

В общем виде стратегия представляет собой намеченный путь движения от текущего состояния к желаемому будущему, а стратегические цели - это количественные или качественные ориентиры развития компании.

Стратегия разрабатывается на основе имеющихся миссии, видения, результатов стратегического анализа отрасли, оценки уровня конкуренции в ней, имеющихся ресурсов и конкурентных возможностей.

Для постановки стратегических целей компаниям необходимо провести анализ текущей ситуации.

Как известно, данный анализ включает следующие этапы:

1. Анализ внутренней среды предприятия.

К элементам внутренней среды относятся цели и задачи персонала и всей компании, а также используемые в производстве технологии, финансы и ин-

формация, а также организационная культура. Огромное значение во внутренней среде занимают сотрудники, занятые в компании. Цель анализа заключается в определении сильных сторон предприятия и выявлении его недостатков, которые в последующем необходимо будет устранить или максимально снизить риск их влияния на функционирование и конкурентоспособность организации [8].

Анализ внутренней среды ГК «Беляевская мука» показал, что ресурсы и способности предприятий имеют потенциал для создания продуктов, отличающихся от конкурентов; однако к слабым сторонам можно отнести следующие: рост доли рынка идет медленно, издержки немного лучше отраслевых; торговая марка в федеральном масштабе известна только по муке.

2. Анализ внешней среды предприятия.

Анализ внешней среды представляет собой инструмент, с помощью которого разрабатывается стратегия контроля внешних факторов предприятия для предвидения потенциальных угроз и открывающихся возможностей.

Анализ внешней среды ГК «Беляевская мука» показал, что существенное влияние в макросреде компаний пищевой промышленности имеет политический фактор: государство все больше вмешивается в регулирование цен, пытаясь завысить цены на первичное сырье (пшеницу, крупы) и занизить цены на конечный продукт, что создает опасность административного давления.

Значительное влияние на деятельность предприятий рассматриваемой сферы оказывают экономические факторы: велик риск снижения объемов продаж в условиях кризиса; негативное влияние на объемы реализации продукции могут оказать действия конкурентов по разработке новой продукции и продвижению своих торговых марок.

Технологические факторы имеют меньшее влияние, так как по большей части во время производственного процесса используется технология, которая остается неизменной в течении нескольких, а в некоторых случаях, даже, нескольких десятков лет. А развитие телекоммуникации и Интернета может оказать положительную роль в развитии и управлении отрасли.

Социальные факторы также имеют небольшое влияние, так как, в основном, продукция компаний пищевой промышленности предназначена для всех социальных групп, однако, из-за современных тенденций ориентации на здоровый образ жизни имеют место изменения в предпочтениях покупателей на определенные группы товаров (таких как хлеб, макароны и т.п.).

3. Анализ конкурентного окружения.

В ходе всех изменений в деятельности любой фирмы, будь то ценовая политика, рекламные кампании, внедрение новых направлений, товаров или услуг, инновационные мероприятия, следует проводить анализ внешней конкурентной среды, а также прогнозировать, какие изменения на рынке последуют за этими нововведениями.

Недостаточно просто осуществлять мониторинг деятельности конкурентов, необходим полноценный сравнительный анализ конкурентной среды, который позволяет сформировать схему привлечения потребителя и спрогнозировать развитие ситуации на рынке и в компании.

Для анализа конкурентной среды часто используется модель 5ти конкурентных сил М. Портера.

Ситуация в отрасли сельского хозяйства, переработки и пищевой промышленности и конкурентное окружение ГК «Беляевская мука» также были проанализированы нами по модели 5-и сил Портера. Проведенный анализ позволил сделать следующие выводы:

– на сегодняшний день барьеры входа в отрасль сельского хозяйства и пищевой промышленности невысокие, при этом конкуренция сильная, и она со временем будет еще больше;

– покупатели могут оказывать влияние на конкурентоспособность товара компании на рынке, так как по факту являются потребителями готового товара и обеспечивают за счет удовлетворения своих потребностей существование рынка, примерами могут служить требования потребителей о снижении цены, о более высоком качестве продукции или более высоком уровне обслуживания;

– поставщики могут оказывать влияние на конкурентоспособность товара компании на рынке, так как являются владельцами ресурсов для производства товаров отрасли. В качестве примера: поставщики могут оказывать давление при заключении сделок, увеличивая цены или снижая качество предлагаемых товаров и услуг;

– товары-заменители (или товары-субституты) ограничивают потенциал рынка с точки зрения роста цен. Особую угрозу для роста и прибыли компании предоставляют следующие виды товаров:

1) товары-заменители, способные обеспечить лучшее соотношение «цена-качество». Такие товары при отсутствии высокого уровня дифференциации будут всегда стимулировать потребителя к переключению;

2) товары-заменители, производимые крупными игроками, имеющими высокие прибыли на альтернативных рынках и способные иметь на существующем рынке менее прибыльный бизнес.

4. SWOT-анализ – это анализ полученной на предыдущих этапах информации с выявлением сильных и слабых сторон, возможностей и угроз (прогнозирование развития рынков, сопоставление каналов распределения и т.п.) [3].

Анализ сильных и слабых сторон, возможностей и угроз для ГК «Беляевская мука показал, что:

1) к сильным сторонам группы компаний относятся: федеральная известность торговой марки; сильный производственный процесс; творческий коллектив;

2) к слабым сторонам относятся: отсутствие правильной мотивации, постановки целей, высококонкурентный сбыт, а также отсутствие мощной системы обучения персонала;

3) возможности: расширение каналов реализации продукции;

4) угрозы: усиление конкуренции на рынке сельскохозяйственной продукции, рост цен на материальные и энергетические ресурсы.

После того, как проведен стратегический анализ, осуществляется переход к следующим двум этапам: к стратегическому выбору и реализации стратегии.

На этапе стратегического выбора необходимо в соответствии с полученными результатами стратегического анализа рассмотреть возможности применения стратегий развития предприятия в рамках той отрасли, в которой оно функционирует.

К числу важнейших стратегий развития предприятия в рамках сельскохозяйственной отрасли относятся стратегии, представленные в таблице 1.

Таблица 1 – Стратегии развития предприятий сельскохозяйственной отрасли

Стратегия	Характеристика стратегии
Базовая	Постановка стратегических целей.
Увеличение конкурентных преимуществ	Основными конкурентными преимуществами сельского хозяйства являются природные ресурсы, состояние технологии и качества производства сельскохозяйственной продукции, материальные финансовые ресурсы, уровень квалификация кадров, наличие мер государственной поддержки.
Сокращение издержек	Основным источником минимизации издержек является выбор оптимального значения объема производства (производственный эффект масштаба), продвижения и сбыта (маркетинговый эффект масштаба).
Дифференциация	Продукция сельскохозяйственного производства строго стандартизирована по своим характеристикам, придать ей отличительные, уникальные свойства не представляется возможным. Применимость этой стратегии может быть рассмотрена в развитии перерабатывающих производств.
Инновации	Использование передовой техники в производственном процессе.
Оперативное реагирование	Сельскохозяйственные предприятия вынуждены ежедневно приспосабливаться к условиям нехватки ресурсов, изменению факторов внешней среды.
Функциональные	Важными являются стратегия управления персоналом в связи с недостатком квалифицированных кадров, финансовая стратегия по формированию и распределению финансовых ресурсов, сбытовая стратегия по поиску наиболее выгодных каналов реализации продукции.

В настоящее время требования к качеству агропромышленной продукции не просто возросли, а совершенно изменили характер.

Поэтому сегодня основной проблемой при формировании стратегии развития предприятия АПК на примере ГК «Беляевская мука» является решение вопроса, как снизить издержки производства и цены на свою продукцию, чтобы предложить покупателю более дешёвый товар с тем же качеством, что и прежде, а также проблема обеспечения потребителей товаром более высокого качества, соответствующего их возрастающим потребностям.

Для реализации стратегии снижения издержек необходимо развивать концепцию «Бережливого производства», а также создавать комбикормовые производства на базе отходов от мукомольного и крупяного производств.

Данная стратегия имеет высокую важность, т. к. ГК «Беляевская мука» позиционируется на рынке как организация, способная выдерживать заявленное качество и имеющая широкий ассортимент продукции.

Также для ГК «Беляевская мука» может быть привлекательная стратегии роста, которая предполагает достижение более значительных объемов производства продукции или оказания услуг, изменение профиля деятельности, переход на новые или расширение существующих рынков сбыта, внедрение новых технологий, переоснащение предприятия, расширение производства, существенное изменение структуры управления организацией и т.д.

Список использованных источников

1. Пруглова К.В. Актуальные проблемы развития предприятий агропромышленного комплекса в условиях цифровизации экономики // Международный научный журнал «Modern science». – Москва, 2019. – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41512933

2. Мартынов Б.В. Философия логистики образовательного процесса как фактора самоактуализации человека и канала развития социально-экономической среды региона // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2016. – № 7-6. – С. 1106-1109. – URL: https://www.applied-research.ru/ru/article/view?id=10107

3. Болдырева С.Б. Выбор и формирование производственной стратегии развития сельскохозяйственного предприятия / С.Б. Болдырева, Т.Н. Аксенова – Экономический журнал. – 2020. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/vybor-i-formirovanie-proizvodstvennoy-strategii-razvitiya-selskohozyaystvennogo-predpriyatiya

4. Соина-Кутищева Ю.Н Диверсификация деятельности как способ повышения эффективности бизнеса / Ю.Н Соина-Кутищева, В.В Черкасова, И.Ю. Мельникова // Интеллект. Инновации. Инвестиции. – 2017. – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=29411438

5. Асриянц К. Г. Особенности формирования стратегического управления на предприятиях АПК // Региональные проблемы преобразования экономики. – 2016. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-formirovaniya-strategicheskogo-upravleniya-na-predpriyatiyah-apk

6. Огановская А.В. Особенности стратегического планирования в агромпромышленном комплексе // Вектор науки Тольяттинского государственного

университета, серия: экономика и управление. – 2014. – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=22506982

7. Юрлова Н.С. Влияние стратегического управления на развитие сельского хозяйства. // Успехи современной науки. – 2016. – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=26481627

8. Привалова К. Д. Анализ внутренней среды предприятия: методы и приемы / К. Д. Привалова, С. А. Волкова // Молодежь и наука. – 2018. – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=35358635

9. Молодцов М.В. Методы анализа внешней среды организации // Новая наука: проблемы и перспективы. – 2017. – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=28396981

УДК 658.5

Внедрение методики TPM в производственный процесс

Тюлькина К.Л., Шеин А.В. [1]

Научный руководитель: Данилова С.Ю. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет», Тольятти, Россия

Аннотация: В статье рассматривается методика TPM, являющаяся одним из инструментов бережливого производства, направленных на повышение эффективности работы оборудования. Рассмотрены 8 принципов методики TPM и этапы ее внедрения в производственный процесс.

Ключевые слова: TPM, всеобщий уход за оборудованием, оборудование, Total Productive Maintenance.

Implementation of the TPM methodology in the production process

Tyulkina K. L., Shein A. V. [1]

Scientific adviser: Danilova S. Yu. [1]

[1] Toglyatti State University, Toglyatti, Russia

Annotation: The article discusses the TPM method, which is one of the tools of lean manufacturing aimed at improving the efficiency of equipment operation. The 8 principles of the TPM methodology and the stages of its implementation in the production process are considered.

Keywords: TPM, equipment, Total Productive Maintenance.

На конкурентоспособность предприятия влияет множество факторов: уровень качества производимой продукции, деятельность персонала, работа оборудования, эффективность производственных процессов. Эти факторы взаимосвязаны, и изменение одного из них способно привести к изменению остальных. В целях повышения своей конкурентоспособности предприятиям необходимо улучшать эти факторы. Для этого существует большое количество различных методик, концепций и средств. Одной из таких концепций является концепция бережливого производства.

Бережливое производство – это философия управления предприятием, направленная на устранение всех видов потерь на производстве.

Бережливое производство включает в себя множество инструментов, каждый из которых призван решать те или иные задачи на производстве.

Одним из инструментов бережливого производства является методика TPM.

TPM (Total Productive Maintenance) или всеобщий уход за оборудованием – это один из инструментов бережливого производства, направленный на улучшение работы технического оборудования. Методика TPM построена на принципе непрерывного улучшения работы каждого оборудования, профилактического ремонта и устранения всех видов потерь, связанных с оборудованием. Методика TPM позволяет снизить поломки и простои оборудования и устранить потери, связанные с его использованием.

Концепция методики TPM базируется не только на правильной работе оборудования, но и на регулярном уходе за каждым оборудованием и вовлечение всего персонала в процесс технического обслуживания станков.

Комплекс методов TPM был разработан в Японии в 60-70-х гг. 20 века Сейичи Накадзимой на предприятии «Nippondenso», поставлявшем электрооборудование компании «Toyota». Чтобы не отставать от развития производственной системы «Toyota», компания «Nippondenso» нуждалась в таком способе работы оборудования, при котором каждый станок, участвующий в производственном процессе, всегда был готов к выполнению операций. Методика TPM оставалась секретной до 1980 года. В этом году вышло ее первое описание на английском языке.

Как инструмент бережливого производства, методика TPM включает в себя 3 главных компонента: всеобщий контроль качества, профилактическое обслуживание и вовлечение всех сотрудников.

Внедрение методики TPM дает предприятию возможность:

1. уменьшить количество внепланового ремонта оборудования;
2. повысить эффективность технического обслуживания;
3. снизить затраты на техническое обслуживание;
4. увеличить производительность оборудования;
5. снизить количество аварий на производстве;
6. уменьшить себестоимость продукции;
7. повысить уровень качества производимой продукции;
8. устранить потери, связанные с работой оборудования.

Как и любая система, методика TPM строится на определенных принципах:

1) автономное обслуживание. Принцип предполагает перенос ответственности за ежедневный уход, чистку, смазку оборудования на операторов, в результате чего операторы будут лучше разбираться в работе станка, на котором работают, оборудование всегда будет поддерживаться в рабочем состоянии и появится возможность обнаружения потенциальных поломок;

2) плановое техническое обслуживание. Составление графика мероприятий по техническому обслуживанию оборудования, в результате чего снизится количество внеплановых простоев оборудования;

3) качественное обслуживание. Внедрение системы предупреждения и выявления возникновения дефектной продукции, реализация принципа «нулевых дефектов», устранение причин возникновения брака способствует повышению уровня качества продукции и снижению издержек на ее производство;

4) непрерывное улучшение. Принцип направлен на борьбу со всеми видами потерь, предполагает включение всех сотрудников в работу по систематическому улучшению работы станков.

5) раннее управление оборудованием. Принцип подразумевает введение в эксплуатацию нового оборудования на основе опыта технического обслуживания уже работающего. Этот принцип позволяет избежать проблем, которые могут возникнуть при запуске станка.

6) обучение персонала. Проведение тренингов, семинаров по внедрению и развитию методики ТРМ для сотрудников всех уровней необходимо, для того чтобы персонал понимал принципы действия ТРМ на производстве и выполнял свои обязанности в соответствии с ними.

7) безопасность труда. Благодаря организации правильного ухода за оборудованием уменьшается риск производственного травматизма на производстве, формируется здоровая рабочая среда с минимальным количеством аварий.

8) методика ТРМ в офисах. Принцип предполагает применение ТРМ не только на производстве, но и в управленческих структурах, вследствие чего работа управленческого персонала улучшается.

Внедрение методики ТРМ в производство можно описать несколькими обобщенными этапами. Они могут различаться в зависимости от типа производства, организационной культуры и отраслевой принадлежности предприятия.

Первый этап – выбор экспериментального участка. На данном этапе выбирается оборудование, на котором будет внедряться методика ТРМ, прежде чем произойдет внедрение во все производственные процессы. При выборе оборудования должно учитываться мнение операторов, сервисного персонала и руководителя цеха.

Второй этап – анализ текущего состояния выбранного оборудования. Этап заключается в полной проверке оборудования на наличие поломок и проблем, выявлении производственных возможностей оборудования.

Третий этап – приведение выбранного оборудования в оптимальное рабочее состояние. В рамках данного этапа проводится чистка, уборка и ремонт (если есть поломки) оборудования. То есть, оборудование подготавливается к внедрению методики ТРМ.

Четвертый этап – разработка методов и сроков профилактического обслуживания оборудования. Данный этап предполагает создание плана профилактики оборудования с целью его введения в процесс производства. Формируются графики замены быстро изнашивающихся и выходящих из строя составных элементов на основе рабочего времени оборудования.

Пятый этап – определение действий по обслуживанию оборудования. На данном этапе разрабатывается комплекс мероприятий по ежедневному техни-

ческому обслуживанию выбранного станка, формируется график выполнения мероприятий и ответственных за выполнение лиц.

Шестой этап – выявление отказов оборудования и причин их появления. Выявляются отказы оборудования, анализируются причины данной проблемы, разрабатываются способы их решений.

Седьмой этап – установление контроля над работой оборудования. Формируется график проведения контроля, назначаются ответственные за проведение контроля над выполнением предписанных мероприятий лица.

Восьмой этап – обучение персонала. Проведение различных форм обучения персонала по методике TPM. Возможно привлечение консалтинговых фирм для проведения мастер-классов, тренингов для сотрудников разных уровней: руководителей, операторов, сервисного персонала.

Девятый этап – установление целей, задач, стратегии методики TPM. Этап предполагает разработку целей, задач и стратегии TPM на основе деятельности предприятия. Для каждого предприятия цели и задачи будут индивидуальными, так как зависят от установленного порядка.

Десятый этап – внедрение методики TPM в работу всего оборудования на предприятии.

Методика TPM является отличным инструментом бережливого производства, призванным повысить эффективность любого станка, не меняя режим его работы и обеспечивая его работоспособность на длительный срок. Вместе с повышением качества работы оборудования предприятие получает возможность повысить качество производимой продукции, снизить издержки на ее производство, устранить потери, связанные с работой станков и, как следствие, увеличить получаемую прибыль.

Список использованных источников

1. Внедрение методики Всеобщего обслуживания оборудования TPM. — Текст : электронный // rusconsultproject.ru : [сайт]. — URL: https://rusconsultproject.ru/poleznye-materialy/poleznye-stati/vnedrenie-tpm.html (дата обращения: 11.02.2021).

2. Система TPM. — Текст : электронный // producm.ru : [сайт]. — URL: http://producm.ru/lean-manufacturing/the-tools-of-lean-production/system-of-trm/personal-opinion.php (дата обращения: 11.02.2021).

3. Система TPM: история возникновения и перспективы применения в России. — Текст : электронный // www.ekportal.ru : [сайт]. — URL: https://www.ekportal.ru/page-id-2349.html (дата обращения: 11.02.2021).

4. Total Productive Maintenance (TPM). Ремонт и реставрация производства. — Текст : электронный // worksection.com : [сайт]. — URL: https://worksection.com/blog/total-productive-maintenance.html (дата обращения: 11.02.2021).

5. TPM (TOTAL PRODUCTIVE MAINTENANCE). — Текст : электронный // www.up-pro.ru : [сайт]. — URL: http://www.up-pro.ru/encyclopedia/total-productive-maintenance.html (дата обращения: 11.02.2021).

УДК 658.531 : 331.103

Анализ инструментария повышения эффективности использования рабочего времени

Чубова Д.О. [1]

Научный руководитель: к.э.н. Иванова Е.В. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: В статье рассмотрены методы повышения производительности труда сотрудников за счет эффективного использования рабочего времени. Выявлены проблемы организации рабочего дня сотрудников, испытывающих нехватку времени на рабочие задачи. Проведен сравнительный анализ методов, способствующих улучшению рабочего ритма жизни.

Ключевые слова: производительность труда, эффективность использования времени, хронометраж, планирование дня, матрица Эйзенхауэра, техника Помидорро.

Analysis of tools for improving the efficiency of working time use

Chubova D.O. [1]

Scientific supervisor: Ph.D. Ivanova E.V. [1]

[1] Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation: the article considers the methods of increasing the productivity of employees due to the effective use of working time. Problems of the organization of the working day of the majority of employees experiencing a lack of time for work tasks are revealed. A comparative analysis of methods that contribute to improving the working rhythm of life is carried out.

Keywords: labor productivity, time efficiency, timekeeping, planning the day, the Eisenhower matrix, the Pomodoro Technique

Правильный подход к распределению рабочего времени гарантирует наиболее эффективную работоспособность, что приводит к повышенному объему выполняемой работы и ее качеству, наименьшей усталости сотрудника, более низкому уровню ощущаемого дискомфорта и напряженности. Проблема рациональной организации рабочего времени с каждым годом становится более актуальной в связи с повышением ритмичности жизни, увеличением объема и сложности работы, ростом количества сотрудников. Люди не всегда осведомлены об инструментах повышения эффективности использования рабочего времени, поэтому не успевают сделать объем ежедневных заданий либо сильно устают, из-за чего появляются стресс и болезни, либо задания выполняются некачественно из-за спешки. Именно поэтому важной задачей является выявление способов и решений, повышающих производительность труда сотрудника.

В рамках проведенного опроса сотрудников предприятий г. Новокузнецка разных сфер и масштабов деятельности было задано три вопроса, которые характеризуют отношение людей к использованию времени. Распределение ответов представлено в таблице 1.

Таблица 1 – Результаты опроса сотрудников об эффективности использования времени

Заданные вопросы	Удельный вес сотрудников, выбравших вариант ответа, %		
	Да	Нет	Иногда/Не всегда
Справляетесь ли Вы с ежедневным списком рабочих заданий?	40	13,3	46,6
Хватает ли Вам времени на качественное выполнение всех поставленных задач при работе, не спеша и не торопясь?	13,3	66,6	20
Используете ли Вы методы повышения эффективности использования рабочего времени?	10	76,6	13,3

Исходя из результатов опроса видно, что большинство сотрудников не умеют правильно распоряжаться своим рабочим временем, из-за чего у них не хватает времени на качественное выполнение задач. Сотрудники из-за безысходности выполняют дела нерационально, быстро, со спешкой. Очевидно, что многим приходится задерживаться на работе, давая себе дополнительную нагрузку, чтобы закончить важные дела. Такой ритм работы плохо сказывается на здоровье человека и его производительности.

Исследование трудов Королева Ю. А. [6], Морозовой О. Ф. [5], Королева С. П. [7], Зенковой Т. Ю., Лукашовой О. А. [3] позволило установить, что на эффективность выполнения поставленных задач перед сотрудником влияют следующие факторы:

- планирование рабочих дел;
- самочувствие и настрой;
- организация труда;
- собранность и внутреннее спокойствие работника;
- желание работать;
- полноценный сон и отдых перед работой.

Некачественная работа, абстрагирование от дел зависит от следующих аспектов:

- нехватки времени, вследствие чего появляется усталость и напряженность;
- нежелания работать;
- отсутствия полноценного отдыха;
- тревожного состояния, стресса;

– отвлечения на внешние факторы (телефон, разговоры с коллегами не по делу, социальные сети и другие занятия, не относящиеся к рабочей деятельности);

– плохого самочувствия.

Богатырева И. В. [1], Чучкалова Е. И., Данилина А. И. [2], Степаненко Е. В. [4] выделяют множество методов, позволяющих распределить дела таким образом, чтобы сэкономить важный ресурс – время, необходимое предприятию для успешной реализации своей цели. Сравнительный анализ отдельных наиболее распространенных методов представлен в таблице 2.

Таблица 2 - Сравнительный анализ методов управления временем.

Метод	Задачи метода	Достоинства метода	Недостатки метода
Хронометраж	Изучить, какое количество времени тратится на каждое задание. Выработать убеждение, что времени хватит на все дела, за счет чего появится уверенность в своем успехе и спокойствие. Найти резервы времени.	Выявляет дела, на которые непродуктивно тратится рабочее время и которые не несут никакой пользы. Исследует продолжительность выполнения каждого дела. Помогает ориентироваться во времени. Может быть использован работником самостоятельно без привлечения другого специалиста для реализации и анализа результатов.	Трудоемкий процесс фиксации всех дел. Обязательное записывание каждого действия, которое совершает работник. Исследование нельзя прерывать раньше времени, в противном случае результата не будет. Сложность в анализе записей.
Помидоро	Исключить отвлечения во время работы. Качественно и быстро выполнить определенные задачи. Повысить производительность труда сотрудника.	Повышает концентрацию на деле. Учит избегать объекты, препятствующие продуктивности сотрудника и отнимающие время. Способствует выработке самодисциплины.	Боязнь не успеть уложиться в заданный интервал препятствует концентрации на деле. Человек постоянно будет думать о времени. Не всегда можно подстроить дела под интервал. Например, если работа связана с людьми, то выполнение задания будет напрямую зависеть от другого человека. В случае опоздания или влияния иного фактора на выполнение задачи, применение метода будет бессмысленно.

Продолжение таблицы 2

Метод	Задачи метода	Достоинства метода	Недостатки метода
Помидоро	Исключить отвлечения во время работы. Качественно и быстро выполнить определенные задачи. Повысить производительность труда сотрудника.	Повышает концентрацию на деле. Учит избегать объекты, препятствующие продуктивности сотрудника и отнимающие время. Способствует выработке самодисциплины.	Боязнь не успеть уложиться в заданный интервал препятствует концентрации на деле. Человек постоянно будет думать о времени. Не всегда можно подстроить дела под интервал. Например, если работа связана с людьми, то выполнение задания будет напрямую зависеть от другого человека. В случае опоздания или влияния иного фактора на выполнение задачи, применение метода будет бессмысленно.
Планирование дня	Повысить эффективность работы за счет правильного распределения дел, расставления приоритетных задач.	Экономит время. Дает четкую ориентировку в делах и во времени. Повышает качество и количество выполненных задач, за счет грамотной нагрузки сотрудника. Помогает не забыть о делах. Правильное планирование дня гарантирует в разы больше успешно сделанных дел, по завершении которых у сотрудника маловероятно появление переутомления и напряженности.	Не всегда можно полностью спланировать день. Могут помешать спонтанные, лишние дела либо возникнуть форс-мажорные обстоятельства, вследствие которых планирование дня потеряет актуальность, а задуманные дела вряд ли будут выполнены в срок. Если создать огромную нагрузку на день, то вместо пользы сотрудник получит усталость, стресс и апатию. Обстоятельства, зависящие от других людей, нельзя подстроить под план.

Продолжение таблицы 2

Метод	Задачи метода	Достоинства метода	Недостатки метода
Матрица Эйзенхауэра	Научиться расставлять приоритеты в рабочих задачах. Рассортировать огромное количество дел по критериям важности и срочности таким образом, чтобы эффективность решения задач улучшилась.	Относительно прост в понимании и применении. Помогает увидеть неважные задачи и потратить меньшее количество времени на их решение. Вырабатывает навык контролирования времени.	Если ежедневных задач мало, то надобности в использовании матрицы нет. Перед применением способа нужно изучить и понять механизм работы метода, в противном случае результата не будет. Важно правильно распределять дела, сортируя их по категориям «важно» и «срочно». Запутаться легко, ошибка приведет к наихудшему результату.
Диаграмма Ганта	Связывать рабочие дела с конкретным, строгим дедлайном. Разбивать огромные, сложные операции на более мелкие. Делегировать рабочие процессы. Оптимизировать рабочие процессы. Оценить степень нагрузки на работников.	Выделяет четкие этапы выполнения операции. Соотносит задачи с временным промежутком. Благодаря графику наглядно виден весь процесс и ход его выполнения и развития, что позволяет понять стадию реализации задачи.	Объемная, сложная для восприятия диаграмма. На начальном этапе трудно разобраться с процессом. При неправильном использовании диаграммы могут появиться недостоверные данные, из-за чего возникнут ошибки, на устранение которых понадобится дополнительное время.

Продолжение таблицы 2

Метод	Задачи метода	Достоинства метода	Недостатки метода
Фотография рабочего времени	Контроль эффективности управления рабочим временем. Выявление уровня производительности сотрудника. Выявление дел, мешающих качественной работе. Анализ выполнения рабочих операций, с целью выявления потерь времени и их причин.	Повышает самоконтроль сотрудника на важном задании. Выявляет временные промежутки продуктивности сотрудника. Выявляет дела, отвлекающие от основной рабочей задачи. Выявляет индивидуальные способы восстановления сил для продолжения рабочей деятельности. Результаты метода позволят руководителю пересмотреть обязанности сотрудников и распределить их между работниками более эффективно таким образом, чтобы сотрудники решали те задачи, которые представляют у них больший интерес. Данное действие позволит оптимизировать время сотрудников, дела будут решаться быстрее, и качество выполнения повысится за счет большей увлеченности со стороны сотрудника.	Долгая продолжительность проведения метода. Сложный анализ данных. Для получения достоверного результата обязательно требуется квалифицированный сотрудник, чтобы наблюдать за работниками, делать записи и на их основе прийти к выводу.

Окончание таблицы 2

Метод	Задачи метода	Достоинства метода	Недостатки метода
Фотохронометраж	Дает наиболее точные показатели использования рабочего времени сотрудника за счет сочетания в себе двух методов – хронометража и фотографии рабочего дня.	Результат использования метода: достоверные данные об эффективности использования рабочего времени. Поспособствует более эффективному распределению нагрузки за счет грамотного анализа продуктивности сотрудника.	Объемные записи наблюдений, требующие дополнительных проверок во избежание ошибок. Сложный анализ показателей. Для качественной реализации метода с последующим верным результатом нужен специально обученный сотрудник, наблюдающий за работниками предприятия.

Как показал проведенный нами опрос среди работников разных сфер деятельности, из представленных способов повышения эффективности использования рабочего времени наиболее популярным является метод «Планирование дня». 47,1% респондентов проголосовали за этот способ, подтверждая его эффективность в рабочей деятельности. 35,3% не применяют ни один метод, способствующий повышению производительности труда, из них 23,5% не успевают выполнить норму ежедневных заданий и работают сверхурочно и 11,8% справляются с рабочими процессами, но местами испытывают дискомфорт, стресс, нехватку отдыха. 11,8% опрашиваемых отдали свое предпочтение методу «Помидоро», при этом следует заметить, что проголосовавшие люди имели однотипную деятельность – работу в офисе, которая имеет огромное количество разных заданий, требующих быстрого и качественного выполнения. 5,8% работников выбрали инструмент «Матрица Эйзенхауэра». Благодаря быстрой сортировке дел на две категории «Важность» и «Срочность» сотрудники быстро выстраивают приоритеты на день в своей работе и могут по мере надобности выполнять дела, не спеша и не торопясь, не переживая об огромном потоке заданий и нехватке времени.

Таким образом, как показали проведенные исследования, успех предприятия зависит от производительности труда его сотрудников. Поиск резервов времени, правильный подход к нагрузке сотрудника, оптимизация труда, улучшение продуктивности сотрудника ведут к повышению качества выполненной работы и ее объема, устранению потерь и выявлению резервов времени, отвлекающих от работы факторов, нахождению конкретного временного промежутка повышенной производительности труда сотрудника. Успешное распределение рабочих заданий во времени невозможно без применения методов, помогающих за одну и ту же единицу времени выполнить в разы больше дел. Исследования показали, что рационализировать использование времени умеют не все

работники, из-за чего и возникает ряд проблем, связанных со стрессом, нехваткой времени и некачественным выполнением своей работы. Люди, правильно распределяющие обязанности и дела, пользуясь инструментами повышения эффективности использования рабочего времени, выполняли больше операций, комфортно себя чувствуя после рабочего дня. Анализируя полученные результаты, можно сделать вывод о том, что правильное применение инструментов повышения эффективности использование рабочего времени гарантирует выработку трудовой самодисциплины, концентрации на деле и рост производительности труда без стресса, дискомфорта, головных болей.

Список использованных источников

1. Богатырева И. В. Повышение производительности труда на основе эффективного использования рабочего времени: методические основы и практика применения [Электронный ресурс] // Экономика труда. – 2019. – Том 6. - №1. – С. 407-418. URL: https://www.researchgate.net/publication/332508261 (дата обращения: 6.02.21).

2. Чучкалова Е. И. Методы изучения затрат рабочего времени служащих: сравнительный аспект [Электронный ресурс] / Е. И. Чучкалова, А. Данилина // Территория науки. – 2015. - №2. – С. 137-142. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/metody-izucheniya-zatrat-rabochego-vremeni-sluzhaschih-sravnitelnyy-aspekt/viewer (дата обращения: 18.02.21).

3. Зенкова Т. Ю. Управление временем как фактор повышения эффективности деятельности организации [Электронный ресурс] / Т. Ю. Зенкова, О. А. Лукашова // Транспорт Азиатско-Тихоокеанского региона. – 2019. - №4 (21). – С. 101-104. URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42610164 (дата обращения: 21.02.21).

4. Степаненко Е. В. Тайм-менеджмент как инструмент повышения эффективности использования рабочего времени [Электронный ресурс] // Инновации в гражданской авиации. – 2017. – Том 2. - №4. – С. 37-48. URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=32240777 (дата обращения: 21.02.21).

5. Морозова О. Ф. Тайм-менеджмент в системе социального управления [Электронный ресурс] // Вестник Томского государственного университета. – 2010. - №334. – С. 35-39. URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=15506420 (дата обращения: 27.02.21).

6. Королев Ю. А. Основные принципы рабочего тайм-менеджмента [Электронный ресурс] // Казанский социально-гуманитарный вестник. – 2012. - №1-2 (5). – С. 9-10. URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=20864185 (дата обращения: 2.02.21).

7. Королев С. П. Тайм-менеджмент как инструмент планирования [Электронный ресурс] // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. – 2011. - №7. – С. 112-116. URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=21050716 (дата обращения: 4.02.21).

УДК 65.013

Влияние образа руководителя на тактику управления организациями с различным типом организационной культуры

Хрисанхова Е.А. [1]

Научный руководитель: к.п.н. Бариляк И.А. [1]

[1] Тверской государственный университет, Тверь, Россия

Аннотация: В статье рассматриваются особенности образа руководителя в представлении сотрудников организаций с различным типом организационной культуры. Выявление содержательных различий в образе руководителя производилось при помощи модификации семантического дифференциала. В исследовании приняли участие 104 сотрудника пяти организаций с различным типом организационной культуры. Результаты исследования будут полезны для построения управленческих стратегий с учетом особенностей образа руководителя.

Ключевые слова: руководитель организации, образ руководителя в представлении сотрудников, организационная культура, управленческие стратегии, тактика управления

Influence of manager image on management tactics of organizations with different type of organizational culture

Khrisankhova E. A. [1]

Scientific adviser: Ph.D. Barilyak I.A. [1]

[1] Tver State University, Tver, Russia

Annotation: The article discusses the features of the manager's image in representing employees of organizations with different types of organizational culture. The identification of meaningful differences in the image of the leader was made using a modification of the semantic differential. The study involved 104 staff members from five organizations with different types of organizational culture. The results of the study will be useful for building management strategies taking into account the characteristics of the manager's image.

Keywords: the head of the organization, the image of the head in the representation of employees, organizational culture, management strategies, management tactics

Изучение особенностей образов руководителей в организациях с различными типами организационной культуры сейчас особенно актуально, поскольку на руководителя возлагаются задачи по планированию деятельности, мотивированию сотрудников и, в конечном счете, её оценке и контролю, с учетом способностей и возможностей сотрудников. Организациям приходится искать новые эффективные формы деятельности, а организационная культура так или иначе влияет на деятельность сотрудников, эффективность организации. Особый интерес для нас представляет изучение того, какие компоненты образа руководителя в большей степени отражаются на организационной культуре и как, зная эти компоненты, корректировать культуру.

Сейчас изучение личности руководителя характеризуется переходом от описательных моделей к интегральным, появляется больше обобщающих концепций личности с последовательным описанием управленческого развития руководителя и поиском интегральной основы его структуры личности [1].

Большинство исследователей в качестве важнейших характеристик руководителя выделяют: психологические, моральные, профессиональные качества. Образ руководителя может выступать регулятором профессиональной деятельности самого руководителя и его подчиненных. Под образом руководителя у сотрудников организации мы можем понимать сложившуюся в их сознании систему впечатлений, значений, перцепций и эмоционального восприятия, которые ассоциируются непосредственно с руководителем [2, 3, 6].

Д. Дурдыева, занимаясь исследованием образа руководителя организации, выделила следующие характеристики, определяющие основы формирования и восприятия образа сотрудниками: личностные качества, такие как коммуникабельность, эмпатичность, ораторские качества; характеристики, вытекающие из уровня образования и характера воспитания; профессиональные компетенции; мировоззренческая и поведенческая стороны, отражающие понимание значимости своей профессии, умение принимать решения [6].

Организация рассматривается как общность людей, которую можно характеризовать через анализ ее духовной деятельности. Организационная культура представляет собой комплекс элементов как материальной, так и духовной культуры, отражающих различные стороны жизнедеятельности организации. Э. Шейн, плотно занимавшийся исследованием организационной культуры, определяет ее как своеобразный паттерн коллективных базовых представлений, обретаемых группой при разрешении проблем адаптации к внешней среде и интеграции во внутреннюю [4, 7].

Э. Шейн предположил, что организационная культура выполняет две основные функции – внутренней интеграции и внешней адаптации. Так, в плане внешней адаптации организация пытается найти собственную нишу на рынке и приспособиться ко всем изменяющимся в ней условиям. Для процесса внутренней интеграции характерно установление и поддержание устойчивой системы отношений между членами коллектива [5].

На сегодняшний день существует большое количество классификаций культуры организации. В нашей работе мы в большей степени опираемся на классификацию К. Камерона и Р. Куинна. Эта типология охватывает наиболее значимые особенности и стороны организационной культуры и поэтому способна четко как с количественной, так и с качественной стороны описать культуру той или иной организации. Рассматриваются следующие типы организационной культуры: клановая организационная культура; адхократический тип организационной культуры; иерархическая организационная культура; рыночный тип организационной культуры [5].

В нашем исследовании проверялось предположение о том, что существуют различия в образах руководителей у сотрудников организаций с различными типами организационной культуры. Выборку исследования составили 104 сотрудника пяти организаций с различными типами организационной культуры.

Для сбора эмпирических результатов были использованы: модифицированный метод семантического дифференциала для оценки образа руководителя; методика OCAI К. Камерона и Р. Куинна для выявления типа организационной культуры. Отдельно отметим, что для семантического дифференциала в каче-

стве объектов оценивания были выбраны 15 профессионально важных психологических компонента личности руководителя. Их выделение строилось на основании изучения профессионального стандарта руководителя организации.

На одном из этапов исследования перед нами стояла задача – выявить тип организационной культуры, преобладающий в данных организациях. Выявление доминирующего типа культуры строилось на подсчете средних значений по выборке респондентов в каждой организации через программу SPSS (Таблица 1).

Таблица 1 – Выраженность типов организационной культуры в исследуемых организациях (среднее значение)

Тип культуры		Клановая(A)	Адхократическая(B)	Рыночная(C)	Бюрократическая (D)
Средние значения в различных организациях	*ОАО «Тверская фармацевтическая фабрика»*	29%	18%	19%	**34%**
	ГБУ КЦСОН	**43%**	13%	21%	23%
	МОУ Бельская СОШ	28%	12%	8%	**52%**
	ПАО «Магнит»	16%	13%	**50%**	21%
	МБУ ДО «Бельская детская школа искусств»	27%	**54%**	9%	10%

В результате выявления доминирующего типа культуры в каждой организации получено следующее:

– в организациях ОАО «Тверская фармацевтическая фабрика» и МОУ Бельская СОШ доминирует бюрократический тип культуры в 34% и 52% характеристик культуры соответственно;

– для организации ГБУ КЦСОН доминирующим признан клановый тип организационной культуры в 43% ситуаций;

– в организации ПАО «Магнит» в 50% ситуаций и характеристик компании доминирует рыночная культура;

– для организации МБУ ДО «Бельская детская школа искусств» доминирующим типом культуры оказался адхократический – 54% характеристик.

Еще одной из основных задач нашего исследования было определение с помощью факторного анализа основных структур, посредством которых происходит восприятие и оценка образа руководителя организации. Для решения данной задачи мы использовали модифицированный метод семантического дифференциала. По результатам факторного анализа можем отметить, что в каждой организации было выявлено 8-9 факторов, объясняющих от 89,6% до

94,2% общей дисперсии. Данные факторы внутри каждой организации выстраиваются в определенную иерархию, отражающую особенности восприятия, оценки образа руководителя сотрудниками. Кратко охарактеризуем результаты анализа культуры и образа руководителя в этих организациях.

В организации ОАО «Тверская фармацевтическая фабрика» факторы, определяющие образ руководителя, расположились следующим образом (факторы перечислены в порядке убывания их значимости): «управленческая компетентность», «жесткость», «конкретность действий, поручений», «организованность», «справедливость», «долговременное сохранение активности», «рациональное самостоятельное принятие решений», «решительность». Это демонстрирует нам, что в данной организации особенно важно сохранение стабильной, организованной и конкретной деятельности, руководитель должен быть компетентным и способным самостоятельно оценивать ситуацию и принимать решения.

В результате факторного анализа в организации ГБУ КЦСОН выявлена следующая иерархия факторов, определяющих образ руководителя в представлении сотрудников: «эмоциональный настрой», «долговременное сохранение активности», «рациональное и самостоятельное принятие решений», «жесткость», «совершенствование», «принципиальность», «разнообразие форм поведения и деятельности», «организованность». Особая важность отводится факторам, способствующим поддержанию позитивной атмосферы в коллективе, созданию благоприятного климата. Руководитель по мнению сотрудников должен своим настроем и активностью мотивировать сотрудников и поддерживать эффективность деятельности.

В организации МБУ ДО «Бельская детская школа искусств» по результатам факторного анализа отмечена следующая иерархия факторов: «совершенствование», «долговременное сохранение активности», «справедливость», «организованность», «управленческая компетентность», «принципиальность», «рациональное самостоятельное принятие решений», «уверенность», «решительность». Сотрудники ориентируются на факторы постоянного совершенствования, изучения новых способов деятельности и создания продуктов, на сохранение активности в различных формах деятельности. Кроме того, руководитель организации, по мнению сотрудников, должен быть решительным и уверенным, способным применять различные новые и творческие способы достижения поставленных задач.

Факторы, определяющие образ руководителя в организации ПАО «Магнит» образовали следующую иерархию: «доминирование», «направленность на достижение целей», «жесткость», «рациональное самостоятельное принятие решений», «эмоциональный настрой», «организованность», «пластичность», «принципиальность». Особая важность в данном случае отводится стремлению к достижению целей, поиску способов реализации продукта деятельности. Руководитель должен доминировать и направлять сотрудников, быть готовым организовывать деятельность сотрудников и подстраиваться под изменяющиеся условия рынка.

Результаты факторного анализа в организации МОУ Бельская СОШ демонстрируют следующую иерархию факторов: «жесткость», «решительность», «управленческая компетентность», «организованность», «рациональное самостоятельное принятие решений», «разнообразие форм поведения и деятельности», «пластичность», «эмоциональный настрой», «эффективность выполняемой деятельности». Для сотрудников организации особенно важны факторы сохранения организованной, эффективной деятельности в разных ее формах. Руководитель должен быть достаточно жестким и уметь самостоятельно организовывать деятельность сотрудников и сохранять благоприятные условия для работы коллектива.

Кроме того, нами были построены скатерграммы семантических пространств образа руководителя в изучаемых организациях. Для выявления разницы в группировке и оценке объектов образа руководителя в организациях представим таблицу с иерархией объектов образа, получивших большие оценки по факторам (таблица 2).

Таблица 2 – Иерархия объектов образа руководителя в семантических пространствах (объекты представлены в порядке убывания их оценки)

Название объекта образа руководителя	Название организации			
ОАО «Тверская фармацевтическая фабрика»	ГБУ КЦСОН	МОУ Бельская СОШ	ПАО «Магнит»	МБУ ДО «Бельская детская школа искусств»
Стиль руководства	Креативность	Стиль руководства	Креативность	Креативность
Обучаемость	Ответственность	Ответственность	Обучаемость	Обучаемость
Проф. компетентность	Коммуникат. навыки	Проф. компетентность	Коммуникат. навыки	Проф. компетентность
Организаторские способности	Организаторские способности	Поведение в нестандартных ситуациях	Умение прислушиваться к сотрудникам	Умение прислушиваться к сотрудникам
Стрессоустойчи- вость	Лидерские качества	Лидерские качества	Стиль руководства	Стиль руководства

На основании результатов факторного анализа и построенных семантических пространств по оценке образа руководителя в изучаемых организациях можно сделать вывод, что во всех организациях выявлены разные факторы и их иерархии, определяющие образ руководителя в представлении сотрудников. Кроме того, семантические пространства демонстрируют нам разницу в группировке объектов оценивания, которые являются характеристиками руководителя, в организациях с различным типом организационной культуры.

Анализ иерархий факторов и объектов образа руководителя в представлении сотрудников организаций с различным типом организационной культуры демонстрирует нам, что тип культуры будет во много определять, каким конкретно компонентам образа руководителя сотрудниками уделяется большее внимание, какие компоненты являются определяющими. Так можно сделать выводы, что управленческие стратегии могут во многом основываться на данных об особенностях образа руководителя, поскольку позволяет выделить те компоненты образа, которые будут больше влиять на управление поведением сотрудников. Кроме того, можно проводить анализ уже используемых управленческих тактик в организациях, основываясь на исследовании образа руководителя организации в представлении сотрудников.

Список использованных источников

1. Агапов В. С. Теоретические модели личности руководителя в отечественной психологии // Акмеология, 2004, № 3, С. 10-17.
2. Агафонова М. С. Исследование и оценка методов управления конфликтами на предприятии // Концепт, 2018, № 9, С.1-7.
3. Андреева Ю. В. Взаимосвязь профессиональных и личностных качеств имиджа руководителя / Ю. В. Андреева. – Казань: Казанский государственный университет, 2014. – 179 с.
4. Веселовский Д. П. Современные тенденции в изучении феномена организационной культуры // Вестник ГУУ, 2018, № 10, С. 160-166.
5. Грошев И. В. Организационная культура: учеб. пособие / И. В. Грошев Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 288 с.
6. Дурдыева Д. А. Особенности формирования имиджа руководителя как фактор повышения эффективности деятельности предприятия // Символ науки. 2017, № 1, С. 25-30.
7. Занковский А.Н. Организационная психология: учебное пособие / А.Н. Занковский. – Москва: Форум, 2009. – 648 с.

УДК 658 : 65.012.4 : 005.62

Механизм управления результативностью труда сотрудников физической лаборатории службы качества АО «РУСАЛ Новокузнецк»

Сыркашева Ю.С. [1]

Научный руководитель: к.э.н., доцент Колпакова Н.П. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: Изучены нормативные требования к компетентности сотрудников лаборатории, показана необходимость качественной работы персонала для повышения конкурентных преимуществ организации, предложены критерии оценивания труда, разработан механизм управления результативностью труда сотрудников физической лаборатории службы качества АО «РУСАЛ Новокузнецк» и обозначены ожидаемые эффекты его использования.

Ключевые слова: механизм управления результативностью труда, управление персоналом, качество продукции, компетентность сотрудников лаборатории, конкурентоспособность организации.

The mechanism for managing the performance of employees of the physical laboratory of the quality service of JSC «RUSAL Novokuznetsk»

Syrkasheva Yu.S. [1]

Scientific adviser: Ph.D., associate professor Kolpakova N.P. [1]

[1] The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation: The regulatory requirements for the competence of laboratory employees are studied, the need for high-quality work of personnel to increase the competitive advantages of the organization is shown, criteria for evaluating labor are proposed, a mechanism for managing the performance of employees of the physical laboratory of the quality service of JSC RUSAL Novokuznetsk is developed, and the expected effects of its use are indicated.

Keywords: the mechanism of labor efficiency management, personnel management, product quality, competence of laboratory employees, competitiveness of the organization.

В теории известны механизмы управления, под которыми понимают составную часть системы менеджмента, совокупность средств, методов, правил и процедур принятия субъектом управления решений, влияющих на поведение управляемых объектов – в частности, сообщаемую ими информацию и выбираемые ими действия. Также известно, что результативность труда персонала – это мера эффективности труда, характеризующаяся достижением ожидаемого результата труда, цели трудовой деятельности или степенью приближения к ней. В данной статье будем придерживаться изложенных понятий. Однако, необходимо отметить, что в ходе проведённого нами исследования выявлено следующее: вопросы сущности, необходимости разработки, преимуществ использования механизма управления результативностью труда вызывают интерес в научном мире и рассмотрены в работах ряда авторов [1; 4; 7], однако, на наш взгляд, недостаточно полно с точки зрения учета особенностей применения для конкретного объекта, а именно к лабораториям металлургического предприятия. Это подтверждает актуальность выбранной темы.

На современном этапе хозяйствования при стремительном развитии научно-технического прогресса и информационных технологий происходит быстрое моральное устаревание профессиональных знаний и навыков. В текущих условиях организациям целесообразно рассматривать человеческий ресурс в виде высококвалифицированного, постоянно развивающегося, мотивированного персонала и профессионального менеджмента, как один из основных факторов повышения конкурентоспособности организации. При этом важность человеческих ресурсов обусловливает необходимость создания подходящего климата в организации (предпринимательского, инновационного, командного), который способствует непрерывной оптимизации бизнес-процессов и продуктов компании, что благоприятствует долгосрочности конкурентных преимуществ организации [2].

В настоящее время вопрос контроля качества производимой продукции занимает важное место в промышленности, в том числе и в цветной металлургии. На сегодняшний день требования к качеству продукции становятся все выше, это обусловлено несколькими причинами:

– качество продукции является одним из решающих факторов повышения эффективности деятельности предприятий, их успешного развития и процветания экономики в целом;

– производство некачественной продукции влечёт за собой как немалый перечень непосредственных денежных затрат, так и непроизводительные расходы, связанные с потерями деловой репутации;

– возрастают требования покупателя к качеству продукции;

– качество считается одним из главных детерминантов конкурентоспособности продукции.

На основании вышеперечисленного становится ясно, что безупречная работа сотрудников физической лаборатории службы качества АО «РУСАЛ Новокузнецк», основная цель деятельности которой – проведение технических испытаний продукции на соответствие предъявляемым требованиям, является основополагающей для развития и конкурентоспособности предприятия. Лаборатория стремится привлекать к работам квалифицированных сотрудников, способных выполнять профессиональные задачи и возложенные на них обязанности. Чтобы провести анализ, исследования или измерения, сотрудники лаборатории должны быть компетентными в выполнении процедур, которые сопровождают весь цикл выполняемых работ. Неспособность лаборатории обеспечить кадровый состав с требуемой компетентностью сотрудников может привести к серьезным проблемам с надежностью, достоверностью и точностью результатов анализов, исследований или измерений. Служба качества может эффективно работать только в том случае, когда персонал лаборатории понимает важность системы менеджмента качества, знает ее преимущества и способен компетентно выполнять требования этой системы в ходе собственной деятельности [3]. Положительный итог или ошибки в работе персонала зависят от знаний и навыков, его личной заинтересованности в выполнении поставленных задач, а также от мотивации.

Для успешной работы лаборатории службы качества АО «РУСАЛ Новокузнецк» необходимо иметь механизм для управления результативностью труда. Опираясь на исследования в данной области [4], можно сформулировать главные требования управления результативностью труда сотрудников лаборатории:

– все сотрудники должны соотносить свои профессиональные цели с производственными целями завода;

– каждый сотрудник должен четко понимать, какова его функция и как ее осуществлять;

– необходимо сравнивать реальные результаты с целевыми показателями, для обеспечения максимального вклада сотрудников лаборатории в достижение поставленных целей организации;

– необходимо периодически повышать квалификацию, обучать и профессионально развивать сотрудников;

– необходимо оперативно выявлять неудовлетворительные результаты работы сотрудников, анализировать их и принимать меры по их устранению.

Для того чтобы сотрудники стали лучше выполнять работу, повысили свои показатели результативности, управление персоналом лаборатории должно быть основано на соблюдении следующих рекомендаций.

Во-первых, к найму персонала стоит относиться как к сложному многоэтапному процессу, это обеспечит прием наиболее компетентных сотрудников. Первым шагом к найму работников является подача объявления об открытых вакансиях. После получения определенного количества заявок от претендентов необходимо провести первичный отбор кандидатов на должность. Это можно осуществить при помощи тестового задания, которое позволит выявить наличие образования, трудового опыта, дополнительные навыки работы и, что очень важно, обнаружить личные качества соискателя (внимательность, самостоятельность в решении задач, ответственность, способность к обучению и другое). Для людей, которые успешно справятся с заданием, далее необходимо назначить общее собрание. С целью наиболее объективной оценки соискателя, во время собрания можно предложить заполнить анкету со сложными нестандартными вопросами, или, например, устроить для кандидатов стресс-интервью. Как правило, неожиданные, рассчитанные на быстроту и адекватность реакции вопросы при приеме на работу задают, когда хотят оценить стрессоустойчивость кандидата или насколько он конфликтен [5]. И только для тех, кто успешно продемонстрировал свои личные качества и профессиональные навыки, можно провести индивидуальную беседу и, наконец, выбрать достойных кандидатов. Следует учесть тот факт, что на первое время вновь принятому сотруднику потребуется адаптация к новому месту работы, а значит, результативность его труда будет, возможно, не высока.

Во-вторых, для эффективного управления персоналом необходимо сформировать систему финансовых и нематериальных воздействий на сотрудников как часть механизма управления результативностью труда [6].

Одним из видов финансовой мотивации является фиксированная заработная плата. Достоинство её (со стороны работника) заключается в гарантии обязательного получения вознаграждения сотрудником при выполнении тех видов деятельности, которые прописаны в трудовом договоре или должностной инструкции (даже если объем работ будет выполнен не полностью или не качественно). А основными недостатками можно назвать отсутствие систематического желания выполнять работу быстрее и качественнее, и со временем это может привести даже к снижению уверенности сотрудника в собственном потенциале, от чего результативность труда его начнёт снижаться.

Следующим видом финансовой мотивации является сдельная оплата за выполненную работу. К положительным аспектам этого вида мотивации можно отнести желание качественно выполнить максимальный объем работы. Также можно сказать, что сдельная система оплаты относительно безубыточна для компании, так как, если работник не выполнит определенный объем работ, он

получит минимальное вознаграждение. Недостатком этого метода является отсутствие организационного давления на сотрудника, вследствие того, что он выполняет работу, исходя из своего желания и возможностей. Такая неорганизованность может негативно влиять на остальную часть коллектива.

Кроме того, к видам финансовой мотивации относятся также различного рода бонусы и премии за достижения в компании. Это позволяет мотивировать сотрудников к активным действиям. А штрафы и аннулирование бонусов способствуют улучшению трудовой дисциплины и повышению ответственности за выполняемую работу.

В последнее время серьезная значимость придаётся нематериальной мотивации как фактору успешного функционирования и развития компании [7, 8]. Усиления влияния этого фактора можно добиться следующими методами:

– создание благоприятного климата в коллективе;

– осуществление плодотворной адаптации новичков;

– повышение интереса к работе (рутинная работа снижает результативность деятельности персонала, поэтому необходимо регулярно давать работникам новые задания, вовлекать их в новые проекты, обучать за счет компании или на долевой основе);

– вовлечение сотрудников в процесс принятия решений;

– формирование лояльности к сотруднику и признания его заслуг (личная и публичная похвала руководителя, доски почета);

– разработка и внедрение карьерограмм (каждый сотрудник должен наглядно видеть траекторию служебного продвижения и знать, что ему надо делать для получения новой должности).

Чтобы весь механизм управления результативностью работал наиболее эффективно, необходимо для сотрудников лаборатории иметь не только должностные инструкции, в которых прописано, каким образом и в каком объеме должна быть выполнена работа, но и создать дополнительные документы, где будет указано: какие меры будут предприняты, если работа будет выполнена отлично или перевыполнена и что будет, если она не будет выполнена.

С учетом всего вышеперечисленного для управления результативностью труда сотрудников исследуемой лаборатории предлагаем комбинировать, по возможности, все виды финансовой мотивации, а также применять некоторые методы нематериальной мотивации. В частности, это можно сделать следующим образом: установить невысокий уровень фиксированной заработной платы, который будет равен, например, двум минимальным размерам оплаты труда, чтобы данный уровень не удовлетворял желаниям сотрудников. Для того, чтобы сотрудник физической лаборатории службы качества четко видел перспективы для повышения заработка, в рамках данной статьи предлагается ввести определенные критерии оценивания труда и соответствующие им размеры доплат:

– выполнение проекта непрерывных улучшений производства в соответствии с локальными нормативными документами компании (+100 руб. за каждое улучшение);

– выполнение проекта улучшения производства с экономическим эффектом, в пределах границ его существенности, утвержденных в компании, (+100% от месячного оклада);

– выполнение проекта улучшения производства, принесшего социальный эффект (+50% от месячного оклада);

– внедрение новых методов работы (+20% от оклада за каждый официально оформленный метод);

– выполнение важных поручений руководителя (+5% от оклада);

– отсутствие дисциплинарных взысканий (+10% от оклада).

Установить процент премии в размере 20% от заработной платы за достижение поставленных целей компании. Обязательным условием здесь будет являться отсутствие дисциплинарных взысканий, чтобы сотрудник максимально действовал в интересах фирмы, а в случае перевыполнения рабочими плана работ следует ввести дополнительную премию за каждый процент перевыполнения плана в размере 3% , но не более 20% от оклада.

Для повышения мотивации сотрудников работать результативно, как известно в теории и практике, необходимо применять штрафные санкции (депремирование). Предлагаемые нами критерии для наложения штрафов и величины их приведены ниже:

– выдача результата некачественного анализа (-5% от оклада за каждый случай);

– невыполнение нормативного объема работ за месяц (-15% от оклада);

– работа не в соответствии с технологическими инструкциями (-10% от оклада за каждый выявленный случай);

– несоблюдение требований правил охраны труда, промышленной и пожарной безопасности (-10% от оклада за каждый выявленный случай);

– опоздания и уход с работы раньше регламентированного времени (в случае опозданий или несвоевременных уходов трех и более раз за отчетный месяц – лишение премии, начисляемой за достижение поставленных целей компании).

При этом необходимо соблюдать требования ст. 133 ТК РФ: «Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда» [9].

Для повышения результативности труда сотрудников лаборатории с помощью психологической мотивации рекомендуем установить в физической лаборатории доску почета, где будут размещены фотографии наиболее преуспевающих работников. В целях сплочения коллектива, а также укрепления доверительных отношений между сотрудниками и структурными подразделениями следует систематически проводить культурно-развлекательные мероприятия. Отличным стимулом к работе может послужить введение традиции регулярно хвалить публично лучших сотрудников за определенный период.

Такой механизм управления результативностью труда персонала лаборатории службы качества АО «РУСАЛ Новокузнецк» при соблюдении информа-

ционной прозрачности его использования может обеспечить ряд ожидаемых эффектов: максимально полное и своевременное выполнение работниками поставленных задач на всех стадиях бизнес-процессов (вследствие повышения организованности и ответственности, создания благоприятной, дружеской атмосферы для работы и реализации трудового потенциала), повышение результативности труда сотрудников, а далее – усиление конкурентных позиций предприятия и достижение его целей.

Список использованных источников

1. Бондаренко А.Ю. Механизм управления результативностью труда тренеров спорткомплекса // Наука и молодежь: проблемы, поиски, решения : труды Всероссийской научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, 13-15 мая 2018 г. Вып. 22. Ч. 1 : Гуманитарные и экономические науки / Сиб. гос. индустр. ун-т ; под ред. М. В. Темлянцева. – Новокузнецк : Издательский центр СибГИУ, 2018. – с. 210-214. – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42390227

2. Клименко К. А. Оценка результативности управления персоналом // Молодой ученый. – 2016. – № 10 (114). – С. 736-739. – URL: https://moluch.ru/archive/114/29651/

3. ГОСТ ISO/IEC 17025-2019 Общие требования к компетентности испытательных и калибровочных лабораторий (Переиздание) : издание официальное : утвержден и введен в действие Приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 15 июля 2019 г. N385-ст : введен взамен ГОСТ ИСО/МЭК 17025-2009 : дата введения 2019-09-01 / подготовлен Ассоциацией аналитических центров (ААЦ) «Аналитика». – Москва : Стандартинформ, 2020 // Техэксперт : информационно-справочная система / ООО «Группа компаний «Кодекс». – URL: http://docs.cntd.ru/document/1200166732

4. Армстронг М. Управление результативностью. Система оценки результатов в действии. / М. Армстронг., А. Бэрон. – 2011, – URL: https://thelib.ru/books/maykl_armstrong/upravlenie_rezultativnostyu_sistema_ocenki_rezultatov_v_deystvii-read.html

5. Каверзина О.В. Совершенствование механизма управления персоналом как фактор снижения хозяйственного риска строительных предприятий. Научная статья. / О.В. Каверзина, Я.О. Ярушин. − Труды Братского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2014. – с 59-62. – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=22563017

6. Крицкая М.А. Методы управления персоналом: что подходит именно вам. Научная статья / М.А.Крицкая. 2016. – URL: https://kontur.ru/articles/4396

7. Флорова Е.П. Совершенствование мотивационного механизма управления персоналом предприятия трубопроводного транспорта. Научная статья. / Е.П. Флорова, О.В. Ленкова. – Материалы Всероссийской научно-технической конференции, посвященной 45-летию Тюменского топливно-энергетического комплекса и 80-летию Грайфера Валерия Исааковича. – 2009. – С. 121-123.

8. Колпакова Н. П. Нематериальная мотивация трудовой деятельности как фактор повышения результативности труда в ООО "Кузбасский

СКАРАБЕЙ", г. Кемерово / Н. П. Колпакова // Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке : сборник научных статей. – Новокузнецк : Изд. центр СибГИУ, 2020. – Ч. 2. - С. 42-47. – URL: http://library.sibsiu.ru.

9. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 09.03.2021). – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/2b1d170ec71fc4248eb54dfc0c53522dcbb3776c/

УДК 005.334

Анализ рисков в процессе планирования затрат на производство продукции

Троцко Д.А. [1]

Научный руководитель: к.т.н. Плотникова И.В. [1]

[1] ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Томский политехнический университет», г. Томск, Россия

Аннотация: В статье рассматривается анализ риска в процессе планирования затрат на производство продукции, а именно процесс планирования затрат на несоответствие. Выделены основные возможные риски, проведен анализ, в результате которого предложены мероприятия для снижения данных рисков.

Ключевые слова: риск, анализ риска, риск-менеджмент, диаграмма Исикавы, FMEA анализ, методы анализа риска.

Risk analysis in the process of planning production costs

Trotsko D.A. [1]

Research Supervisor: Ph.D. Plotnikova I.V. [1]

[1] National Research Tomsk Polytechnic University, Tomsk, Russia

Annotation: The article deals with the risk analysis in the process of production cost planning, namely, the process of nonconformity cost planning. The main possible risks are identified, an analysis is carried out, as a result of which measures to reduce these risks are proposed.

Keywords: risk, risk analysis, risk management, Ishikawa diagram, FMEA analysis, risk analysis methods.

Риски существуют как неотделимая часть компаний, что способствует созданию конкретных методов и приемов их выявления при принятии и реализации управленческих решений [1].

Риск-менеджмент образовался, как системный подход, только в середине XX века. Основателем понятия «риск-менеджмента» можно считать профессора страхования из американского университета Уэйн Снайдера, который в 1955 году впервые предложил данный термин [2].

В области качества есть большое количество ГОСТов, которые раскрывают понятие «риск-менеджмент» с различных сторон, определяют основную его характеристику, а также устанавливают принципы и структуру [3,4].

Рассматривая классификацию рисков предприятия, мы пришли к выводу, что риски сначала классифицируются по признаку, а затем подразделяются на группы [5].

На сегодняшний день существует более 30 методов анализа риска. При выборе метода не следует забывать о том, что эффективность каждого метода зависит от этапа процесса. На рисунке 1 представлены методы анализа риска и определено, где лучше их применять [6].

Рисунок 1 – Применение методов анализа риска

Для анализа рисков в процессе планирования затрат на производство продукции выберем один из видов затрат - затраты на несоответствие. Процесс планирования затрат на несоответствие можно представить следующим образом (рисунок 2):

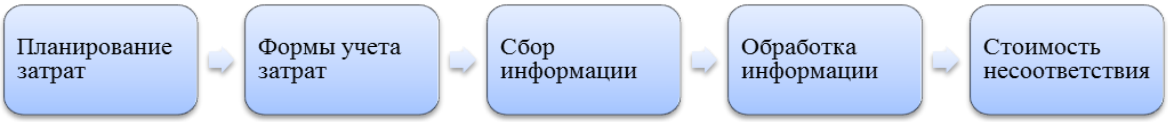


Рисунок 2 – Процесс планирования затрат на несоответствие

Целью процесса был сбор качественной информации для руководителя компании. Чтобы лучше представлять процесс, разрабатывается карта процесса планирования затрат на несоответствие (рисунок 3).

<table>
<tr><td colspan="2">Средства управления:
Информация о затратах (документы)</td><td colspan="2">Критерии результативности:
Качественная информация
Правильная форма учета затрат
Правильная обработка информации</td></tr>
<tr><td>Входные данные:
Затраты
Информация</td><td colspan="2">Процесс:
Планирования затрат на несоответствие</td><td>Выходные данные:
Качественная информация о затратах на несоответствие
Стоимость несоответствия</td></tr>
<tr><td colspan="2">Ответственность:
Менеджер по качеству</td><td colspan="2">Ресурсы:
Время
Информация (документы)</td></tr>
</table>

Рисунок 3 –Карта процесса планирования затрат на несоответствие

Оценка риска складывается из нескольких действий: идентификация рисков, анализ рисков, определение причин и следствий, оценка уровня риска, сравнительный анализ уровня рисков [7,8].

Рассматривая наш процесс, мы определили следующие риски:

1. Неопределенные затраты.
2. Неправильная форма учета затрат.
3. Отсутствие мотивации.
4. Информация проанализирована неверно.
5. Данные невостребованные.

В процессе идентификации рисков, мы определили на каких этапах данного процесса может появиться определенный риск [9]. Первый риск может возникнуть на стадии планирования затрат и при определении стоимости несоответствия; второй риск –на стадии формы учета; третий риск – планирование затрат, сбор информации и обработка информации; четвертый риск – обработка информации и стоимость несоответствия; пятый риск может появится на всех стадиях нашего процесса [10].

Для проведения причинно-следственного анализа была выбрана диаграмма Исикавы, которая была построена для риска «Данные невостребованные», так как этот риск по значимости выше остальных и может возникнуть на любой стадии процесса планирования затрат на несоответствие.

На следующем этапе процесса менеджмента риска мы определили вероятность возникновения и тяжесть последствий рисков с помощью метода FMEA. На основании полученной информации произвели оценку уровня риска и сравнение уровней рисков. По полученным данным можно сделать вывод, что риски «отсутствие мотивации» и «данные не востребованы» можно считать несущественными, когда как риск «неправильная форма учета» и «информация проанализирована неверно» требует регулярных действий по мониторингу и управлению этими рисками.

Далее были разработаны мероприятия для снижения уровня риска, а также составлен их календарный план. Затем пересчитан риск после реализации

данных мероприятий, который показывает, что данные мероприятия снижают уровень риска. Следовательно, можно говорить о том, что анализ риска процесса планирования затрат на несоответствие проведен верно, а выявленные риски можно снизить.

Список использованных источников

1. Зейдингали А.А., Плотникова И.В. Анализ рисков устойчивого функционирования технологического оборудования / А.А. Зейдингали, И.В. Плотникова // В сборнике: Безопасность жизнедеятельности предприятий в промышленно развитых регионах. Материалы XIII Международной научно-практической конференции. Под редакцией С.Г. Костюк, 2019, С. 408-1-408-4.

2. Фирсова, О.А. Управление рисками организаций // О.А. Фирсова. – Москва: МОО Межрегиональная общественная организация Академия безопасности и выживания, 2015. – 226 с.

3. ГОСТ Р 51897–2011 Менеджмент риска. Термины и определения Москва: Стандартинформ, 2019. – 11 с.

4. ГОСТ Р ИСО 31000-2019. Менеджмент риска. Принципы и руководство. – Москва: Стандартинформ, 2019. – 20с.

5. Батова И.Б. Классификация рисков и причины их возникновения// Международный студенческий научный вестник, 2015, № 1. – URL: http://eduherald.ru/ru/article/view?id=11976

6. Шапкин А.С. Теория риска и моделирование рисковых ситуаций / А.С. Шапкин, В.А. Шапкин. – Москва: Дашков и Ко, 2005. – 544 с.

7. Поугарт В.Р. Управление рисками в системе качества организации / В.Р. Поугарт, Н.В. Чичерина // В сб. НАУКА. ТЕХНОЛОГИИ. ИННОВАЦИИ. Сборник научных трудов: в 9 частях, 2016, С. 271-273.

8. Халикова Р.Н. Проектные риски в организации при создании нового направления деятельности / Р.Н. Халикова, И.В. Плотникова // В сборнике: Наука. Технологии. Инновации: сборник научных трудов: в 9 частях, 2016, С. 284-286.

9. Чекарова С.А. Риски при управлении изменениями в организации и вероятность успеха изменений / С.А. Чекарова, И.В. Плотникова // В сборнике: НАУКА. ТЕХНОЛОГИИ. ИННОВАЦИИ. Сборник научных трудов: в 9 частях, 2016, С. 288-290.

10. Анализ регламентирующих документов по менеджменту рисков, применимых в РФ / А. Е. Чорою, Ю. В. Рычихина, П. В. Пикалов [и др.]. — Текст: непосредственный // Молодой ученый, 2018, № 45 (231), С. 102-105.

УДК 005.92

Удаленная работа: особенности правового регулирования

Табакова И.Ю. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: в работе рассматриваются вопросы оформления работников на дистанционный режим работы. Цель работы – обзор внесенных в трудовое законодательство поправок, регулирующих правовое положение дистанционных работников. Актуальность исследования заключается в том, что в период массового перевода сотрудников на удаленный режим работы у работодателей возникли трудности в оформлении такого перевода, в связи с чем были внесены поправки в Трудовой кодекс РФ, регламентирующие дистанционный режим работы.

Ключевые слова: удаленная работа, дистанционная работа, электронный документ, режимы работы, электронная подпись.

Remote work: features of legal regulation

Tabakova I.Y. [1]

[1] The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation: the work deals with the issues of registration of workers for remote work. The purpose of this work is to review the amendments made to labor legislation that regulate the legal status of teleworkers. The relevance of the study lies in the fact that during the period of mass transfer of employees to a remote mode of work, employers encountered difficulties in arranging such a transfer, in connection with which amendments were made to the Labor Code of the Russian Federation, regulating the remote mode of work.

Keywords: remote work, remote work, electronic document, operating modes, electronic signature.

Ситуация, складывающаяся в 2020 году, связанная с угрозой распространения коронавирусной инфекции, вынудила многих работодателей перевести своих сотрудников на удаленную работу. Для ряда организаций это были вынужденные временные меры, и после стабилизации ситуации сотрудники вернулись к прежнему режиму работы. Другие работодатели в процессе удаленной работы отметили ряд преимуществ, как для себя (экономия на аренде, содержании рабочего места), так и для своих сотрудников (не нужно тратить время и средства на проезд до места работы, комфортные условия, возможность гибкого графика). Однако независимо от своего отношения к изменившимся условиям деятельности, на начальном этапе работодатели столкнулись со сложностями оформления перевода своих сотрудников на данный режим работы.

Можно констатировать тот факт, что на момент этих событий законодательство оказалось не совсем готово к тому, что многим организациям придется осуществлять массовый перевод своих сотрудников на «удаленку». Трудовой кодекс редакции 2020 года регулировал труд надомников (гл. 49) и предусматривал возможность заключения трудового договора о дистанционной работе (гл. 49.1) [1]. Понятия удаленной работы ТК РФ не содержал.

Для того чтобы дать хоть какой-нибудь ориентир для решения возникающих у работодателей вопросов, Минтруд дал разъяснения в своем письме от

23 апреля 2020 г. В письме, которое имело рекомендательный характер, «с целью предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации» работодателям рекомендовалось организовать применение гибких режимов работы (удаленная, дистанционная, надомная работа) [2].

Анализ данного документа показывает, что удаленная работа отличается от дистанционной, и отличие это – заключается в порядке оформления. Так, для перевода работника на «удаленку», нужен приказ о временном («на период мероприятий, направленных на нераспространение новой коронавирусной инфекции») переводе на такой режим. Также необходим список указанных работников и описание порядка работы (например, график «выхода на связь», формы предоставления отчетов, проверки заданий, обмена информацией). Для перевода работника на «дистанционку» не обойдется без дополнительного соглашения к трудовому договору [2].

Осознавая необходимость более детального регулирования вопросов оформления перевода сотрудников на удаленную работу, законодатели подготовили поправки в трудовое законодательство. Так, 26 ноября 2020 года Госдума приняла Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях». Изменения в Трудовой кодекс вступили в силу с 1 января 2021 года.

Таким образом, на сегодняшний день определено, что дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования [1].

Выполнение своих служебных обязанностей в дистанционном режиме работник может осуществлять (согласно трудовому договору или дополнительном соглашении к нему):

– на постоянной основе;

– временно (но не более шести месяцев);

– периодически – при условии чередования периодов дистанционной работы и работы на территории работодателя.

Порядок заключения трудового договора или дополнительного соглашения, предусматривающих дистанционную работу, порядок взаимодействия дистанционного работника и работодателя, особенности режима рабочего времени и отдыха достаточно подробно даны в обновленной редакции ТК РФ. В частности регулируется порядок предоставления работником документов при приеме на работу, порядок ознакомления сотрудника с документами (в том числе, с локальными нормативными актами работодателя), предоставления копий, использования электронных подписей при обмене документами, внесения

сведений в трудовую книжку и другие важные вопросы, связанные с профессиональной деятельностью дистанционного работника [4].

Обращает на себя внимание ст. 312.5 ТК РФ, в которой говорится о том, что выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

Также нужно отметить требование к обеспечению работников необходимым для работы оборудованием. Статья 312.6 ТК РФ предписывает обязанность работодателя обеспечить дистанционного работника оборудованием и иными средствами, необходимыми для осуществления его трудовой функции. При этом работник может (с согласия или ведома работодателя) использовать собственное или арендованное оборудование. В таком случае работодатель должен выплачивать ему компенсацию (например, расходы на интернет, мобильную связь). Порядок выплаты может быть оговорен в дополнительном соглашении к трудовому договору или локальном нормативном акте.

Статья 312.7 ТК РФ регулирует особенности охраны труда дистанционных работников: предписывает обязанность работодателя знакомить дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные нормативными правовыми актами, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются (если иное не предусмотрено локальными нормативными актами).

Для дистанционных работников обновленная редакция ТК РФ предусматривает дополнительные основания прекращения трудового договора. Так, помимо общих оснований, предусмотренных трудовым законодательством, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, когда работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по рабочим вопросам больше двух рабочих дней подряд, если не установлены другие (более длительные) сроки. Кроме того, трудовой договор может быть прекращен в том случае, если работник меняет место своего расположения и в результате не имеет возможности выполнять свои должностные обязанности.

Особое внимание нужно обратить на ст. 312.9, где прописан порядок временного перевода работника на удаленный режим работы по инициативе работодателя и без согласия работника. В соответствии с этой статьей согласие работника на перевод на дистанционный режим работы не требуется в случаях чрезвычайных обстоятельств (катастрофы природного или техногенного характера, производственные аварии, пожары, наводнения, землетрясения, эпидемии и др.). В таких случаях работник может быть временно переведен на дистанционную работу на период действия указанных обстоятельств. При этом работодатель обеспечивает переведенного сотрудника необходимым оборудованием и средствами связи. По окончании срока перевода работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, а работник обязан приступить к ее выполнению.

При временном переводе внесение изменений в трудовые договоры не потребуется, но работодатель обязан издать локальный нормативный акт (и ознакомить с ним работников), в котором нужно прописать:

– обстоятельство, послужившее основанием для перевода работников на дистанционную работу;

– список переводимых работников;

– срок перевода;

– порядок обеспечения переводимых работников необходимым оборудованием и иными средствами, порядок выплаты компенсации за использование принадлежащего им оборудования, порядок возмещения других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

– порядок организации труда переводимых работников (режим времени работы и отдыха, порядок взаимодействия с работодателем).

Таким образом, вступившие в силу с января 2021 года изменения в Трудовой кодекс относительно правового регулирования дистанционной работы, снимают справедливо возникающие у работодателей вопросы приема и перевода работников на данный режим работы. Тем более, что во многих случаях вынужденный временный перевод на «удаленку» перешел в перевод на добровольной и постоянной основе. В изменившихся условиях работодатели и сотрудники открыли для себя новые возможности эффективного взаимодействия, а детальное описание порядка осуществления такого взаимодействия позволяет учесть все тонкости правового регулирования дистанционного режима работы.

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации. – Электронные данные. – URL: http://www.pravo.gov.ru (дата обращения: 05.03.2021).

2. О направлении рекомендаций по применению гибких форм занятости в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции на территории РФ : Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 23 апреля 2020 г. № 14-2/10/П-3710 [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации. – Электронные данные. – URL: http://www.pravo.gov.ru (дата обращения: 06.03.2021).

3. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях : Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации. – Электронные данные. – URL: http://www.pravo.gov.ru (дата обращения: 06.03.2021).

4. Широкова, О. «Удаленка» в законе [Электронный ресурс] // деловой журнал Инвест-форсайт. – Электронные данные. – URL: https://www.if24.ru/udalyonka-v-zakone/ (дата обращения: 02.03.2021).

5. Закон об удаленной работе: что изменится в 2021 году [Электронный ресурс] // БУХ.1С. Интернет-ресурс для бухгалтеров. – Электронные данные. – URL: https://buh.ru/articles/documents/122274/ (дата обращения: 04.03.2021).

УДК 331.103

Проблема повышения эффективности использования личного времени

Притужалова Ю. А. [1]

Научный руководитель: к.э.н. Иванова Е.В. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: Статья посвящена решению проблемы неэффективного использования личного времени и определению причин нехватки временного резерва. Выполнен анализ использования времени студентами дневной формы обучения с применением одного из методов тайм-менеджмента – фотографии дня. Представлены способы, позволяющие научиться правильно расходовать имеющийся запас временного ресурса. Показано влияние применения метода планирования рабочего дня на эффективность использования времени.

Ключевые слова: время, эффективность использования времени, тайм-менеджмент, хронофаги, фотография дня.

The problem of increasing the efficiency of using personal time

Prituzhalova Yu.A. [1]

Scientific adviser: Ph.D. Ivanova E.V. [1]

[1] The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation: the article is devoted to solving the problem of ineffective use of personal time and determining the reasons for the lack of time reserve. The analysis of the use of time by full-time students using one of the methods of time management - photography of the day is carried out. Methods for learning how to properly use the available supply of a temporary resource are presented. The influence of the working day planning method on the efficiency of time use is shown.

Keywords: time, time efficiency, time management, chronophages, photography of the day.

Время – важнейший ресурс в жизни каждого человека. Мы ежедневно сталкиваемся с задачей эффективного распределения временного резерва. Во сколько проснуться утром? Сколько потратить времени на завтрак? Во сколько выйти из дома, чтобы не опоздать на встречу? Когда заняться уборкой? На эти и подобные вопросы мы отвечаем абсолютно каждый день. В современном мире умение правильно расходовать время и при этом максимально эффективно организовывать свою деятельность является неотъемлемым качеством любого человека, который хочет быть продуктивным во всех сферах своей жизни. Данная проблема рассматривается в работах Степаненко Е.В. [1], Зенковой Т. Ю. и Лукашовой О. А. [2], Муравской Е. [3], Никитина Д.В. и Коробкиной М.А. [4] и многих других.

Каждый из нас периодически задумывается над вопросом: «Почему мне не хватает времени?» Однако, далеко не всем под силу разобраться в причинах данной проблемы. Человек, не обладающий навыками самоорганизации и способностью правильно распоряжаться своим личным временем, не сможет стать продуктивным и добиться успеха.

Прежде чем начать разбираться в проблеме неэффективного использования времени, я провела небольшой опрос среди своих одногруппников. Им был задан вопрос: «Хватает ли Вам личного времени на все запланированные дела?». Результаты опроса отражены в диаграмме рисунка 1.

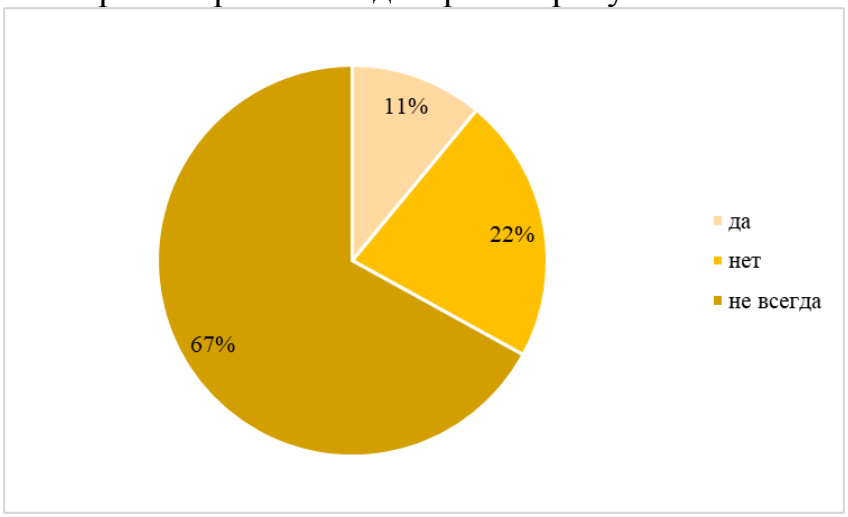


Рисунок 1 – Структура ответов обучающихся гр. ЭУП-20 на вопрос «Хватает ли Вам личного времени на все запланированные дела?»

Из рисунка сразу видно, что подавляющему большинству участников опроса не всегда хватает времени на запланированные дела. Каковы же причины нехватки этого ресурса?

Для того чтобы наиболее подробно исследовать проблему эффективности использования времени, я воспользовалась одним из инструментов тайм-менеджмента – фотографией дня – и провела сравнительный анализ ежедневных трат временного ресурса студента университета (моего временного ресурса) и студента колледжа (временного ресурса моей подруги). Для изучения я выбрала самый загруженный для нас день недели – вторник. Результаты проведенного анализа отражены в таблицах 1,2,3.

Исходя из таблицы 3, мы можем сделать вывод о том, что использование временного резерва неодинаково. Так, у студента колледжа наблюдается большее количество свободного времени, а также запас этого ресурса на выполнение домашнего задания. У студента университета запас свободного времени значительно меньше, а также в списке дел отсутствует выполнение самостоятельной работы из-за нехватки времени в течение дня. Данную деятельность приходится переносить на менее загруженный день либо выполнять поздним вечером. Что же является причиной таких существенных различий? Сравнив показатели в таблицах 1 и 2, мы видим отличия в расписании учебных занятий. Также у студента университета уходит больше времени на дорогу и сборы в те-

чение дня – эти и подобные отвлечения отнимают достаточное количество временного ресурса. Если исключить или сократить время на подобные действия, то запас свободного времени значительно увеличивается, и его можно использовать более эффективно (например, успевать выполнять домашние задания днём, а не в ночное время).

Таблица 1 – Фотография дня студента университета

№	Что наблюдается	Время	Продолжительность
1	Подъем, завтрак, утренняя зарядка, сборы	7:30 - 9:20	1 час 50 минут
2	Дорога до университета	9:25 - 9:55	30 минут
3	Учебные занятия	10:00 - 17:00	7 часов
4	Дорога до дома	17:05 - 17:35	30 минут
5	Прием пищи	17:40 - 18:00	20 минут
6	Свободное время	18:00 - 19:00	1 час
7	Сборы, дорога до автошколы	19:00 - 19:25	15 + 10 минут
8	Занятия в автошколе	19:30 - 21:00	1 час 30 минут
9	Дорога до дома	21:05 - 21:15	10 минут
10	Душ, подготовка ко сну	21:30 - 22:00	30 минут

Таблица 2 – Фотография дня студента колледжа

№	Что наблюдается	Время	Продолжительность
1	Подъем, сборы	7:00 - 7:45	45 минут
2	Дорога до колледжа	7:50 - 8:20	30 минут
3	Учебные занятия	8:30 - 15:20	6 часов 50 минут
4	Дорога до дома	15:20 - 15:50	30 минут
5	Прием пищи	16:00 - 16:20	20 минут
6	Свободное время	16:20 - 18:00	1 час 40 минут
7	Выполнение домашнего задания	18:00 - 19:20	1 час 20 минут
8	Онлайн занятия (автошкола)	19:30 - 21:00	1 час 30 минут
9	Свободное время	21:00 - 22:00	1 час
10	Душ, подготовка ко сну	22:00 - 23:00	1 час

Таблица 3 – Сводка одноименных затрат времени

№	Что наблюдается	Продолжительность у студента университета	Продолжительность у студента колледжа
1	Учебная деятельность (всего)	8 часов 30 минут	8 часов 20 минут
2	Время на дорогу (всего)	1 час 20 минут	1 час
3	Свободное время	1 час	2 часа 40 минут
4	Выполнение домашних (самостоятельных) заданий	–	1 час 20 минут
5	Промежуточные дела (прием пищи, сборы, гигиена, интернет и прочее)	2 часа 55 минут	2 часа 5 минут

В тайм-менеджменте существует такое понятие, как хронофаг (хронос – время, фаг – поглощать, пожирать). Поглотители времени — это любые факторы, которые приводят к его нецелевому использованию. Вот примерный список таких поглотителей, расхищающих важнейший ресурс нашей жизни: а) нечёткая постановка цели, б) отсутствие приоритетов в делах, в) попытки сделать много за один раз, в) плохо спланированный день, г) долгая дорога до работы (учёбы), которая отнимает приличное количество временного резерва, д) недостаток мотивации, е) телефонные звонки, отрывающие от важных дел, ж) неспособность сказать «нет» незапланированным действиям, з) синдром откладывания, и) отсутствие самодисциплины, к)неумение довести дело до конца, л) излишняя коммуникабельность и т.д. [5] Особенность хронофагов заключается в том, что они могут быть абсолютно различными для разных людей. Но самым главным поглотителем времени, безусловно, является интернет. Многие из нас предпочитают часами листать ленту новостей, просматривать все социальные сети, общаться в общих чатах с друзьями на отвлеченные темы вместо того, чтобы заняться действительно важными делами. В сумме такие отвлечения отнимают внушительное количество свободного времени.

Все вышеперечисленные факторы дают понять, что каждый из нас, всё-таки, обладает запасом свободного времени, но далеко не всегда удаётся использовать этот ресурс правильно. В таком случае на помощь приходит тайм-менеджмент. По словам Глеба Архангельского [6], тайм-менеджмент – это не только ежедневники, планы и сроки; это технология, позволяющая использовать невосполнимое время нашей жизни в соответствии с нашими целями и ценностями.

Рассмотрим арсенал методов тайм-менеджмента, представленных в учебном пособии Д.В. Запорожца «Основы самоменеджмента» [7], позволяющих научиться эффективно использовать время.

1) **принцип Парето.** Данный метод гласит: примерно 20% усилий и времени достаточно, чтобы получить 80% результата. Например, при прочтении книги, если вы точно знаете, что вас интересует, вы можете быстро пролистать и изучить только отдельные страницы, таким образом сэкономив 80% личного времени (рисунок 2).

Рисунок 2 – Принцип Парето

2) **матрица Эйзенхауэра.** Данный метод предполагает разделение ежедневных задач по нескольким категориям (рисунок 3).

Дела	Срочные	Несрочные
Важные	A	B
Неважные	C	D

Рисунок 3 – Матрица Эйзенхауэра

Квадрат A – важные и срочные дела, выполнение которых должно быть в приоритете.

Квадрат B – важные, но несрочные дела. Задачи, находящиеся в этом секторе, можно выполнять последовательно без излишней торопливости.

Квадрат C – срочные, но не важные дела. Выполнение этих задач не влияет на достижение главной цели, но эти задачи имеют место быть.

Квадрат D – несрочные и неважные дела. К их выполнению следует приступать только в том случае, когда выполнены задачи всех предшествующих уровней.

3) **метод приоритетов (АБВ-анализ).** Предполагает классификацию задач по степени важности. С помощью букв «А», «Б», и «В» задачи делятся на 3 класса:

1. Задачи категории «А» представляют собой самые важные на данном этапе деятельности виды работ, требующих немедленного выполнения.

2. Задачи категории «Б» определяются как те, которые следует выполнить, но последствия в случае их невыполнения не являются необратимыми.

3. Задачи категории «В» не влекут за собой существенных последствий для работы. Их выполнение можно отложить на более поздний срок или поручить кому-нибудь другому.

4) **планирование.** Помогает правильно распорядиться своим временем и достичь намеченной цели. Отличным помощником при планировании может послужить пирамида Франклина (рисунок 4).

Помимо представленных методов существую и некоторые другие, которые могут быть не менее эффективны при распределении временного резерва. Например:

1) **хронометраж.** Учет расходов времени при помощи письменной фиксации (в блокноте, в заметках на мобильном устройстве). Сделанные записи дают почву для анализа своих действий и трат времени, позволяют наиболее правильно распределять временной резерв.

Рисунок 4 – Пирамида Франклина

2) **действия.** Это перечень некоторых правил, которых стоит придерживаться ежедневно:

а) при выполнении какой-либо работы старайтесь не отвлекаться на мелочи;

б) научитесь говорить «нет» другим формам занятости;

в) не затягивайте телефонные разговоры;

г) старайтесь бороться с хронофагами: интернет, телевизор – выделите в своем графике строго ограниченные часы на данные виды деятельности;

д) ежедневно контролируйте намеченные дела: сравнивайте достигнутые результаты с запланированными и т.д.

Взяв на вооружение эти и другие методы тайм-менеджмента, даже самый занятой человек сможет научиться правильно распределять ежедневные дела и экономить столь важный для нас ресурс.

Подробно изучив способы, позволяющие научиться экономить время, я постаралась применить на практике один из них, а именно – планирование. Мне удалось выстроить четкий план действий на день и эффективно распределить имеющийся временной резерв. Для проведения данного «эксперимента» я выбрала самый загруженный для меня день недели – вторник (фотография этого дня была рассмотрена в таблице 1).

Для эффективного распределения времени я воспользовалась ежедневником и подробно расписала план действий на день. Мне удалось сэкономить время утром, благодаря более раннему подъему и сокращению времени на утреннюю рутину (гигиена, завтрак, сборы). Появившееся свободного время я потратила на выполнение некоторых самостоятельных заданий на платформе дистанционного обучения. Кроме того, свободное время после учебы в университете также было посвящено выполнению домашней работы. Как итог, вместо того чтобы отложить самостоятельную работу на другой день, я смогла посвятить этой деятельности почти 2 часа во вторник. Результаты применения планирования отражены в таблице 4.

Таблица 4 – Фотография дня в результате применения планирования

№	Что наблюдается	Время	Продолжительность
1	Подъем, завтрак, утренняя зарядка, сборы	7:00 - 8:30	1 час 30 минут
2	Выполнение тестов в СУО Moodle	8:30 - 9:20	50 минут
3	Дорога до университета	9:25 - 9:55	30 минут
4	Учебные занятия	10:00 - 17:00	7 часов
5	Дорога до дома	17:05 - 17:35	30 минут
6	Прием пищи	17:40 - 18:00	20 минут
7	Выполнение самостоятельной работы	18:00 - 19:00	1 час
8	Сборы, дорога до автошколы	19:00 - 19:25	15 + 10 минут
9	Занятия в автошколе	19:30 - 21:00	1 час 30 минут
10	Дорога до дома	21:05 - 21:15	10 минут
11	Душ, подготовка ко сну	21:30 - 22:00	30 минут

Для подтверждения целесообразности планирования времени в течение дня был рассчитан коэффициент полезного использования времени, представляющий собой отношение времени-нетто (разницы между временем-брутто и количеством потерь времени) ко времени-брутто (общим расходам времени на все дела в течение дня). Коэффициент полезного использования времени составил 81,2% до применения планирования времени и 88,9% – после применения планирования. То есть благодаря выявлению резервов и планированию использования временного ресурса, коэффициент полезного использования времени увеличился на 7,7%.

Таким образом, как выяснилось в ходе исследования, существует множество способов научиться контролировать и эффективно использовать личное время. Вне зависимости от количества дел и плотности графика мы можем пра-

вильно управлять имеющимся у нас временным запасом. Эффективность использования времени может быть повышена благодаря системе определенных правил, оптимизирующих любую деятельность и позволяющих извлекать дополнительные резервы временного ресурса.

Список использованных источников

1. Степаненко Е.В. Тайм-менеджмент как инструмент повышения эффективности использования рабочего времени, 2017. Текст: электронный – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=32240777&

2. Зенкова Т.Ю., Лукашова О.А. Управление временем как фактор повышения эффективности деятельности организации, 2019. Текст: электронный – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42610164

3. Муравская Е. Тайм-менеджмент – ключ к повышению личной эффективности, 2014. Текст: электронный – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=23487555

4. Никитин Д.В., Коробкина М.А. Формирование навыков самоменеджмента и тайм-менеджмента у работников в организации, 2015. Текст: электронный – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=23301574

5. Архангельский, Г. А. Тайм-менеджмент. Полный курс / Г. А. Архангельский, М. А. Лукашенко, Т. В. Телегина, С. В. Бехтерев - Москва: Альпина Паблишер, 2016. - 311 с. - ISBN 978-5-9614-1881-1. – Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL: https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961418811.html Режим доступа: по подписке.

6. Архангельский, Г. А. Тайм-драйв. Как успевать жить и работать / Глеб Архангельский. — 25-е изд. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018. – Текст: электронный. URL: https://mybook.ru/author/gleb-arhangelskij/tajm-drajv-kak-uspevat-zhit-i-rabotat/read/

7. Запорожец, Д. В. Основы самоменеджмента: учебное пособие / Д. В. Запорожец, А. В. Назаренко, Д. С. Кенина. - Ставрополь: АГРУС Ставропольского гос. аграрного ун-та, 2018. - 120 с. - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL: https://www.studentlibrary.ru/book/stavgau_00180.html Режим доступа: по подписке.

УДК 658.5

Способы повышения конкурентоспособности предприятия на основе внедрения lean-технологий

Тюлькина К.Л. [1], Шеин А.В. [1]

Научный руководитель: Данилова С.Ю. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет», Тольятти, Россия

Аннотация: Анализируется влияние внедрения концепции lean-технологий и ее инструментов на повышение конкурентоспособности предприятий, рассмотрены наиболее популярные инструменты концепции lean-технологий. На примере российской промышленной группы «ГАЗ» обоснована необходимость внедрения концепции lean-технологий в производственные процессы предприятий, желающих занять прочное положение на рынке.

Ключевые слова: конкурентоспособность, lean-технологии, инструменты бережливого производства.

Ways to increase the competitiveness of the enterprise based on the introduction of lean technologies

Tyulkina K. L. [1], Shein A.V. [1]

Scientific adviser: Danilova S. Yu. [1]

[1] Toglyatti State University, Toglyatti, Russia

Annotation: The impact of the introduction of the lean technology concept and its tools on improving the competitiveness of enterprises is analyzed, the most popular tools of the lean technology concept are considered. On the example of the Russian industrial group "GAZ", the necessity of implementing the concept of lean technologies in the production processes of enterprises wishing to take a strong position in the market is justified.

Keywords: competitiveness, lean technologies, lean production tools.

В условиях современной рыночной экономики главной задачей любого предприятия является производство такого продукта, который удовлетворил бы потребности потребителя и обеспечил предприятию устойчивое положение на рынке товаров и услуг или, иными словами, повысил конкурентоспособность предприятия.

Конкурентоспособность определяется как способность определенного объекта или субъекта превзойти конкурентов в заданных условиях. Конкурентоспособность также определяют как свойство субъекта, указывающее на его способность выдерживать конкуренцию с себе подобными [2].

Любая компания стремится повысить свою конкурентоспособность различными способами. Одним из этих способов является внедрение в производство lean-технологий.

Lean-технологии – это методы, применяемые в рамках концепции бережливого производства [5]. Они представляют собой инструменты, которые направлены на минимизацию потерь и издержек, образующихся в ходе производственного процесса.

Считается, что впервые lean-технологии, или бережливое производство, появилось в Японии в 1950-х годах, когда Тайити Оно, японский инженер и предприниматель, создавал производственную систему в Toyota. Позже американские специалисты изучили систему и назвали ее «lean production». Сначала концепция lean-технологий существовала преимущественно в сфере автомобильной промышленности, затем стала применяться в различных сферах деятельности: торговле, системе образования, сфере услуг и во многих других отраслях.

Примеры внедрения инструментов данной концепции на предприятиях разных отраслей доказывают ее перспективность и подтверждают необходимость распространения ее применения.

Наиболее популярными инструментами lean-технологий являются:

1. Система 5S;
2. Концепция TPM;
3. Система SMED;
4. Poka-yoke.

Рассмотрим каждый из инструментов более подробно.

Система 5S – данный инструмент служит для правильной организации своего рабочего пространства. Идея системы 5S заключается в применении 5 простых правил:

1) Сэйри (сортировка) – разделение всех рабочих предметов на нужное и ненужное, отказ от использования ненужного;

2) Сэйтон (наведение порядка) – расположение предметов труда таким образом, чтобы каждый из них был на виду, присвоение каждому инструменту своего места;

3) Сэйсо (поддержание чистоты) – регулярная уборка рабочего места;

4) Сэйкецу (стандартизация) – необходимо разработать стандарты для соблюдения вышеизложенных правил;

5) Сицукэ (совершенствование) – выработка привычки соблюдать правила 5S.

Система 5S позволяет устранить потери, связанные с организацией рабочих мест сотрудников.

Концепция TPM (Total Productive Maintenance) – концепция, направленная на поддержание оборудования в рабочем состоянии. Постоянный профилактический ремонт позволяет оборудованию работать без остановок и поломок. Применение TPM позволяет выявить дефекты оборудования до того, как они повлияют на производство продукции и появление брака.

Система SMED – система быстрой переналадки оборудования. Согласно данной системе, перенастройка оборудования должна занимать несколько минут, в идеале – несколько секунд.

Достичь этого можно выполнением следующих шагов:

1) разделение операций по переналадке на внутренние (выполняются после остановки работы оборудования) и внешние (выполняются во время работы оборудования);

2) преобразование внутренних операций во внешние.

Poka-yoke (или принцип нулевой ошибки) – метод предотвращения ошибок. Данный инструмент направлен на поиск причин возникновения ошибок и дефектов и разработку таких приемов и технологий, устраняющих любую возможность их возникновения.

Как показывает статистика, внедрение инструментов lean-технологий может дать следующие результаты [4]:

- рост производительности труда в 3-10 раз;
- сокращение простоев в 5-20 раз;
- уменьшение длительности производственного цикла в 10-100 раз;
- сокращение запасов на складах в 2-5 раз;
- сокращение брака в 5-50 раз;
- ускорение выпуска принципиально новой продукции в 2-5 раз.

Наиболее успешное внедрение концепции lean-технологий показаны на примерах отечественной и зарубежной практики:

– электронная промышленность: уменьшение этапов производственного цикла с 31 до 9;

– фармацевтическая промышленность: уменьшение отходов с 6% до 1,2%, снижение потребления электроэнергии на 56%;

– цветная металлургия: рост производительности труда на 35%;

– производство потребительских товаров: увеличение производительности труда на 55%.

Одной из первых российских компаний, решившихся на внедрение lean-технологий, считается компания «ГАЗ».

Промышленная группа «ГАЗ» – российская компания, занимающаяся производством легких и среднетоннажных коммерческих автомобилей, автобусов, тяжелых грузовиков, силовых агрегатов и автокомпонентов [1].

В 2002 году компания «ГАЗ» подписала приказ о внедрении новой системы производства с использованием lean-технологий. Для реализации данной цели были приглашены зарубежные консультанты. В качестве места проведения эксперимента был выбран участок по сбору кабин. После того, как эксперимент оказался удачным, внедрение lean-технологий распространилось полностью на все предприятие.

Таким образом, внедрение на предприятии «ГАЗ» концепции lean-технологий дало следующие результаты [3]:

- увеличение выпуска продукции на 30%;
- рост производительности труда на 60%;
- уменьшение количества брака на 50%;
- сокращение времени прохождения по линии сборки на 65%.

К 2009 году промышленная группа «ГАЗ» смогла сэкономить 4,5 млрд руб., расходы на транспорт и аренду уменьшились на 1 млн 224 тыс.руб., снижение потребления электроэнергии позволило сэкономить 11 млн руб.

Опираясь на примеры внедрения lean-технологий на предприятиях различных отраслей, можно с уверенностью сказать, что концепция lean-технологий оказывает большое влияние на конкурентоспособность предприя-

тия. Данная концепция позволяет не только повысить конкурентоспособность, но и сохранить ее на оптимальном уровне. Применение инструментов lean-технологий поможет компании снизить издержки и устранить потери, улучшить качество выпускаемой продукции, увеличить прибыль, что непременно приведет к процветанию предприятия на рынке товаров и услуг.

Список используемых источников

1. «Группа ГАЗ» - автомобили отечественного производства, официальный сайт российского производителя. — Текст : электронный // gazgroup.ru : [сайт]. — URL: https://gazgroup.ru/ (дата обращения: 30.01.2021).

2. Конкурентоспособность и методы ее оценки. — Текст : электронный // vuzlit.ru : [сайт]. — URL: https://vuzlit.ru/11104/konkurentosposobnost_metody_otsenki (дата обращения: 30.01.2021).

3. Российский опыт внедрения концепции "Бережливое производство". — Текст: электронный // lean-kaizen.ru : [сайт]. — URL: https://lean-kaizen.ru/opyt-vnedreniya.html (дата обращения: 30.01.2021).

4. Lean-технологии в управлении предприятием. Бережливое производство. — Текст : электронный // sovman.ru : [сайт]. — URL: https://sovman.ru/article/5508/ (дата обращения: 30.01.2021).

5. Lean-технологии: основа востребованности и качества. — Текст : электронный // finswin.com : [сайт]. — URL: https://finswin.com/projects/metody/lean-tekhnologii.html (дата обращения: 30.01.2021).

УДК 338.24

Этапы и процессы управления инновациями на предприятии

Фазлаева Р.М. [1], Плотникова И.В. [1]

[1] Национальный исследовательский Томский политехнический университет Российская Федерация, 634028, г. Томск, ул. Савиных, 7

Аннотация: Статья посвящена рассмотрению инновационной деятельности на предприятии. В работе представлены виды инноваций, этапы и процессы управления инновациями на предприятии.

Ключевые слова: инновация, инновационный менеджмент, нововведение, разработка, инновационный подход, методы управления.

Stages and processes of innovation management in the enterprise

Fazlayeva R. M. [1], Plotnikova I.V. [1]

[1] National Research Tomsk Polytechnic University, Russian Federation 7, Savinykh st., Tomsk, 634028, Russian Federation.

Annotation: The article is devoted to the consideration of innovative activity at the enterprise. The paper presents the types of innovations, stages and processes of innovation management in the enterprise.

Keywords: innovation, innovation management, innovation, development, innovative approach, management methods.

Инновации относятся к рыночной экономике, в данных условиях каждый предприниматель старается быть первым, повысить свою конкурентоспособность [1]. В современных условиях организации стараются обеспечить как низкую цену товара, так и высокое качество, но это трудоемкий процесс, так как у всех организаций примерно одинаковые условия для производства. Так, помочь в поиске другого товара, другого качества товара и дать другие возможности для производства помогает наука, а когда наука превращается во что-то новое, мы начинаем говорить про инновации.

Для долгосрочных доверительных отношений с потребителем нужен спрос со стороны рынка и товар или услуга, необходимые потребителю, которые будут являться результатом разработок [2]. Сейчас на рынке товаров и услуг много однообразия, если говорить о научной деятельности, результаты которой внедряются на рынок не на прямую, а посредством изменения либо базового товара на улучшенный, либо технологии производства. И таким образом, инновация – это внедренное в производство новшество, результат научных исследований, который получил воплощение в новом товаре.

Инновации могут выступать как продуктовыми, так и процессными [3]. Если осуществляется производство чего-то нового – это продуктовая инновация, если же изменилась технология производства, то это процессная инновация.

Также инновации могут быть:

– материальные и нематериальные;

– существенные (базисные), вторичные (совершенствующиеся), рационализирующие (добавление нового);

– технические и технологические;

– информационные и социальные.

Из вышесказанного мы можем видеть, что инновации присущи любой сфере нашей жизни.

Также стоит понимать принципиальную разницу: инновация и изобретение – это не одно и тоже. Инновация – это не обязательно материально-вещественное, инновация может использовать изобретение или использовать что-то, изобретенное по-новому или в новом месте, или использовать что-то новое по отношению к новому объекту.

Инновационный менеджмент – одно из направлений процесса управления, ориентированное на получение новых положительных качеств различного свойства в результате разработки и реализации нестандартных управленческих решений.

Инновационный менеджмент базируется на основах общего менеджмента, основная деятельность направлена на управленческие решения и создание управления нововведений в организации. Каждый процесс создания инноваций подразделяется на этапы, после выполнения каждого этапа формируется общее управленческое решение [4].

Содержание процесса управления инновациями включает следующие обобщённые этапы:

– формирование целей, система управления идеями;

– планирование инноваций, формирование инновационных концепций;

– организация инноваций, управление, коммерциализация;

– учет, контроль и регулирование инноваций.

Главной задачей инновационного менеджмента выступает управление процессами разработки и внедрения инноваций на любом уровне организации. В инновационном менеджменте объектом выступает процесс, такой процесс охватывает все, начиная с научно-исследовательских работ. Система управления инновационным процессом на предприятии включает в себя следующее:

– управление инновационной стратегией. К видам инновационных стратегий относится: замена действующего продукта новым, увеличение круга потребителей, полная смена деятельности.

– управление разработками. Разработка технической документации, разработка концепции, планирование;

– управление нововведениями. К управлению нововведениями относится: управление инвестициями, методы отбора инновационных решений, управление рисками и критерии оценки, введение новых структурных подразделений при необходимости, оценка эффективности;

– управление подразделениями и персоналом, которые участвуют в научно-исследовательской работе;

– управление ресурсами;

– управление инвестициями при внедрении инноваций.

Главным процессом в любой управленческой деятельности является обмен и передача информации. Именно поэтому огромная часть рабочего времени руководителей затрачивается на работу с большим количеством информации и ее обработкой, тем самым устанавливая коммуникацию между всеми сотрудниками на протяжении всего инновационного процесса [5, 6]. Управление в инновационном менеджменте осуществляется с помощью разного рода методов и процедур (таблица 1).

Итак, составляющая инновационного процесса имеет следующую цепочку последовательности:

– идея – появление инновации начинается с идеи, но до идеи должна быть основа, фундаментальные знания, что бы данный товар и его технология появились;

– фундаментальные исследования – помогают понять, с каким явлением в науке и жизни мы имеем дело;

– прикладные исследования – отвечают за пользу товара, необходим ли этот товар, можно ли его использовать для улучшения человеческой деятельности. Если прикладные исследования получают ободрения, происходит этап разработки;

– разработка – на этапе разработки конструируют технологию или новый товар;

– масштабирование – распространение товара среди всех возможных групп покупателей.

Таблица 1 – Методы и процедуры управления в инновационном менеджменте

Тип метода	Сущность метода
Выявление мнения	Данный метод используется для получения информации и контакта с собеседником. Относятся к методу интервью, опросы, экспертиза и анкетирование.
Аналитический	Аналитические методы позволяют провести комплексный анализ инновационного объекта как системы с учетом системного подхода, что обеспечивает контроль всех факторов, влияющих на инновационное управление. К аналитическому методу относится: системный подход, сценарии, планирование, стоимостные анализы и экономические.
Оценка	К методу оценки относятся все виды оценок товара и услуг, например, оценка затрат, оценка продукта и т.п. Можно выделить также метод деревьев значимости, оценка риска и шансов, оценка эффективности инноваций
Принятие решений	Данный метод можно использовать при командном проекте, например, метод «Кингисе» - уже подготовленный проект обсуждается всеми сотрудниками по списку, после чего каждый предоставляет письменный отчет. По такому же принципу: методы экспертных оценок, дерево решений, метод «Дельфи», экономико-математические модели, таблицы решений, сравнение альтернатив.
Генерирование идей	К методам генерирования идей относятся: мозговая атака, морфологический анализ и деловые игры. Такие методы помогают каждому члену группы высказать свое видение на ситуацию и после чего составить общее решение проблемы.
Прогнозирование	С помощью данного метода возможно предположить состояние возможных или желательных решений, аспектов. К методам прогнозирования относятся: регрессионный анализ, имитационный анализ, аналогия
Структурно-системный	Структурно-системный метод иллюстрирует связанный анализ общей структуры с его элементами и функциями, например: декомпозиция, структурирование, формирование систем.

Список использованных источников

1. Завлин П.П. Инновационный менеджмент: справочное пособие / П. Н. Завлин. - Санкт-Петербург: Наука, 1997. – 559 с.

2. Маркова В. Д. Стратегический менеджмент / В. Д. Маркова, С. А. Кузнецова Курс лекций. — Москва: ИНФРА-М; Новосибирск: Сибирское соглашение, 1999. - 288 с.

3. Мойзес Б.Б. К вопросу о разработке процессного подхода / Б.Б. Мойзес, В.Л. Чикунов, А.В. Суртаева //Вестник науки Сибири, 2014, № 2 (12), С. 159-162.

4. Ильенкова С.Д. Инновационный менеджмент: Учебник для вузов/ С. Д. Ильенкова, Л. М. Гохберг, С. Ю. Ягудин и др.; Под ред. С.Д. Ильенковой. – Москва: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1997. – 327 с.

5. Чечет Д.М., Плотникова И.В. Инновационный метод эффективного управление предприятием / Д.М. Чечет, И.В. Плотникова // В сб: Современные технологии в задачах управления, автоматики и обработки информации: сбор-

ник науч. трудов Международной студенческой научно-практической конференции. ЗАО «Университетская книга», 2017, С. 62-65

6. Плотникова И.В., Редько Л.А. Коучинг – новый ресурс для инновационного развития / И.В. Плотникова, Л.А. Редько // Современные проблемы науки и образования, 2015, № 1-1, С. 529.

УДК 006:005

К вопросу внедрения системы менеджмента бережливого производства в образовательной организации высшего образования

Кольчурина И.Ю. [1], Кроткова М.А. [1], Михайленко И.А. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк

Аннотация: Сделан анализ потерь бережливого производства, обоснована возможность внедрения системы менеджмента бережливого производства в образовательной организации высшего образования на примере проекта Ассоциации бережливых ВУЗов.

Ключевые слова: бережливое производство, система менеджмента бережливого производства, потери, Ассоциация бережливых ВУЗов, бережливый ВУЗ.

With regard to the question of the lean production management system implementation into the higher education institution

Kolchurina I.Yu. [1], Mikhaylenko I.A. [1], Krotkova M.A. [1]

[1] Siberian State Industrial University (SibSIU), Novokuznetsk

Annotation: Analysis of the lean production loss is performed, estimation of the possibility of the lean production management system into the higher education institution on the example of the lean higher education institutions association is carried out.

Key words: lean production, lean production management system, loss types, the lean higher education institutions association.

Бережливое производство – это определенный вид управления, контроля и повышения эффективности деятельности организации. Данный вид управления применим в любой организации, не зависимо от ее размера, объемов производства, вида деятельности или вида производимой продукции (предоставляемых услуг).

Управление, контроль и повышение эффективности осуществляется с использованием простых инструментов, которые помогают сделать сложные процессы более простыми и понятными для менеджмента, а также сократить потери.

Существует определенная классификация потерь, но при этом для каждой организации потери уникальны. Помимо очевидных, на первый взгляд, потерь в организации могут быть выявлены и скрытые потери.

В теории бережливого производства используется следующая классификация потерь:

1) потери перепроизводства – это переизбыток выпущенной продукции или невостребованных услуг. В данной ситуации в обязательном порядке должны учитываться запросы и требования заказчика при планировании;

2) потери времени ожидания – характеризуется значительными временными интервалами между этапами процесса, что вызывает потери временных ресурсов. В данном случае должны быть задействованы процессы логистики и менеджмента, которые позволят улучшить этапы процесса так, чтобы течение всего процесса производства происходила практически безостановочно, либо интервал времени между этапами был минимален;

3) потери транспортировки – как правило, это ненужная транспортировка, либо передвижение готовой продукции, либо полуфабрикатов, которая осуществляется без необходимости. Такое обычно происходит, когда предприятие имеет несколько складов, где продукция на разных этапах производства попадает не на тот склад, либо складируется вместе с готовой, где готовую продукцию нужно отгружать, а полуфабрикат требует еще несколько этапов обработки продукции. Еще, если вернуться к первому виду потерь, может быть недостаток места для отгрузки готовой продукции, так как она была выпущена в переизбытке, и тогда продукция перемещается с одного места в другое, что обуславливается многократной потерей ресурсов;

4) потери лишних действий – такие потери могут быть из-за низкого качества продукции или услуги, которые требуют повторной обработки либо подпроцесса, а иногда и всего процесса производства заново. В таком случае требуется пересмотр порядка осуществления действий в рамках процесса, а для этого необходимо выявить нарушения, например, поломка оборудования, человеческий фактор (низкоквалифицированный персонал), качество сырья, не соответствующее требованиям или нарушение последовательности процесса производства и т.д. Поэтому потери лишних действий напрямую связаны с потерями из-за дефектов;

5) потери из-за дефектов – такие потери очень просто объяснить. Все начинается с низкого качества сырья, неправильно выстроенного производственного процесса, сломанного или старого оборудования, низкой квалификации персонала. В таком случае риск брака очень высок, и организации приходится предпринимать действия или организовать дополнительные процессы, для того чтобы снизить количество брака, и пр.;

6) потери лишних запасов – такие виды потерь тоже встречаются достаточно часто. Переизбыток запасов и их хранение также относится к потерям. Продукция/заготовки/полуфабрикаты могут быть скоропортящимися или требовать определенных условий хранения. Например, условия хранения на складе продукции не в полной мере удовлетворяют требованиям, и продукция в период хранения может портиться/отсыревать, в результате продукция теряет свои свойства и происходит потеря определённой единицы продукции, либо излишние запасы «захламляют» складские помещения, что усложняет работу организации на определенных этапах;

7) потери из-за ненужных перемещений – данный вид потерь может коснуться любой организации. Безосновательное перемещение человеческих ре-

сурсов, командирование персонала без необходимости, либо перемещение сотрудников по структурным подразделениям, зданиям организации. Это относится и к документации, инструментам, различным ресурсам и информации. В данной ситуации тоже требуется координирование процессов логистики и менеджмента.

Система анализа для исключения всех видов потерь в любой организации является основой бережливого производства. При разборе всего производственного процесса важно определить этапы/подпроцессы и выяснить, какие из них не представляют ценности на выходе всего процесса, либо процессы, которые просто требуют улучшения в отношении эргономики, логистики и менеджмента. Если при анализе процесса выявлены этапы, не представляющие ценности, либо не обусловленные требованиями производства, заказчика, нормативных и законодательных актов, то такой этап/подпроцесс должен быть идентифицирован как потеря, и действия в отношении указанного этапами/подпроцесс должны быть направлены на его исключение, либо преобразование, либо объединение с другими этапами/подпроцессами [1].

Требования к системе менеджмента бережливого производства определены в стандарте ГОСТ Р 56404-2015 «Бережливое производство. Требования к системам менеджмента». Внедрение системы менеджмента бережливого производства позволяет организации при использовании ее инструментов не только улучшить свою деятельность и эффективность, но и сертифицировать систему менеджмента, что позволит организации прозрачно показать потребителю высокий уровень своей деятельности, умение повышать эффективность производства и на рынке быть устойчивой и конкурентоспособной.

Рынок образовательных услуг тоже диктует свои правила конкуренции, чтобы осуществлять реализацию образовательных программ, вузам нужно обладать определенным уровнем образовательной компетенции, инфраструктурой, оборудованием, научной базой и технологиями, а также быть престижем. Престижный ВУЗ, в простом понимании – это репутация и результат, где выпускник, окончивший данную образовательную организацию, может рассчитывать на хорошую перспективную вакансию или достижения в научной деятельности и инновационных технологиях, а также может гордится своим образованием и направлением.

К такому «престижу» стремятся все образовательные организации не только России, но и мира, в этом им помогают системы менеджмента. Система менеджмента бережливого производства уже не «новичок» на российском рынке высшего образования. Образовательные организации используют инструменты бережливого производства для совершенствования своей деятельности. Для совместной работы в направлении внедрения подходов бережливого производства в образовательных организациях, 28 ноября 2018 года была создана Ассоциация бережливых вузов России. Ассоциация создана на базе 10 российских институтов и университетов разных направлений, Почетным членом Ассоциации, оказывающим методологическую поддержку, является ГК «Росатом».

Бережливый вуз – это инновационная система организации работы высшего образовательного учреждения, основанная на применении философии, принципов и инструментов бережливого производства.

Цель концепции «Бережливый вуз» – совершенствование учебного процесса, документооборота, внедрение процессного управления, оптимизация временных и кадровых ресурсов [2].

В составе ассоциации не только вузы, которые успешно внедрили подходы бережливого производства, но и вузы, которые находятся на начальных этапах развития указанных подходов. На официальном сайте ассоциации представлена вся информация в свободном доступе, а также лучшие практики «Бережливый ВУЗ», и все желающие (потенциальные приемники-ВУЗы, которые тоже в перспективе хотели бы внедрить подходы бережливого производства/ВУЗа), могут ознакомиться с такой информацией [3].

В СибГИУ бережливое производство тоже стремительно набирает обороты и начинает входить в повседневную работу. Инструментарий бережливого производства включен в учебные планы всех направлений подготовки университета, и используется не только в учебной, но и в научно-исследовательской деятельности, в частности обучающимися и преподавателями кафедры менеджмента качества и инноваций.

Изучение основ бережливого производства осуществляется в «Бережливой лаборатории» – учебном подразделении, созданном в 2020 году при поддержке лидера в сфере внедрения методов и инструментов бережливого производства в России – компании ЕВРАЗ.

В СибГИУ внедрена система менеджмента качества, так как одной из ее основ является постоянное улучшение, следующим шагом совершенствования работы ВУЗа высшим руководством было принято решение о внедрении системы менеджмента бережливого производства, что является первым шагом для вступления СибГИУ в Ассоциацию бережливых вузов.

01 февраля 2021 года СибГИУ была подана заявка на членство в Ассоциации бережливых вузов России.

Членство в ассоциации позволит СибГИУ укрепить свои позиции на рынке образовательных услуг, улучшать и развивать свою деятельность не только с помощью системы менеджмента качества. Также необходимо будет открыто демонстрировать свои успехи в области проектной деятельности в отношении потерь в системе менеджмента и улучшения в рамках «Партнерской проверки качества образцов».

Список использованных источников

1. Институт технического регулирования, стандартизации и сертификации «ИТРиС» [Электронный ресурс]. – URL: https://www.itrc-iso.ru/metody - menedjmenta-kachestva/ Бережливое производство (LEAN)/Lean.php, (дата обращения 25.03.2021).

2. БЕРЕЖЛИВЫЙ ВУЗ – Всероссийский имиджевый журнал ДЕРЖАВА [Электронный ресурс]. – URL: http://derzhava-journal.ru/berezhlivyj-vuz/ (дата обращения 25.03.2021).

3. Ассоциация бережливых вузов – официальный сайт ассоциации – [Электронный ресурс]. – URL: http://assocbv.ru/obas.php (дата обращения 25.03.2021).

УДК 651

Документационное обеспечение концепции бережливого производства в организации

к.п.н. Беззубенко Н.С. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого», г. Тула, Россия

Аннотация: Концепция бережливого производства рассмотрена с позиции увеличения эффективности организации за счет применения прогрессивных технологий, методов управления при ограниченности ресурсов. Рассмотрены документы, сопровождающие реализацию концепции бережливого производства в организации. Перечислены их особенности и требования к их содержанию.

Ключевые слова: бережливое производство, документационное обеспечение, документ

Documentation support of the lean manufacturing concept in organization

Scientific adviser: Ph.D. Bezzubenko N.S.[1]

[1]Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education «Tula State Lev Tolstoy Pedagogical University», Tula, Russia

Annotation: The author reviews the lean manufacturing concept in the context enhancement of organization's efficiency through applying progressive management technologies and methods within the limited resources. Documents accompanying the implementation of lean manufacturing concept are considered. Documents' features, requirements for its content are listed.

Key words: lean manufacturing, documentation support, document

В последние годы в нашей стране возрастает общественный интерес к нетрадиционным моделям управления организацией, основанным на принципах бережливого производства (БП). Концепция БП (КБП) основывается на идее целостного подхода к непрерывному совершенствованию деятельности и «может содействовать организациям в повышении их конкурентоспособности и эффективности бизнеса, предлагая комплекс методов и инструментов по всем направлениям деятельности, позволяющий производить товары и оказывать услуги в минимальные сроки и минимальными затратами с требуемым потребителем качеством» [1]. Идея БП зародилась после Второй мировой войны в Японии, ее основатель Тайити Оно, работавший в компании Toyota Motor Corporation, предложил свою систему организации производства с целью ее улучшения [5]. Российские национальные стандарты, касающаяся этого вопроса, введены в действие сравнительно недавно, в 2014-2015 годах.

Реализация БП в организации требует создания информационной среды, под которой понимают информационные ресурсы, системы обработки, хране-

ния и использования информации, системы документации. Документы представляют собой основу информационной среды, поэтому вопросы, связанные с документационным обеспечением реализации КБП в организации, представляются такими актуальными. Документация в этой области не унифицирована, в то время в ГОСТах неоднократно подчеркивается их важность: «аудит (audit): систематический, независимый и документированный процесс… получения свидетельств аудита и объективного их оценивания с целью установления степени выполнения согласованных критериев аудита... Требование (requirement): документально изложенный критерий, который должен быть выполнен, если требуется соответствие документу, и по которому не разрешены отклонения… Область применения должна быть представлена в виде документированной информации... Политика должна быть доступной в документированном виде... Организация должна сохранять в документированном виде информацию о целях СМБП... Организация должна сохранять документированную информацию как свидетельство, подтверждающее внедрение программы аудитов и полученные результаты аудитов... Организация должна сохранять документированную информацию как свидетельства, подтверждающие результаты анализов со стороны руководства» [2].

Выделим виды документов, которые могут образовываться в деятельности предприятия в ходе реализации КБП.

1. Политика в области БП вводится приказом директора, размещается на информационных стендах и во внутренней сети для ознакомления, представляет собой перечень целей (например, обучение сотрудников в области БП, развитие и совершенствование видов деятельности, реализацию мероприятий, направленных на повышение эффективности деятельности и др.).

2. Цели в области БП на год вводятся в действие приказом директора, размещается на информационных стендах, во внутренней сети. Цели должны быть измеримыми и подлежать мониторингу в дальнейшем.

3. Программа проведения внутренних аудитов БП на текущий год утверждается замдиректора, курирующим вопросы БП в организации. Документ содержит таблицу со столбцами: проверяемые подразделения, критерии аудита, состав группы по аудиту, месяц проведения аудита и отметка проведения аудита.

4. Отчет о функционировании системы БП в организации за прошедший год содержит следующие информационные части: 1) перечень нормативных документов в области БП, на основании которых проводится анализ; 2) факторы, влияющие на результативность системы БП (изменения внутренней и внешней среды организации); 3) результаты деятельности в области БП (реализация Политики, достижение целей и выполнение Плана мероприятий по достижению целей в области БП). Результаты выполнения плана целесообразно представлять в виде таблицы со столбцами: поставленная цель (например, обеспечить компетентность сотрудников в области БП, довести количество прошедших курсы повышения квалификации в области БП до уровня 60% от общего количества сотрудников); мероприятия по реализации цели (например, организовать обучение работников на базе конкретной образовательной орга-

низации, оформить соответствующий приказ, составить график обучения сотрудников); ФИО сотрудника или наименование отдела, ответственных за реализацию цели; срок исполнения (например, II квартал 2021 года); отметка об исполнении: выполнено (указание приказа директора о проведении обучения, протоколов обучения, соотнесение количества сотрудников, прошедших курсы повышения квалификации, с заявленными цифрами в первом столбце) /не выполнено (с указанием причин); 4) оценка реализованных мероприятий, направленных на поддержание развития концепции БП в организации (например, указание разработанных локальных документов, наименование программ повышения квалификации в области БП, прослушанных сотрудниками за отчетный год; статистические данные по подразделениям, прошедшим переподготовку по БП; интерпретация результатов внутренних аудитов); 5) перечень запланированных мероприятий по улучшению системы БП в будущем году; 6) выводы.

5. План мероприятий по реализации целей в области БП утверждается директором организации, согласовывается с заинтересованными лицами, содержит таблицу с названиями граф: мероприятие (целесообразно использовать конструкции долженствования: внести изменения, добавить, определить порядок, уточнить данные, провести анализ, составить и утвердить график и др.); необходимые ресурсы (временной, человеческий); ФИО сотрудника или наименование отдела, ответственных за реализацию мероприятия; срок исполнения (например, I квартал 2021 года); результат выполнения (выполнено (с указанием реквизитов приказов, извещений, отчетов и др.) /не выполнено (с указанием причин).

6. Положение о системе работы с предложениями по улучшениям в области БП утверждается приказом директором организации. В документе выделяются следующие информационные части: область применения; перечень нормативных документов в области БП, на основании которых разработано положение; перечень используемых в документе терминов и сокращений; общие положения (понятие предложения по улучшению в области БП; пояснение, кто может выступать инициатором предложения; перечень направлений деятельности, которые могут затрагивать предложения; описание формы бланка для оформления предложений, особенности его заполнения); особенности работы с предложениями (включение бланка в сложившуюся систему документооборота; организация работы по реализации предложений; состав членов комиссии по рассмотрению предложений и порядок ее работы); материальное вознаграждение за эффективные реализованные предложения по улучшениям (условия начисления и выплаты); приложения: 1) форма бланка по улучшению содержит дату и номер регистрации, подпись председателя комиссии, направление деятельности и область, с которыми связано предлагаемое улучшение, сведения об инициаторе (авторе) предложения (ФИО, структурное подразделение и должность), дата подачи предложения, описание проблемы, предлагаемые пути решения (собственно предложение), ожидаемый результат после внедрения, визы согласования с руководителем подразделения, которого касается данное предложение, с пояснением возможности/невозможности его реализации; 2) форма журнала регистрации предложений представляет собой таблицу с наименова-

нием столбцов: номер по порядку, номер предложения, дата поступления, сведения об инициаторе (авторе) предложения (ФИО, структурное подразделение и должность).

7. Программа вводного инструктажа по БП для вновь принятых на работу сотрудников.

8. Графики аудитов и графики обучения сотрудников в области БП.

9. Чек-лист – имеет вид таблицы с данными-результатами аудита [3]. Такая форма упрощает восприятие материла, позволяет аудитору работать с огромным объемом специфической информации и разнообразными критериями оценки, быстро фиксировать результаты наблюдения для дальнейшего анализа.

10. Приказы, связанные с реализацией политики и целей в области БП на предприятии, с утверждением и введением в действие локальных документов в области БП и др. Например, приказ об обучении всех сотрудников организации принципам БП содержит реквизиты: эмблема организации, наименование организации, наименование документа, дата, регистрационный номер, текст документа, подпись [4].

Таким образом, состав документации, связанной с областью БП в организации, весьма широк и нуждается в регламентации. Целесообразно составить локальный документ, регулирующий особенности документирования БП в конкретной организации, содержащий типовые формы документов с образцами их заполнения. Эти мера, несомненно, позволит организации быстрее адаптироваться и улучшить организацию бизнеса в условиях глобализации и постоянного роста требования со стороны потребителей.

Список использованных источников

1. ГОСТ Р 56020-2014 Основные положения и словарь. – URL: https://files.stroyinf.ru/Data2/1/4293771/4293771244.pdf (дата обращения 07.03.2021).

2. ГОСТ Р 56404-2015 Бережливое производство. Требования к системам менеджмента. – URL: http://docs.cntd.ru/document/1200120646 (дата обращения 07.03.2021).

3. ГОСТ Р 56406-2015 Бережливое производство. Аудит. Вопросы для оценки системы менеджмента. – URL: http://docs.cntd.ru/document/1200120648 (дата обращения 07.03.2021).

4. ГОСТ Р 7.0.97-2016. Национальный стандарт Российской Федерации. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Организационно-распорядительная документация. Требования к оформлению документов. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_216461/ (дата обращения 07.03.2021).

5. Оно Т. Производственная система Тойоты: уходя от массового производства. Москва: Издательство ИКСИ, 2012. – 208 с.

УДК 006:005

Анализ системы менеджмента АО «ЕВРАЗ ЗСМК» на соответствие требованиям SA 8000

Кривоноженко А.С. [1], Кольчурина И.Ю. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: В статье представлен анализ действующей системы менеджмента АО «ЕВРАЗ ЗСМК» на соответствие требованиям стандарта социальной ответственности бизнеса с использованием экспертного метода. Результатом работы стало подтверждение соответствия и разработка перечня мероприятий для улучшения деятельности организации.

Ключевые слова: социальная ответственность, анализ системы менеджмента, улучшение системы менеджмента, оценка деятельности, стандарт SA 8000.

Analysis of the management system of EVRAZ ZSMK JSC for compliance with the requirements of SA 8000

Krivonozhenko A. S. [1], Kolchurina I. Yu. [1]

[1] Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation: The purpose of the study is to analyze the current management system of EVRAZ ZSMK JSC for compliance with the requirements of the SA 8000 standard using the expert method. The result of the work was the confirmation of compliance and the development of a list of measures to improve the organization's activities.

*Keywords: social responsibility, management system analysis, management system improvement, per*formance evaluation, compliance with the SA 8000 standard.

SA 8000 – это международный стандарт, разработанный в целях помощи компаниям в разработке, сохранении и применении принятых в обществе систем организации труда. Стандарт создан в 1989 году компанией «Social Accountability International» (SAI), отделением Совета по экономическим приоритетам и применяется во всем мире. Стандарт является универсальным, его действие возможно распространить на все компании, независимо от характера их деятельности и размера.

При проведении оценки системы менеджмента организации на соответствие SA 8000, рассматриваются вопросы, касающиеся использования принудительного и детского труда, охраны труда, свободы объединений и коллективных переговоров, дискриминации, дисциплинарных мер, продолжительности рабочего дня, оплаты труда и систем управления.

SA 8000 не только устанавливает международные стандарты организации труда, но и охватывает действующие международные соглашения, в том числе конвенции, изданные Международной организацией труда, Всеобщую декларацию прав человека и конвенцию Организации Объединенных Наций о правах ребенка [1].

Действующая система менеджмента АО «ЕВРАЗ ЗСМК» не сертифицирована на соответствие требованиям стандарта SA 8000, вместе с тем организация руководствуется данным стандартом – соблюдает надлежащие условия работы персонала, партнеров и поставщиков, учитывает социальные последствия

своей деятельности, что говорит о развитой системе социальной ответственности.

В рамках реализации программы корпоративной социальной ответственности АО «ЕВРАЗ ЗСМК» использует следующие нормативно-правовые акты, описывающие процессы и виды деятельности, порядок реализации программ:

– Федеральный закон от 11 августа 1995 года № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» [2];

– Федеральный закон от 23 декабря 2010 г. № 383-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» и статью 7 Федерального закона «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования» (с изменениями и дополнениями) [3];

– Федеральный закон от 24.07.98 №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний») [4];

– Трудовой кодекс РФ) [5];

– Политика ООО «ЕвразХолдинг» по правам человека [6];

– Основные направления социальных инвестиций ООО «ЕвразХолдинг» [8];

– Политика ООО «ЕвразХолдинг» по охране труда, промышленной безопасности и охране окружающей среды [14];

– Политика ООО «ЕвразХолдинг» о благотворительной и спонсорской деятельности [10];

– Антикоррупционная политика ООО «ЕвразХолдинг» [11];

– Коллективный договор АО «ЕВРАЗ ЗСМК»;

– Кодекс поведения сотрудников ООО «ЕвразХолдинг» [12];

– Кодекс поведения поставщиков ООО «ЕвразХолдинг» [13];

– Политика ООО «ЕвразХолдинг» о защите персональных данных [14].

В работе проведен анализ системы менеджмента АО «ЕВРАЗ ЗСМК» на соответствие требований SA 8000 с использованием экспертного метода. Был разработан чек-лист, включающий вопрос «Насколько критерий стандарта относится к действующей системе работы организации?» по каждому разделу стандарта, содержащему требования. В качестве экспертов выступили должностные лица, имеющие непосредственное отношение к реализации процессов менеджмента в сфере корпоративной социальной ответственности и социальной деятельности АО «ЕВРАЗ ЗСМК».

Экспертам были представлены следующие варианты ответов для оценки по 5-бальной шкале: 0 баллов – «организация не выполняет эту работу, не понимает, как это делать и/или зачем»; 1 балл – «организация не делает это, но планирует делать в будущем»; 2 балла – «организация делает это, но не всегда»; 3 балла – «организация делает это на постоянной основе, но не всегда успешно»; 4 балла – «организация делает это на постоянной основе и достаточ-

но хорошо»; 5 баллов – «организация делает это на постоянной основе и очень хорошо».

Результаты анализа системы менеджмента АО «ЕВРАЗ ЗСМК» по разделам SA 8000 представлены в таблице 1, по критериям – на рисунке 1.

Таблица 1 – Результаты анализа действующей системы менеджмента АО «ЕВРАЗ ЗСМК» на соответствие разделам стандарта SA 8000

Разделы SA 8000	Оценка
Раздел 1 «Детский труд»	5
Раздел 2 «Принудительный труд»	5
Раздел 3 «Охрана труда»	4,3
Раздел 4 «Свобода объединений и право на коллективный договор»	4,3
Раздел 5 «Дискриминация»	4,8
Раздел 6 «Дисциплинарные меры»	4,7
Раздел 7 «Часы работы»	4,5
Раздел 8 «Заработная плата»	4,6
Раздел 9 «Системы управления»	2,9

Была принята следующая шкала оценок: от 3-х и выше баллов – «хорошо», от 2-х до 3-х баллов – «удовлетворительно», оценка ниже 2-х баллов – «неудовлетворительно».

Из таблицы 1 следует, что наибольшее значение результата оценки (5 баллов) набрали разделы 1 «Детский труд» и 2 «Принудительный труд». Разделы 3 «Охрана труда», 4 «Свобода объединений и право на коллективный договор», 5 «Дискриминация», 6 «Дисциплинарные меры», 7 «Часы работы», 8 «Заработная плата» также набрали высокое значение результата оценки – выше 4 баллов. Раздел 9 «Системы управления» набрал наименьшее значение – 2,9 баллов, что ниже принятого значения «удовлетворительно».

Результаты экспертной оценки по критериям стандарта SA 8000 приведены на рисунке1.

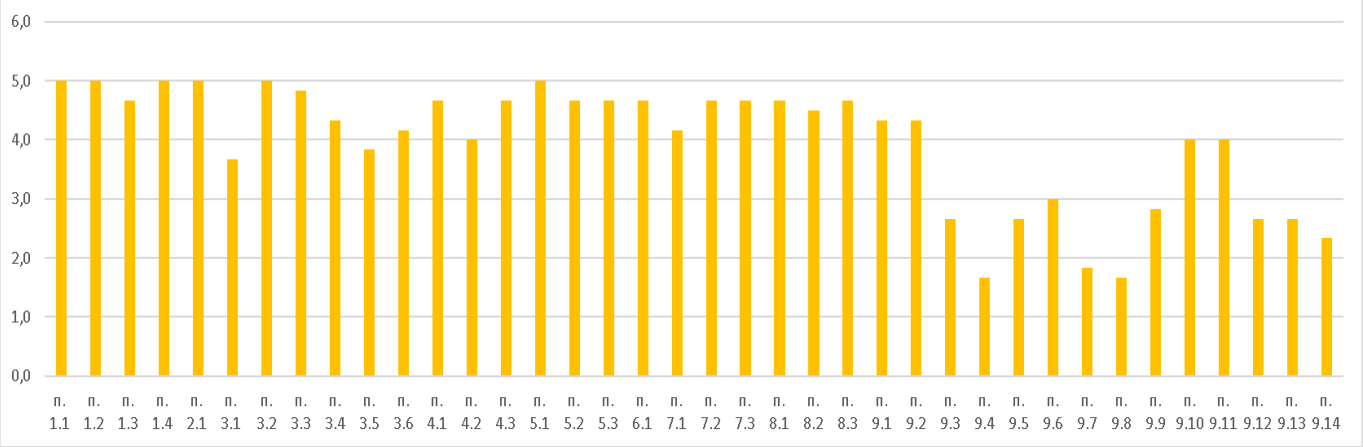


Рисунок 2 – Результаты анализа существующей СМК АО «ЕВРАЗ ЗСМК» по критериям стандарта SA 8000

Из рисунка 2 следует, что п. 1.1, п. 1.2, п. 1.3, п. 1.4, п. 2.1, п. 3.1, п. 3.2, п. 3.3, п. 3.4, п. 3.5, п. 3.6, п. 4.1, п. 4.2, п. 4.3, п. 5.1, п. 5.2, п. 5.3, п. 6.1, п. 7.1, п.

7.2, п. 7.3, п. 8.1, п. 8.2, п. 8.3, п. 9.1, п. 9.2, п. 9.6, п. 9.9, п. 9.10 набрали оценки от 3-х баллов и выше. Пункты п. 9.3, п 9.5, п. 9.9, п. 9.12, п. 9.13, п. 9.14 получили оценки выше 2-х баллов, что соответствует значению «удовлетворительно». Пункты 9.4, 9.7, 9.8 набрали оценки ниже 2-х баллов, что соответствует значению «неудовлетворительно».

Таким образом, анализ документов и проведенная оценка позволяют сделать следующие выводы.

По п. 1 «Детский труд», по п. 2 «Принудительный труд», п. 5 «Дискриминация» SA 8000 компания:

1) определила и контролирует выполнение всех требований, установленных Трудовым кодексом РФ, Политикой ООО «ЕвразХолдинг» по правам человека, Кодексом поведения сотрудников ООО «ЕвразХолдинг». Политикой ООО «ЕвразХолдинг» по правам человека определено недопущение никакой формы детского труда, подневольного труда, торговли людьми и других форм рабства (известных как «современное рабство»), которые строго запрещены для всех предприятиях ООО «ЕвразХолдинг», а также для их поставщиков;

2) основополагающей идеей Политики ООО «ЕвразХолдинг» по правам человека является то, что все люди рождаются свободными и равными в своем достоинстве и правах, независимо от их расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного положения, рождения или других особенностей;

3) оговорка о противодействии формам современного рабства со ссылкой на Кодекс является неотъемлемой частью Договоров услуг, заключаемых АО «ЕВРАЗ ЗСМК».

По п. 2 «Охрана труда»:

1) организация определила и контролирует выполнение всех требований, установленных Политикой в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды, Кардинальными требованиями безопасности, Кардинальными экологическими требованиями, с учетом специфики отрасли промышленности и факторов опасности;

2) обеспечивает безопасные условия труда и предпринимает соответствующие меры для предотвращения несчастных случаев и ущерба здоровью сотрудников.

По п. 5 «Свобода объединений и право на коллективный договор»:

1) организация сотрудничает с Профсоюзным комитетом;

2) разрабатывает мероприятия по социальному обеспечению и бытовому обслуживанию работников в соответствии с коллективным договором, контролирует их выполнение;

3) разрабатывает и реализует мероприятия по улучшению санитарно-бытового обслуживания работников;

4) разрабатывает и реализует мероприятия в области общественного питания работников.

По п.п. 9.10, 9.11 «Разрешение проблем и принятие корректирующих мер»: действует конфиденциальная и круглосуточная горячая линия, по которой каждый сотрудник может сообщить о своих опасениях по поводу возмож-

ных нарушений в компании или у поставщиков с целью предотвращения и сведения к минимуму риска нарушения прав человека.

Наиболее пристальное внимание необходимо обратить в направлении обеспечения выполнения требований по следующим пунктам раздела «УПРАВЛЕНИЕ», набравшим ниже 2-х баллов, которые звучат следующим образом:

1) «9.4 Компания должна предоставить не руководящему персоналу возможность выбирать своего собственного представителя для взаимодействия с высшим руководством по вопросам, относящимся к данному стандарту»;

2) «9.7 Компания должна вести документацию по обязательствам поставщиков/субподрядчиков (и, при необходимости, субпоставщиков) в отношении социальной защиты, включая обязательства этих письменные организаций по:

a) выполнению требований данного стандарта (включая данный пункт);

b) участию в наблюдательной деятельности компании;

c) осуществлению корректирующих действий, направленных на устранение выявленного несоответствия требованиям данного стандарта;

d) своевременному и полному информированию компании о всех деловых отношениях с другими поставщиками/субподрядчиками и субпоставщиками»;

3) 9.8 Компания должна вести документацию, подтверждающую выполнение требований данного стандарта поставщиками и субподрядчиками» [1].

Из результатов проведенного анализа следует, что АО «ЕВРАЗ ЗСМК» подтверждает обязательства по социальной ответственности, этичное отношение к персоналу и соответствие международным стандартам, поддерживает корпоративную идеологию, вызывает и укрепляет преданность сотрудников, заказчиков и других заинтересованных лиц, демонстрирует высокий уровень социальной ответственности при заключении договоров и расширении бизнеса.

Соответствие выявлено во всех областях, определенных стандартом: детский труд, принудительный труд, охрана здоровья, свобода собрания и право на коллективный договор, свобода от дискриминации, дисциплинарные меры, рабочие часы, заработная плата, системы управления. На основании проведенного анализа был разработан ряд мероприятий по совершенствованию деятельности. Мероприятия по улучшению запланированы в рамках раздела «Управление», в большей степени это связано с тем, что в компании не сертифицирована деятельность по стандарту SA 8000. По результатам проведенного исследования рекомендовано рассмотреть возможность проведения сертификации и внедрения мероприятий по улучшению деятельности, а именно – определение ответственных за выполнение требований стандарта SA 8000, разработка регламента взаимодействия с поставщиками и субподрядчиками в целях диагностики и контроля выполнения, а также информирование заинтересованных сторон о выполнении требований стандарта SA 8000. Данные рекомендации направлены для рассмотрения руководству предприятия.

Список использованных источников

1. Международный стандарт SA 8000 (Social Accountability 8000) [Электронный ресурс]. – URL: http://smartcons.org/photoz/downloadfiles/SA_8000-2001_RUS.pdf.

2. Федеральный закон от 11 августа 1995 года № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях». Консультант плюс [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_7495/

3. Федеральный закон от 23 декабря 2010 г. № 383-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» и статью 7 Федерального закона «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования» (с изменениями и дополнениями). Консультант плюс. [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_108335/

4. Федеральный закон от 24.07.98 №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»). Консультант плюс [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19559/

5. Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020). Консультант плюс [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19559/

6. Политика ООО «ЕвразХолдинг» по правам человека. [Электронный ресурс]. – URL: https://www.evraz.com/ru/company/governance/policies/#codes

7. Корпоративная стратегия ООО «ЕвразХолдинг». [Электронный ресурс]. – URL: https://www.evraz.com/ru/company/governance/policies/#codes

8. Основные направления социальных инвестиций ООО «ЕвразХолдинг». [Электронный ресурс]. – URL: https://www.evraz.com/ru/company/ governance/policies/#codes

9. Политика ООО «ЕвразХолдинг» по охране труда, промышленной безопасности и охране окружающей среды. [Электронный ресурс]. – URL: https://www.evraz.com/ru/company/governance/policies/#codes

10. Политика ООО «ЕвразХолдинг» о благотворительной и спонсорской деятельности. [Электронный ресурс]. – URL: https://www.evraz.com/ru/company/ governance/policies/#codes

11. Антикоррупционная политика ООО «ЕвразХолдинг». [Электронный ресурс]. – URL: https://www.evraz.com/ru/company/governance/policies/#codes

12. Кодекс поведения сотрудников ООО «ЕвразХолдинг». [Электронный ресурс]. – URL: https://www.evraz.com/ru/company/governance/policies/#codes

13. Кодекс поведения поставщиков ООО «ЕвразХолдинг». [Электронный ресурс]. – URL: https://www.evraz.com/ru/company/governance/policies/#codes

14. Политика ООО «ЕвразХолдинг» о защите персональных данных. [Электронный ресурс]. – URL: https://www.evraz.com/ru/company/ governance/policies/#codes

УДК 005.6

Анализ рисков в процессе контроля состояния и диагностирования электротехнического оборудования

Косяк Е.Д. [1], Плотникова И.В. [1]

[1] Национальный исследовательский Томский политехнический университет Российская Федерация, 634028, г. Томск, ул. Савиных, 7

Аннотация: Износ деталей оборудования оказывает влияние на степень комфортности эксплуатации, вызывая необходимость проведения технического обслуживания и ремонта, которые всегда сопряжены с экономическими затратами. Актуальность работы вызвана необходимостью выявления дефектов на ранних стадиях развития, а также динамикой отслеживания возникающих неисправностей.

Ключевые слова: анализ рисков, контроль состояния и диагностирование, процесс, идентификация рисков, причинно-следственный анализ.

Risk analysis in the process of monitoring the condition and diagnostics of electrical equipment

Kosyak E.D. [1], Plotnikova I.V. [1]

[1] National Research Tomsk Polytechnic University, Russian Federation 7, Savinykh st., Tomsk, 634028, Russian Federation

Annotation: Wear and tear of equipment parts affects the degree of comfort of operation, causing the need for maintenance and repair, which is always associated with economic costs. The relevance of the work is caused by the need to identify defects at the early stages of development, as well as the dynamics of tracking emerging malfunctions.

Keywords: risk analysis, condition monitoring and diagnosis, process, risk identification, causal analysis.

На начальных этапах эксплуатации вводимого оборудования потребители не замечают каких-либо неполадок, однако вскоре проявляется проблема износа запасных частей [1]. Появление неисправностей в двигателях и их выход из строя сопутствуют срыву работ на предприятии и предполагают проведение ремонта. Если дефекты определены вовремя, можно не только улучшить состояние оборудование, но и спрогнозировать его остаточный ресурс.

Диагностирование определяется как совокупность мероприятий, позволяющих обследовать оборудование и установить признаки неисправности. В основе процесса диагностирования лежат методы и средства, на основе использования которых можно дать заключение об отсутствии либо наличии неисправностей. Контроль и диагностика электрических двигателей дают полноценную оценку состояния двигателя. Путем поиска и анализа выявляются, в первую очередь, внутренние неисправности оборудования. При помощи визуального осмотра легко определяются все внешние дефекты [2].

Для того чтобы повысить надежность оборудования и добиться качественной оценки остаточного ресурса, необходимо задаться основной целью диагностирования – распознать состояние технической системы. Часто достижение данной цели осуществляется в условиях ограниченного количества ис-

ходных данных. Для различных технических систем разработаны соответствующие системы диагностирования с учетом предъявляемых требований.

Процесс контроля и диагностики электротехнического оборудования – процесс, требующий исполнения обязательной последовательности выполнения этапов диагностирования. Хотя направления современной диагностики электрооборудования, в зависимости от преследуемой цели, могут отличаться, очередность этапов процесса схожа. На данный момент, в соответствии с развитием технической диагностики, различают параметрическую, превентивную диагностику и диагностику неисправностей. Особый интерес представляет диагностика неисправностей, целью которой является определение величины и вида дефекта после того, как зарегистрирован факт наличия неисправности [3].

Процесс диагностирования осуществляется компетентным персоналом как с большим опытом работы в данной сфере, так и начинающими специалистами, поэтому к квалификации предъявляются высокие требования в силу специфики работы (необходим богатый багаж теоретических знаний и умение работать с большим объемом информации), так как возможны ошибки, вызванные человеческим фактором.

В данной статье анализ направлен на исследование рисков в процессе диагностики неисправностей при техническом обслуживании. Как правило, сотрудниками проводится исследование электрических асинхронных двигателей и двигателей постоянного тока на базе электротехнической диагностической лаборатории. На рисунке 1 представлена блок-схема процесса контроля состояния и диагностики электрических двигателей.

Рисунок 1 - Процесс контроля состояния и диагностики

Цель анализа и оценки рисков – выявление наиболее значимых рисков системы и их предотвращение, последующая разработка корректирующих мероприятий, обеспечивающих снижение опасности возникновения рисковых ситуаций и повышение надежности системы. На начальном этапе анализа рисков проводится определение контекста исследуемой системы. Карта процесса представлена на рисунке 2.

Далее производится идентификация возможных рисков на каждом из указанных ранее этапов осуществления процесса контроля состояния и диагностирования электрических двигателей исходя из целей анализа. Целью идентификации является нахождение, распознание и описание рисков процесса. Идентификация проводится на основе анализа данных и событий, произошедших в прошлом, т.е. учитываются риски, наиболее часто встречающиеся в соответствующей сфере диагностики [4,5]. Список наиболее вероятных рисков представлен в таблице 1.

<table>
<tr><td colspan="2">Средства управления:
Режим работы диагностического отдела;
Задействованность персонала</td><td colspan="2">Критерии результативности:
Верно измеренные параметры;
Время, затраченное на диагностирование;
Наличие отчета о состоянии оборудования;
Сформулирован прогноз состояния оборудования</td></tr>
<tr><td>Входные данные:
Предыдущий отчет о состоянии оборудования;
Технический регламент</td><td>Процесс:
Диагностирование состояния электродвигателя</td><td colspan="2">Выходные данные:
Отчет о состоянии электродвигателя;
Рекомендации по повышению надежности</td></tr>
<tr><td>Ответственность:
Сотрудник диагностической лаборатории</td><td>Ресурсы:
Средства измерения</td><td colspan="2">Показатели мониторинга процесса:
Измеряемые параметры;
Повторное выявление дефекта</td></tr>
</table>

Рисунок 1 - Карта процесса

Таблица 1 – Вероятные риски

Этап процесса	Возможные риски
Обработка сигналов измерительных приборов	Некорректные измерения
Распознавание состояния	Ошибка в распознавании состояния
Диагностирование оборудования	Превышение времени на диагностирование
Определение критичности состояния	Неверно определен уровень критичности дефекта
Прогнозирование состояния	Некорректный прогноз
Оценка риска отказа	Учтены не все риски

На этапе идентификации рисков и определения последствий развития рисковых ситуаций применяется причинно-следственный анализ. Рисковая ситуация не возникает на пустом месте, как правило, для каждого риска существует несколько причин возникновения, их воздействие может быть как единоразовым, так и долговременным [6,7]. Для определения факторов (причин) возникновения рисков процесса контроля состояния и диагностики электрических двигателей используется диаграмма Исикавы (причинно-следственная диаграмма) – инструмент качества, который служит для наглядного представления факторов, определяющих какое-либо событие. В нашем случае возможно

определить как факторы первого порядка, являющиеся общими для ряда рисков, так и факторы второго порядка. Для каждого из определенных рисков следует построить отдельную диаграмму, в которой будут отражены влияющие факторы. На рисунке 2 представлена диаграмма Исикавы для риска допущения некорректных измерений.

Рисунок 2 - Диаграмма Исикавы для рассмотрения причин риска «некорректные измерения»

Последствия рисков чаще систематизируются с помощью дерева решений (древовидной диаграммы). Древовидная диаграмма используется для систематического рассмотрения проблемы в виде совокупности составляющих факторов. Как и при анализе причин, рассматриваются два уровня факторов, то есть предполагается последствие каждого риска и два исхода выявленного последствия (рисунок 3). Каждому из последствий также может быть присвоен весовой коэффициент, по величине которого определяется тяжесть последствия. Обращая особое внимание на те факторы, весовой коэффициент которых имеет наибольшее значение, возможно существенно снизить вероятность допущения данного рода последствий.

В ходе причинно-следственного анализа выявляются проблемы, вызывающие риски процесса контроля состояния и диагностики электрических двигателей. Наиболее весомыми причинами появления рисков являются действия обслуживающего систему персонала и ошибки в методике выполнения анализа дефектов и состояния электрических двигателей. Действия персонала становятся важными при данном анализе, так как насколько бы модернизированной ни была система, для верной интерпретации данных и вынесения результирующего заключения важны квалификация и опыт специалистов. В процессе диагностики главенствующая роль достается информации, полученной в процессе измерений и методам ее обработки. Методика, используемая специалистами, должна быть четко прописана и соответствовать требованиям нормативно-технической документации.

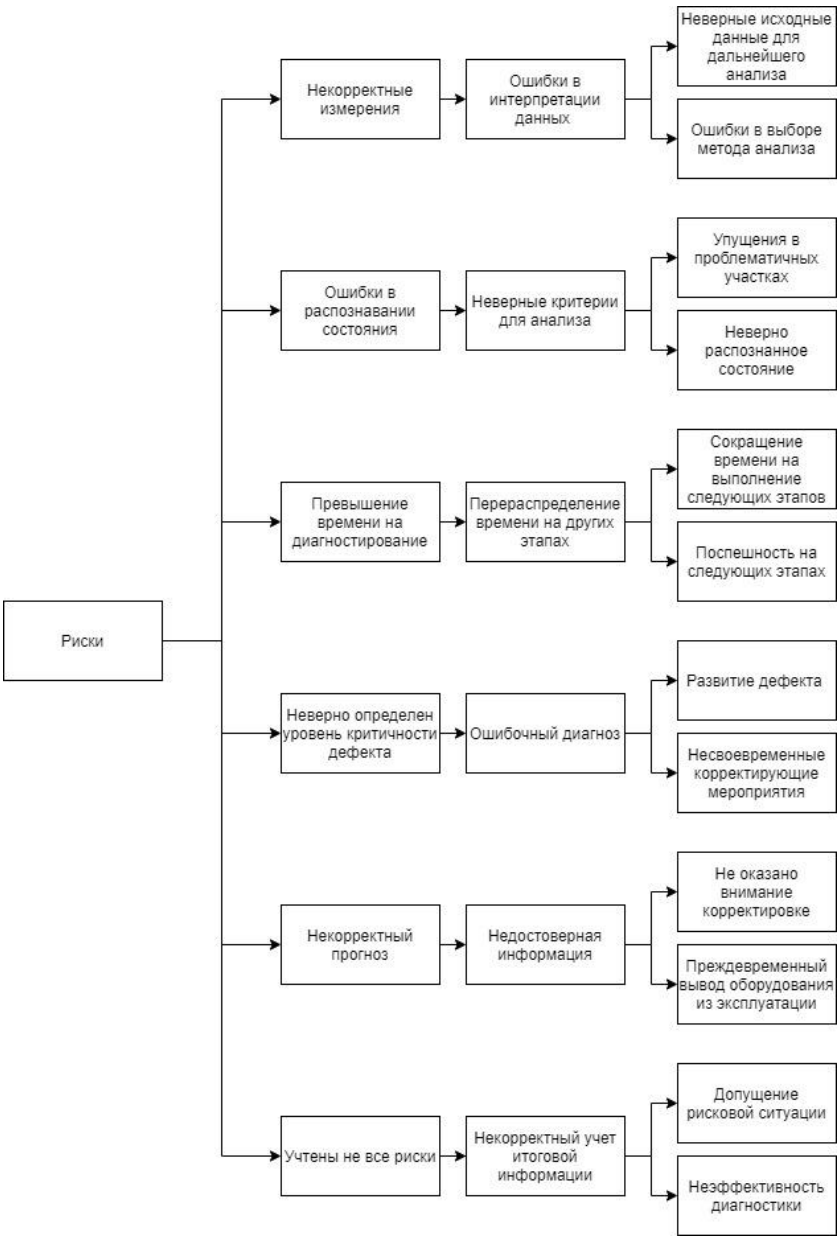


Рисунок 3 - Древовидная диаграмма последствий рисков

Последствия также связаны с тем, насколько верно интерпретируются данные и насколько они информативны [8]. Если риск не устранен вовремя, наиболее серьезными последствиями станет поломка двигателя или преждевременный вывод его из эксплуатации. На каждом этапе диагностики важно соблюдать все предписанные требования и опираться на имеющийся опыт оценки состояния, иначе диагностика будет неэффективной, а допущение последствий приведет к крупным финансовым затратам.

Причнно-следственный анализ – одна из составляющих анализа рисков, для получения более полного объема данных о процессе и рисках, возникающих при его исполнении применяется множество методик. Наиболее распространенный метод анализа и оценки рисков на данный момент – FMEA анализ [9]. Метод FMEA (анализ видов и последствий отказов) представляет собой метод систематического анализа систем для выполнения ряда задач: идентификации рисков, выяснения их причин, последствий, определения степени воздей-

ствия рисков на процесс. Анализ видов и последствий отказов применим почти ко всем системам, может использоваться на различных уровнях декомпозиции систем и процессов.

Список использованных источников

1. Болатбекова Д.Г. Современные инструменты для снижения издержек компании / Д.Г. Болатбекова, И.В. Плотникова // В сборнике: Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке. Сборник научных статей V Международной научно-практической конференции. 2019. С. 210-214.
2. Рахматова М. У. Управление качеством эксплуатации энергетического оборудования / М. У. Рахматова, Х. А. Эргашев // Молодой ученый, 2016, №9, С. 270-271.
3. ГОСТ Р ИСО 13379-1-2015. Контроль состояния и диагностика машин. Методы интерпретации данных и диагностирования. Часть 1. Общее руководство. – Москва: Стандартинформ, 2019. – 29с.
4. Батова И.Б. Классификация рисков и причины их возникновения// Международный студенческий научный вестник, 2015, № 1. – URL: http://eduherald.ru/ru/article/view?id=11976.
5. ГОСТ Р ИСО 31000-2019. Менеджмент риска. Принципы и руководство. – Москва: Стандартинформ, 2019. – 20с.
6. Поугарт В.Р. Управление рисками в системе качества организации / В.Р. Поугарт, Н.В. Чичерина // В сб. Наука. Технологии. Инновации. Сборник научных трудов: в 9 частях, 2016, С. 271-273.
7. Халикова Р.Н. Проектные риски в организации при создании нового направления деятельности / Р.Н. Халикова, И.В. Плотникова // В сборнике: Наука. Технологии. Инновации: сборник научных трудов: в 9 частях, 2016, С. 284-286.
8. Чекарова С.А. Риски при управлении изменениями в организации и вероятность успеха изменений / С.А. Чекарова, И.В. Плотникова // В сборнике: Наука. Технологии. Инновации. Сборник научных трудов: в 9 частях, 2016, С. 288-290.
9. Мартынюк А. В. FMEA-анализ как один из комплексных методов эффективного управления качеством // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук, 2012, № 6, С. 122-126.

УДК 658.5

Система визуального менеджмента на предприятии

Тюлькина К.Л. [1], Шеин А.В. [1]

Научный руководитель: Данилова С.Ю. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет», Тольятти, Россия

Аннотация: В статье рассматривается одна из концепций бережливого производства – система визуального менеджмента, направленная на улучшение работы сотрудников предприятия. Описаны формы и инструменты визуального менеджмента и этапы его внедрения на предприятии.

Ключевые слова: визуальный менеджмент, бережливое производство, визуализация.

Visual management system at the enterprise

Tyulkina K. L. [1], Shein A. V. [1]

Scientific adviser: Danilova S. Yu. [1]

[1] Toglyatti State University, Toglyatti, Russia

Annotation: The article discusses one of the concepts of lean manufacturing is a visual management system aimed at improving the work of employees of the enterprise. The forms and tools of visual management and the stages of its implementation at the enterprise are described.

Keywords: visual management, lean manufacturing, visualization.

Каждое предприятие, существующее на рынке товаров и услуг, стремится повысить свою конкурентоспособность, расширить свою целевую аудиторию и максимизировать прибыль. Добиться этого можно посредством решения таких задач, как повышение качества продукции, снижение издержек и устранение всех видов потерь на производстве. На сегодняшний день решить эти первостепенные задачи позволяет внедрение концепции и инструментов бережливого производства на предприятии. Инструментов бережливого производства существует довольно большое количество, но внедрять все не является необходимостью.

Бережливое производство – это концепция, предполагающая устранение на производстве всех видов потерь, за счет чего повышается качество продукции, процессов и работы.

Одной из концепций, входящих в состав бережливого производства, является система визуального менеджмента.

Визуальный менеджмент – это полное четкое изложение всех целей, стандартов и условий работы на рабочем месте каждого сотрудника. Визуальный менеджмент позволяет провести сравнительный анализ реального положения дел и требований по процессу производства, причем данный анализ каждый работник может провести самостоятельно.

Визуальный менеджмент – это обеспечение персонала всей важной информацией в визуальной форме.

Научно доказано, что человек воспринимает 80-90% информации зрительно [4]. Это обуславливает эффективность применения визуализации на различных стадиях процесса производства.

Использование системы визуального менеджмента на производстве достаточно просто, безопасно и действенно.

Визуальный менеджмент имеет следующие цели:

1) сделать проблемы видимыми;
2) сделать любые цели и задачи более доступными для восприятия.

С помощью инструментов визуального менеджмента персонал может быть проинформирован о плановом и фактическом объеме произведенной или реализованной продукции с целью повышения производительности труда.

К примерам визуального менеджмента можно отнести индикаторы температурного режима того или иного объекта, знаки о проведении ремонтных работ – данные примеры свидетельствуют о применении системы визуального менеджмента в целях обеспечения безопасности.

Данные примеры являются обобщенными, универсальными. Наряду с этим существуют и средства, применяемые в сферах производства и оказания услуг. К примеру, разноцветная разметка на полу и стенах производственных участков или структурных подразделений позволит найти того или иного сотрудника или место (склад, цех, отдел). Информацию о плановом и реальном объеме производства можно разместить непосредственно в производственном участке, чтобы начальник цеха имел возможность отслеживать разницу между планом и фактом, а рабочие понимали, сколько им необходимо сделать деталей, чтобы сократить эту разницу.

Также в различных отделах можно разместить плакаты, уведомляющие о миссии, целях и задачах предприятия, чтобы сотрудники лучше понимали, что им необходимо сделать за тот или иной период времени.

Формы визуального менеджмента [3]:

1) размещение и использование стандартов, применяемых в производстве;
2) размещение целей, задач на определенный период времени;
3) размещение запланированных и достигнутых результатов работ;
4) предупреждение при появлении проблем;
5) предупреждение при обнаружении дефектов.

Помимо размещения данных форм, необходимо обеспечить их изучение сотрудниками, иначе они не будут приносить пользы.

Наиболее популярные методы системы визуального менеджмента [1]:

1) цветовая маркировка (предполагает окрашивание деталей, инструментов, средств труда в определенный цвет в целях конкретизации их применения; например, если инструмент или деталь необходимы при использовании данного оборудования, они могут быть окрашены в одинаковый цвет, а на оборудовании можно сделать цветовую отметку);
2) метод дорожных знаков (предполагает использование системы указания на предметы труда, например, указатели на предметах труда, информирующие о том, где местоположение того или иного предмета, указатели на ме-

стах, сообщающие перечень предметов, находящихся здесь, и указатели, информирующие о количестве предметов труда, подлежащих хранению в том или ином месте);

3) оконтуривание (подразумевает нанесение контура определенного цвета в определенном месте, для того чтобы инструменты и оснастка определенной цветовой группы всегда находились в назначенном им месте, выделенном контуром определенного цвета);

4) метод «Было – стало» (графическое изображение определенного места до и после изменений дает возможность понять, насколько эффективны были изменения, и дать сотрудникам мотивацию меняться к лучшему более усердно);

5) графические рабочие инструкции (наличие на каждом рабочем месте простой и понятной рабочей инструкции с применением рисунков и схем обеспечивают выполнение только нужных производственных операций и понимание сотрудниками требований, предъявляемых к их работе);

6) визуализация анализа проблем (размещение результатов выявления проблем с использованием схем, рисунков, числовых значений позволяет облегчить поиск ее решения);

7) визуализация стандартов (создание схемы или графического изображения рабочего стандарта и размещение его для всего персонала в целях изучения сотрудниками данного стандарта).

Внедрение системы визуального менеджмента проходит в несколько этапов.

Первый этап направлен на рациональную организацию каждого рабочего места. Порядок на рабочем пространстве – одна из составляющих успешной работы сотрудника, так как благодаря чистому и свободному рабочему месту снижаются потери времени, например, на поиск документа, инструмента или средств труда. Незаменимым на данном этапе инструментом бережливого производства является система 5S, используемая для наведения порядка на рабочих местах.

Второй этап состоит из визуального представления наиболее значимой информации, имеющейся на рабочем пространстве. К такой информации может относиться техника безопасности, инструкция по эксплуатации оборудования, технологическая карта процесса, документы, содержащие информацию об оптимальном уровне качества и способах его достижения. Данная информация может быть размещена в виде схем и графических изображений на специализированных информационных досках.

Третий этап подразумевает визуализацию различных показателей эффективности деятельности и результатов тех или иных производственных процессов. Это можно сделать с помощью метода «Было – стало» и сравнительного анализа планового и фактического объема производства или реализации продукции.

Четвертый и заключительный этап предполагает разработку комплекса мероприятий по результатам внедрения системы визуального менеджмента. Также принимаются необходимые решения для устранения возникающих или

потенциальных проблем, обнаруженных на каком-либо этапе внедрения системы визуального менеджмента.

Важно отметить, что система визуального менеджмента является достаточно обширной и универсальной концепцией и может быть внедрена на предприятиях любых отраслей. Визуальный менеджмент достаточно простой и недорогой инструмент бережливого производства, но внедрение инструментов визуального менеджмента может потребовать немалых затрат времени и усилий со стороны руководства для формирования организационной культуры, способной поддерживать и улучшать систему визуального менеджмента. Необходимо понимать, что основными пользователями результатов внедрения концепции выступают рядовые рабочие, от них же и зависит эффективность ее внедрения. Руководители должны дать своим подчиненным понимание важности визуального менеджмента, чтобы избежать формального внедрения этой системы в производство и сделать работу сотрудников более безопасной и плодотворной.

Список использованных источников:

1. Визуальный менеджмент. — Текст : электронный // revolution.allbest.ru : [сайт]. — URL: https://revolution.allbest.ru/management/00938293_0.html (дата обращения: 10.02.2021).

2. ВИЗУАЛЬНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ. — Текст : электронный // www.up-pro.ru : [сайт]. — URL: http://www.up-pro.ru/encyclopedia/vizualnyj-management.html (дата обращения: 10.02.2021).

3. Визуальный менеджмент в бережливом производстве. — Текст : электронный // spravochnick.ru : [сайт]. — URL: https://spravochnick.ru/menedzhment/berezhlivoe_proizvodstvo/vizualnyy_menedzhment_v_berezhlivom_proizvodstve/#instrumentariy-vizualnogo-menedzhmenta (дата обращения: 10.02.2021).

4. Визуальный менеджмент как инструмент управления. — Текст : электронный // ria-stk.ru : [сайт]. — URL: https://ria-stk.ru/stq/adetail.php?ID=181078 (дата обращения: 10.02.2021).

5. Визуальное управление. — Текст : электронный // www.zarubochki.ru : [сайт]. — URL: http://www.zarubochki.ru/bp_vizualnoe_upravlenie (дата обращения: 10.02.2021).

УДК 658.511

О способах повышения энергоэффективности, снижения производственных и экологических рисков конвертерного производства АО «ЕВРАЗ ЗСМК»

Евдокимов А.И. [1]

Научный руководитель: к.э.н. Иванова Е.В. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: Обозначена проблема необходимости повышения энергоэффективности конвертерного получения стали промышленных предприятий, предложены мероприятия по совершенствованию показателей энергоэффективности производства стали в кислородных конвертерах, показаны экономические преимущества использования двухконтурных кислородных фурм при производстве стали АО «ЕВРАЗ ЗСМК», позволяющие снизить производственные и экологические риски.

Ключевые слова: производство стали, промышленные предприятия, кислородные конвертеры, энергоэффективность, фурмы, монооксид углерода, диоксид углерота, двухконтурные фурмы.

About ways to improve energy efficiency, reduce production and environmental risks of converter production of JSC EVRAZ ZSMK

Evdokimov A.I. [1]

Scientific adviser: Ph.D. Ivanova E.V. [1]

[1] The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation: The problem of the need to improve the energy efficiency of converter steel production at industrial enterprises is outlined, measures are proposed to improve the energy efficiency of steel production in oxygen converters, and the economic advantages of using double-circuit oxygen lances in the production of steel by EVRAZ ZSMK JSC that allows to decrease production and ecological risks are shown.

Keywords: steelmaking, industrial plants, oxygen converters, energy efficiency, lances, carbon monoxide, carbon dioxide, double-circuit lances.

Актуальность темы определяется тем, что на этапе восстановления промышленности и экономики в целом после пандемии COVID-19 в металлургии возрастает необходимость оптимизации как технических, так и экономических показателей. Так как в реальном секторе экономики Российской Федерации особая роль принадлежит металлургическому комплексу, на который приходится 6% ВВП страны, 18,6% промышленного производства, 15,1% объема экспорта и 8,7% налоговых поступлений в бюджеты всех уровней [1], повышение эффективности его функционирования имеет важное значение для социально-экономического развития государства. Помимо этого, все большее значение приобретают риски, связанные с ограниченностью природных ресурсов и риски негативного влияния промышленности на экосистему.

Потребление и производство – являются движущей силой мировой экономики. Оба этих процесса основаны на использовании природных ресурсов, в

связи с этим любому промышленному предприятию так или иначе приходится учитывать фактор ограниченности ресурсов природной среды.

Производство стали в конвертерах с применением кислорода представляет собой наиболее эффективную технологию, не просто обеспечивающую выплавку стали с высокой производительностью плавильного агрегата, но и позволяющую гармонизировать работу всей технологической цепочки от производства чугуна до разливки стали и получения заготовки включительно.

В условиях рыночной экономики любой компании необходимо осуществлять свою деятельность в рамках концепции устойчивого развития с соблюдением условий, обозначенных в целом ряде соглашений по охране окружающей среды. Это вызвано значительным влиянием промышленных предприятий на экосистему. Так как количество природных ресурсов ограниченно, всем предприятиям в сфере металлургии необходимо одновременно повышать производственные показатели и снижать расход невозобновляемых ресурсов. Далее на примере одного из крупнейших в России предприятий, использующих метод конвертерного получения стали будут рассмотрены способы повышения энергоэффективности конвертерного получения стали.

На рисунке 1 изображено дерево решений проблемы повышения энергоэффективности технологии получения стали «ЕВРАЗ ЗСМК».

Поиск альтернативных решений данной проблемы осуществлялся командой обучающихся в составе Евдокимова А.И., Чумачкова И.И., Филякова А.Д., Усовой А.В. (научный консультант - д.т.н., профессор Е.В. Протопопов) в рамках подготовки проекта национального чемпионата России по технологической стратегии «Metal Cup. Устойчивое развитие»

Рисунок 1 – Дерево решений

Командой проекта были выделены следующие пути повышения энергоэффективности производства стали, обладающие наибольшим потенциалом:

– повышение энтальпии чугуна;

– освоение современных способов глубокой десульфурации чугуна в заливочных ковшах;

– дожигание CO отходящих газов до CO2 в рабочем пространстве конвертера;

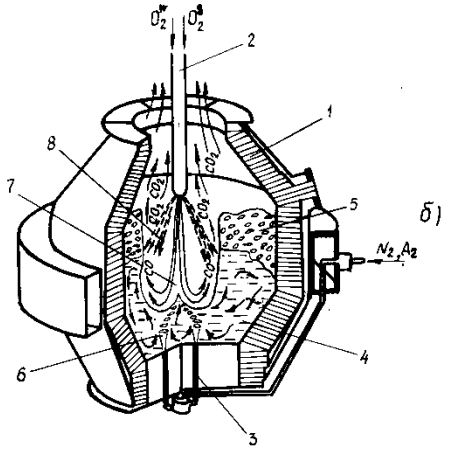
– освоение технологии «бесшлаковой плавки»;

– повышение стойкости футеровки.

Ковшовая десульфурация чугуна путем вдувания зернистого магния и использование немагниевых реагентов были отклонены из-за высокого уровня затрат, необходимых для внедрения и использования этих технологий. Замена скрапа была отвергнута, несмотря на то, что руда содержит небольшие количества вредных примесей и однородна по химическому составу. Однако, вследствие ее высокого охлаждающего эффекта и низкого содержания в ней железа применение руды вызывает увеличение расхода чугуна, а с технологической точки зрения – увеличение выбросов.

Использование чугуна с пониженным содержанием кремния 0,09% отклонено в связи с высоким уровнем тепловых затрат, что повлечет за собой повышение себестоимости.

Таким образом в качестве основного направления повышения энергоэффективности было предложено использование двухконтурных кислородных фурм, что также позволит повысить давление внутри рабочего пространства конвертера, добиться совершенствования теплового баланса плавки.



1 – футеровка конвертера; 2 – верхняя фурма; 3 – донные фурмы; 4 – металлическая ванна; 5 – шлак; 6 – донные нейтральные струи; 7, 8 – сверхзвуковые и дозвуковые кислородные струи

Рисунок 2 – Предложенные варианты дожигания отходящих газов в полости конвертера при комбинированной продувке [2]

Реализация данного решения требует создания новой конструкции двухконтурной кислородной фурмы и внедрения режимов дутья, позволяющих одновременно улучшить параметры шлакообразования при комбинированной

продувке и организовать эффективное дожигание монооксида углерода без снижения стойкости футеровки агрегата.

В данном случае, решение предусматривает двухконтурную фурму, с фактическим расположением сопел для дожигания в одной головке. При использовании двухконтурной фурмы дожигание будет несколько ниже чем в двухъярусной фурме, однако при использовании предлагаемой конструкции фурмы тепловая энергия поступает вверх, таким образом, дожигание будет проходить в верхних горизонтах рабочего пространства конвертера, что позволит потреблять меньше тепловой энергии, получаемой путем сжигания коксующегося угля [3].

Таким образом, тепло усваивается непосредственно в ванной, поскольку сопла расположены в ее пространстве, там, где выходит газ – в месте непосредственного контакта кислорода с жидким расплавом.

Также было выявлено еще одно узкое место: в связи с переработкой низкомарганцовистых чугунов, сталь продувается с небольшим количеством шлака, капли металла из зоны кипения попадают на ствол дутьевого устройства, и происходит намораживание металла [4].

В предлагаемом решении зоны дозвукового кислорода создают барьер для капель на пути к стволу фурмы, тем самым дополнительно продлевают эксплуатационный срок фурмы.

На рисунке 3 представлен SWOT-анализ предлагаемого решения.

В ходе проведения SWOT-анализа было выявлено, что риск увеличения продолжительности производственного цикла за счет изменения давления нивелируется повышением однородности температурного поля конверторной ванны.

Сильные стороны	Слабые стороны
• Повышение стойкости и срока службы оборудования; • Повышение энтальпии металлошихты за счет использования дополнительной статьи теплового баланса.	• Потребность в выведении из рабочего процесса конверторов; • Изменение давления может привести к увеличению продолжительности производственного цикла.
Возможности	Угрозы
• Повышение однородности температурного поля конверторной ванны; • Снижение доли чугуна в структуре себестоимости.	• Вероятность оплавления футеровки. • Повышение нагрузки на газоочистные сооружения • Нестабильная цена на металлошихту

Рисунок 3 – SWOT-анализ внедрения двухконтурных фурм в процесс кислородно-конвертерного получения стали

К главным недостаткам можно было бы отнести тепло, выделяемое при дожигании угарного газа. Однако, в процессе продувки образуются высокотемпературные факелы, которые нагревают расплав и частично могут оказывать негативное влияние на футеровку, разрушая ее путем оплавления. В случае использования двухъярусной фурмы зона тепловыделения будет расположена на 2-2,5 метра выше, следовательно, возможно появление дополнительного очагового износа (пятаками) по футеровке. Однако, в данном случае дожигание происходит практически в ванной, благодаря чему вероятность такого износа крайне мала.

Такие угрозы, как вероятность оплавления футеровки и повышение нагрузки на газоотчистные сооружения (и ускорение их износа) способны привести к дополнительным затратам, однако, они будут незначительными при сопоставлении с экономией от снижения доли чугуна в структуре себестоимости. Повышение энтальпии металлошихты позволит улучшить энергоэффективность металлошихты, т.к. удастся снизить потребление тепловой энергии.

Предлагаемое мероприятие позволит снизить потребление чугуна на 3,5 кг на тонну производимой стали при замене его металлоломом.

Повышение стойкости и срока службы используемого оборудования является весомым преимуществом, т.к. позволит снизить затраты, связанные с капитальными ремонтами, а также уменьшит количество непредвиденных внеочередных ремонтов.

Процесс замены фурмы на одном конвертере состоит из следующих этапов:

– отсоединение металлорукавов, обеспечивающих подвод воды;

– параллельное отсоединение металлорукавов, обеспечивающих подвод кислорода;

– деинсталляция используемой фурмы;

– установка предложенной фурмы;

– присоединение металлорукавов, обеспечивающих подвод воды;

– параллельное присоединение металлорукавов, обеспечивающих подвод кислорода.

Каждый из этих процессов займет по 30 минут. С учетом вероятности отклонений от идеального протекания процесса на 8 этапах, время, необходимое для замены фурм на всех пяти конвертерах, составит не более 14 часов.

В таблице 1 приведена фактическая и планируемая структура себестоимости производства стали в кислородных конвертерах.

На данный момент производственная себестоимость всего объема сплава, используемого в готовой продукции, составляет 21 680 226 876,34 руб., плановое значение находится на уровне 21 441 915 825,03 руб. Таким образом, за счет меньшего использования чугуна при производстве стали ожидается снижение годовой производственной себестоимости в размере 238 605 607,33 руб. Затраты, связанные с изготовлением и установкой одной из трех фурм для кислородно-конвертерного цеха №1 составят 2 043 389,19 руб., для кислородно-конвертерного цеха №2 затраты на изготовление и установку одной из двух фурм оценены в раз-

мере 2 525 879,98 руб. соответственно. Размер упущенной прибыли, связанной с поочередным выведением всех конвертеров из рабочего процесса, будет равен 11 204 489,58 руб. Таким образом, сумма затрат по предлагаемому мероприятию оценена в размере 22 386 417,12 руб. с учетом упущенной прибыли. Срок окупаемости проекта составит всего 1,14 месяца (35 дней).

Таблица 1 – Изменение структуры сплава, используемого для производства, стали в кислородных конвертерах.

Статья себестоимости	**Факт,%**	**План,%**	**Изменение, %**
Чугун передельный	**63,93**	**63,71**	**-0,22**
Металлолом стальной	**23,36**	**23,58**	**0,22**
Ферросплавы	4,53	4,53	-
Добавочные материалы	1,76	1,76	-
Энергетические затраты	1,26	1,26	-
Косвенные затраты	5,16	5,16	-
Итого	100	100	-

Таким образом, предлагаемое решение проблемы повышения энергоэффективности конвертерного производства АО «ЕВРАЗ ЗСМК» значительно улучшит не только технические, но и экономические показатели предприятия за счет увеличения температуры внутри рабочего пространства конвертера, что позволит потреблять меньшее количество внешнего тепла, повышения срока службы оборудования, повышения энтальпии металлошихты, которая применяется в качестве внутреннего источника тепловой энергии, а также использования повышения равномерности теплового баланса. Также предлагаемое решение является экологически выгодным, так как позволит снизить потребление природных ресурсов в качестве источника энергии. Это же в свою очередь позволит контролировать риск низкой конкурентоспособности продукции на европейских рынках, который основан на введении экологических пошлин на импортируемый в ЕС металлопрокат.

Список использованных источников

1. О федеральном бюджете на 2020 год и на плановый период 2021 и 2022 годов. // Министерство финансов Российской Федерации. URL: https://www.minfin.ru/common/upload/library/2019/12/main/191122_Prezentatsiya.pdf

2. Протопопов Е. В. Разработка, исследование и совершенствование дутьевого режима выплавки стали в конвертерах при комбинированной продувке кислородом и нейтральным газом: дис. канд. тех. наук / СМИ – Новокузнецк., 1987.

3. Чернятевич А.Г. Экспериментальное изучение параметров реакционной зоны конвертерной ванны в условиях комбинированной продувки / А.Г.Чернятевич, Е.В. Протопопов // Изв. вузов. Черная металлургия. 1991. - № 6.-С. 17-22.

4. Чернятевич А.Г. О повышении эффективности продувки конвертерной ванны с дожиганием отходящих газов в полости агрегата / А.Г.Чернятевич, Е.В. Протопопов // Изв. вузов. Черная металлургия. 1996. - № 2.-С. 1-5.

УДК 658.5

Построение и применение процессной модели автомобильной заправочной станции

Свиридович Ю.А. [1]

Научный руководитель: к.э.н. Кошкарева Н. В. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М. Ф. Решетнева», г. Красноярск, Россия

Аннотация: представлены практические рекомендации по построению и применению процессной модели автомобильной заправочной станции – определены нормативно-правовые требования, выделены и декомпозированы бизнес-процессы, разработаны показатели оценки бизнес-процесса.

Ключевые слова: автомобильная заправочная станция, Swimlane-диаграмма, показатели процесса

Construction and application of a process model of a car filling station

Yu. A. Sviridovich [1]

Scientific adviser: Ph.D. Koshkareva N.V. [1]

[1] Reshetnev Siberian State University of Science and Technology, Krasnoyarsk, Russia

Annotation: practical recommendations for the construction and application of a process model of a car filling station are presented - regulatory and legal requirements are determined, business processes are highlighted and decomposed, indicators for assessing a business process are developed.

Keywords: car filling station, Swimlane diagram, process metrics

Объектом исследования является компания, занимающаяся розничной торговлей автомобильным топливом. Компания имеет сеть автомобильных заправочных станций (АЗС) и собственную базу нефтепродуктов, на которой осуществляется хранение горюче-смазочных материалов (ГСМ).

Рассмотрим основные нормативно-правовые требования к деятельности АЗС. Бензин автомобильный относится к непродовольственным товарам первой необходимости [1]. При осуществлении розничной торговли на АЗС допускается продажа только автомобильного бензина и дизельного топлива, соответствующего требованиям технического регламента Таможенного союза «О требованиях к автомобильному и авиационному бензину, дизельному и судовому топливу, топливу для реактивных двигателей и мазуту» (ТР ТС 013/2011). Реализуемое на АЗС топливо должно соответствовать характеристикам, заявленным в документах о качестве (паспорт) и декларации о соответствии и сопровождаться паспортом.

Паспорт должен содержать: наименование и обозначение марки топлива; наименование и местонахождение изготовителя (уполномоченного им лица /

импортера / продавца); обозначение документа, устанавливающего требования к топливу данной марки (при наличии); нормативные значения и фактические результаты испытаний, подтверждающие соответствие топлива требованиям ТР ТС 013/2011; дату выдачи и номер паспорта; подпись лица, оформившего паспорт; сведения о декларации о соответствии; сведения о наличии присадок в топливе [2].

Продавец обязан по требованию потребителя представить заверенную собственником АЗС (лицом, эксплуатирующим АЗС / уполномоченным им лицом) копию паспорта, в том числе с указанием наименования нефтебазы и фактического адреса, с которой произведена отгрузка топлива непосредственно на АЗС, а также размера паспортизированной партии топлива и даты отгрузки. Данные могут быть внесены при оформлении и (или) при заверении копии паспорта [3].

Требования к технической эксплуатации АЗС устанавливаются ГОСТ Р 58404–2019 [4], к пожарной безопасности – СП 156.13130.2014 [5] и «Правилами противопожарного режима в РФ» [6], к охране труда – приказом Минтруда России от 16.12.2020 № 915н [7].

В результате изучения деятельности компании и нормативно-правовых требований были определены два основных бизнес-процесса верхнего уровня: обеспечение АЗС топливом и розничная реализация топлива на АЗС. Каждый из них был декомпозирован на подпроцессы с применением двух различных нотаций. Для процесса «Обеспечение АЗС топливом» (рисунок 1) была использованная модель процесса нотации IDEF0, для процесса «Розничная реализация топлива на АЗС» (рисунок 2) – нотация «дорожки» (Swimlanes).

Анализ полученных схем показал, что вариант, используемый для графического описания процесса «Розничная реализация топлива на АЗС», больше подходит для регламентации процессов, так как позволяет показать распределение операций между работниками АЗС и последовательность выполнения операций на протяжении всего процесса. Также Swimlane-диаграммы упрощают деятельность по управлению процессом – анализ процесса, выявление проблем, перераспределение обязанностей.

Также для управления процессом необходимо разработать показатели, оценка и контроль которых позволят обеспечить выполнение процесса в соответствии с установленными регламентами и принимать решения по коррекции и совершенствованию. Для процесса «Розничная реализация топлива на АЗС» были определены показатели, представленные в таблице 1.

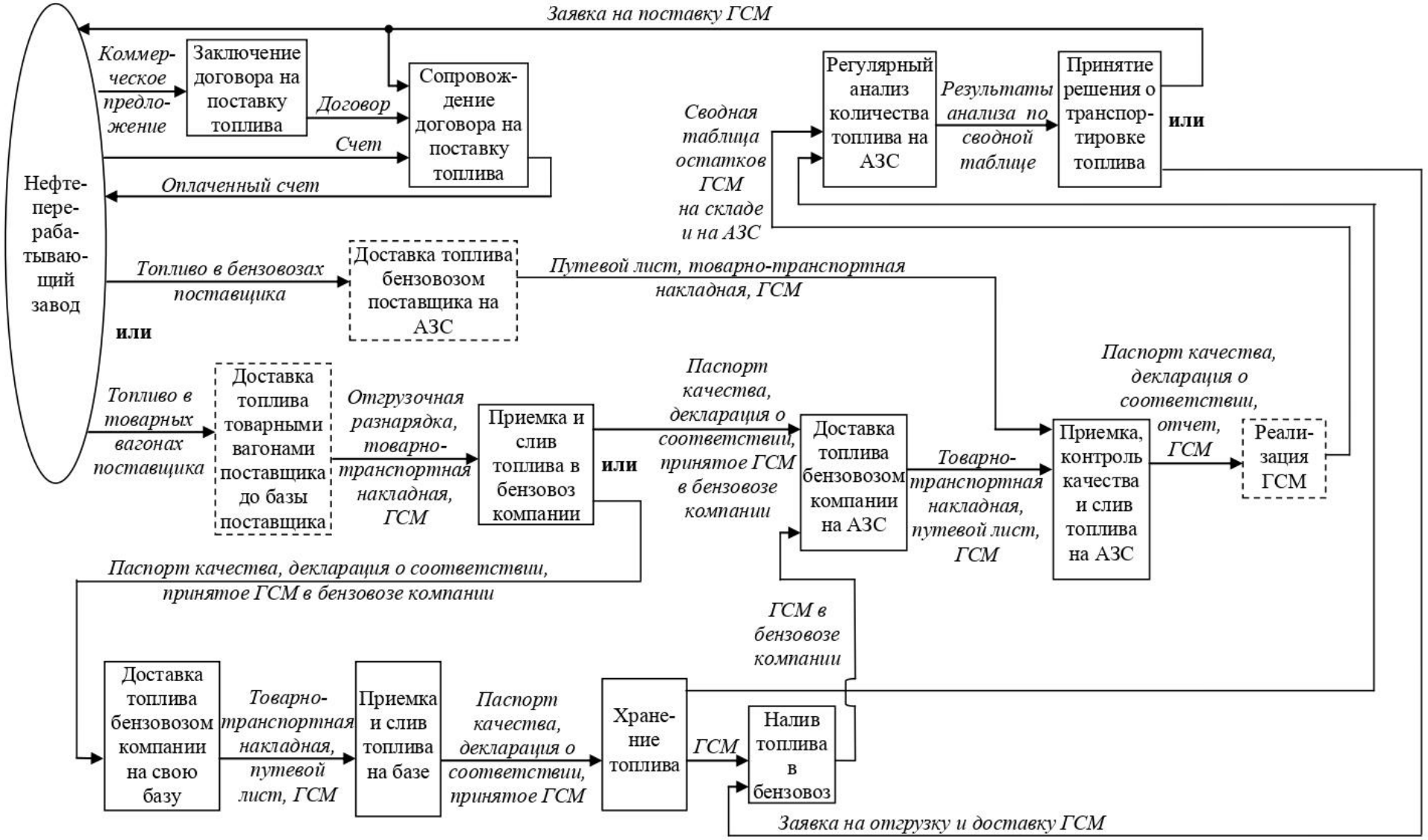


Рисунок 1 – Процессы обеспечения автомобильных заправочных станций топливом

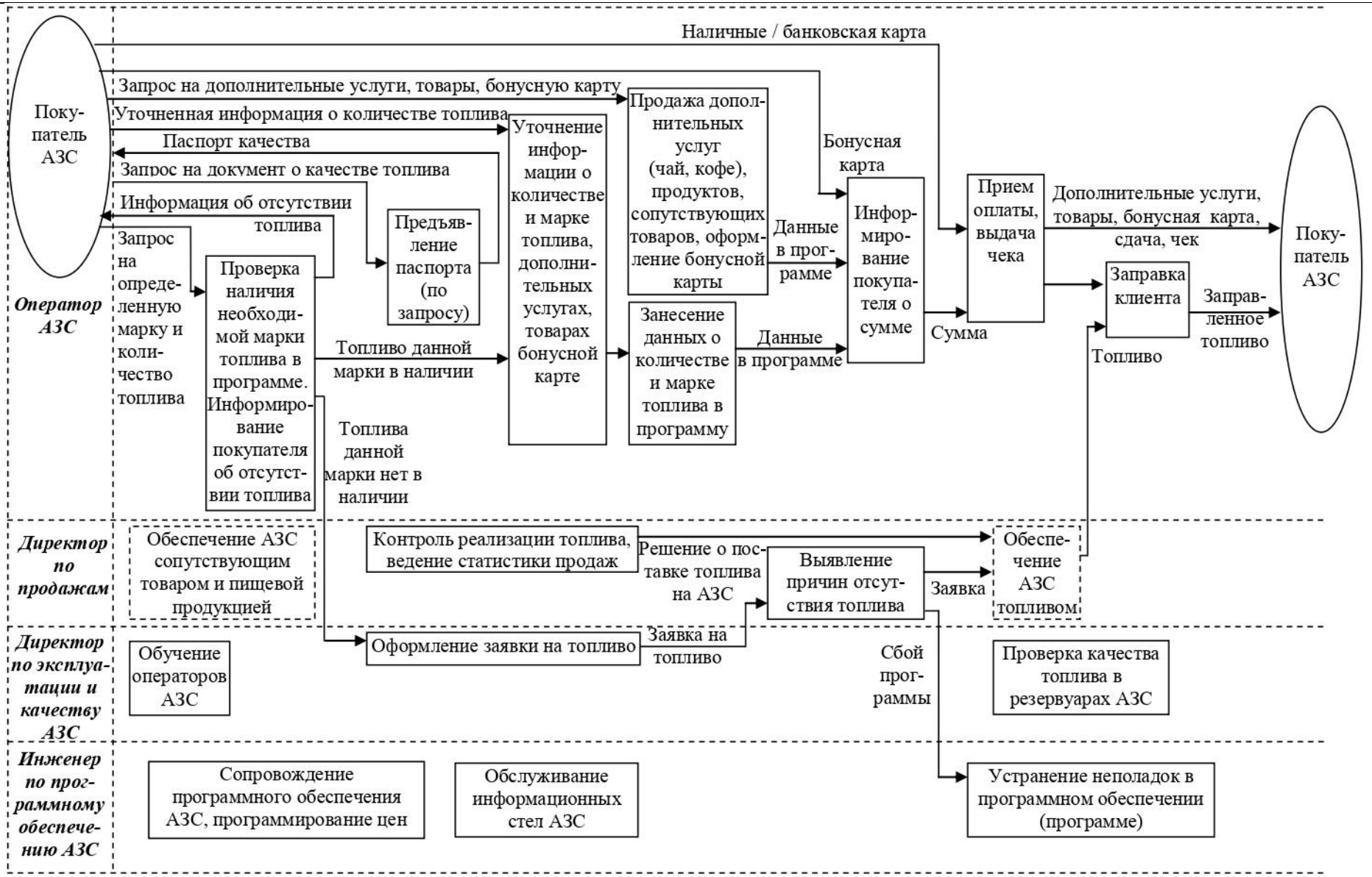


Рисунок 2 – Розничная реализация топлива на автомобильных заправочных станциях

Таблица 1 – Показатели для оценки процесса «Розничная реализация топлива на АЗС»

Показатель	Описание метода контроля показателя
Чистота и порядок на АЗС	Осмотр оператором АЗС территории и помещений АЗС в начале, во время, в конце смены
Соответствие стоимости топлива, указанной на информационной стеле его цене	Ежедневная сверка оператором АЗС в начале рабочей смены, инженер по программному обеспечению АЗС
Наличие заверенной копии паспорта на каждую партию топлива	Ежедневная проверка оператором АЗС до начала рабочей смены
Скорость обслуживания покупателей	Наблюдение директором по эксплуатации и качеству АЗС по камерам в течение рабочего дня
Знание и соблюдение оператором АЗС техники продаж	Просмотр показателей продаж и наблюдение лично в течение рабочего дня за оператором АЗС директором по эксплуатации и качеству АЗС
Качество работы оператора АЗС с программным обеспечением	Наблюдение директором по эксплуатации и качеству АЗС по камерам в течение рабочего дня, оценка задержек в обслуживании по вине оператора АЗС (в том числе при наличии жалоб покупателей)
Соответствие марки, количества, стоимости топлива в чеке	Проверка оператором АЗС каждого пробитого чека
Соответствие денежных средств в кассе данным бухгалтерского учета	Подсчет и сравнение оператором АЗС
Умение определять подлинность денежных знаков	Ежемесячная проверка навыков операторов АЗС
Отсутствие жалоб клиентов	Просмотр директором по эксплуатации и качеству АЗС, оператором АЗС книги жалоб и предложений
Правильность и своевременность составления заявок на топливо	Оценка директором по продажам при рассмотрении заявки
Количество постоянных клиентов (владельцев бонусных карт)	Ежемесячный подсчет отделом маркетинга количества активных бонусных карт клиентов

Список использованных источников

1. Перечень непродовольственных товаров первой необходимости: распоряжение Правительства РФ от 27.03.2020 № 762-р (ред. от 18.09.2020). URL: http://www.consultant.ru (дата обращения 14.03.2021).

2. О требованиях к автомобильному и авиационному бензину, дизельному и судовому топливу, топливу для реактивных двигателей и мазуту: технический регламент Таможенного союза ТР ТС 013/2011. URL: http://www.eurasiancommission.org/ru/act/texnreg/deptexreg/tr/Pages/trebBenzin.aspx. (дата обращения 14.03.2021).

3. Правила продажи товаров по договору розничной купли-продажи: постановление Правительства РФ от 31.12.2020 № 2463. URL: http://www.consultant.ru (дата обращения 14.03.2021).

4. Станции и комплексы автозаправочные. Правила технической эксплуатации: ГОСТ Р 58404–2019. URL: http://docs.cntd.ru/document /1200164025 (дата обращения 14.03.2021).

5. Станции автомобильные заправочные. Требования пожарной безопасности: СП 156.13130.2014. URL: http://docs.cntd.ru/document/1200110842 (дата обращения 14.03.2021).

6. Правила противопожарного режима в Российской Федерации: постановление Правительства РФ от 16.09.2020 № 1479 (ред. от 31.12.2020). URL: http://www.consultant.ru (дата обращения 14.03.2021).

7. Правила по охране труда при хранении, транспортировании и реализации нефтепродуктов: приказ Минтруда России от 16.12.2020 № 915н. URL: http://www.consultant.ru (дата обращения 14.03.2021).

УДК 005.92

Электронный документооборот как фактор успешной деятельности современной организации

Воробей Р.В. [1]

Научный руководитель: старший преподаватель Табакова И.Ю. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: В работе рассматривается понятие электронного документооборота и его преимущества перед бумажным документооборотом. Предмет исследования – электронный документооборот. Цель работы – определить целесообразность перехода современной организации на электронный документооборот. Актуальность исследования заключается в том, что на сегодняшний день эффективная деятельность любой организации зависит от того, насколько оптимально построена система управления, частью которой является документационное и информационное обеспечение.

Ключевые слова: документационное обеспечение управления, делопроизводство, электронный документооборот, электронный документ, информационное общество.

Electronic document flow as a factor in the success of a modern organization

Vorobey R.V. [1]

Scientific adviser: Senior Lecturer Tabakova I.Y. [1]

[1] The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation: the paper discusses the concept of electronic document management and its advantages over paper document management. The subject of the study is electronic document management. The purpose of the work is to determine the feasibility of the transition of a modern organization to electronic document management. The relevance of the study lies in the fact that today the effective activity of any organization depends on how optimally organized the management system, part of which is the documentation and information support.

Keywords: document management support, office management, electronic document management, electronic document, information society.

В современном мире количество создаваемых и используемых документов постоянно возрастает большими темпами. Успешное функционирование любой организации, независимо от ее профиля и формы собственности, во многом зависит от того, насколько эффективно организована система управления, частью которой являются информационное обеспечение и работа с документами.

Процессы информационной глобализации, идеи формирования «информационного общества», «электронного правительства», «цифровой организации» являются мировой тенденцией. Сегодня уже невозможно строить процесс управления на основе рутинных процедур работы с бумажными документами. Современный уровень развития информационных технологий создает невиданные ранее возможности перестройки управленческих и деловых процессов, форм информационного взаимодействия, осуществления перехода от традиционного бумажного к электронному документообороту [1].

Законодательство трансформируется, подстраиваясь или определяя современные тенденции, и из-за этого, так или иначе, документооборот постепенно, но неуклонно, переходит в электронный вид.

В 2002 году был принят Федеральный закон № 1-ФЗ «Об электронной цифровой подписи», который приравнял документы в электронном виде, подписанные электронной цифровой подписью, к документам на бумаге, подписанным сторонами договора (утратил силу с 1 июля 2013 года) [2]. Именно этот закон позволил участникам гражданско-правовых отношений обмениваться электронными договорами, актами, накладными и иными документами и установил условия, при выполнении которых эти документы равнозначны аналогичным на бумажных носителях.

С 08.04.2011 года действует Федеральный закон от 06.04.2011 № 63-ФЗ «Об электронной подписи», который определяет порядок получения и использования электронной подписи и обязанности участников обмена электронными документами [3].

Понятие «электронный документ» трактуется в ГОСТ Р 7.0.8-2013 как «документ, информация которого представлена в электронной форме» [4]; в Федеральном законе «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» – как «документированная информация, представленная в электронной форме, то есть в виде, пригодном для восприятия человеком с использованием электронных вычислительных машин, а также для передачи по информационно-телекоммуникационным сетям или обработки в информационных системах [5].

Электронный документооборот – это документооборот с использованием автоматизированной информационной системы (системы электронного документооборота) [4].

Обмен электронными документами должен быть надлежащим образом защищен. Документы должны быть снабжены электронной подписью, гарантирующей авторство и неизменность содержания документа, а в отдельных случаях и закрыты криптографическими средствами от несанкционированного доступа.

Система электронного документооборота (СЭД) – автоматизированная (построенная на основе программы или сервиса) многопользовательская система, поддерживающая процесс управления организацией.

Сотрудники, участвующие в электронном документообороте, именуются «участниками электронного взаимодействия». Участники электронного взаимодействия – это осуществляющие обмен информацией в электронной форме государственные органы, органы местного самоуправления, организации, индивидуальные предприниматели, а также граждане [3].

Электронный документооборот предназначен для того, чтобы решать такие задачи, как:

– оптимизация бизнес-процессов, протоколирование работы организации, «прозрачность» работы на всех уровнях;

– поддержка концепции контроля качества;

– отслеживание доступа к данным в зависимости от полномочий сотрудника, возможность просмотра «истории работы»;

– автоматизация операций работы с документами, в том числе – контроля исполнения документов;

– отказ от бумажных документов из внутреннего документооборота организации, экономия за счет этого ресурсов в результате уменьшения потерь на управление потоками документов, сокращения расходов на оформление, тиражирование и хранение бумажных документов.

Выделяют формы электронного документооборота:

– производственный электронный документооборот;

– управленческий электронный документооборот;

– архивное дело;

– кадровый документооборот (операции кадрового учета);

– бухгалтерский электронный документооборот;

– складской электронный документооборот и др.

Можно сформулировать преимущества электронного документооборота перед традиционным бумажным. В первую очередь это значительная экономия рабочего времени: например, сотрудники расходуют меньше времени для поиска или отправки документов. Значительным также является тот факт, что с помощью центральной базы данных на постоянной основе формируются резервные копии файлов, вследствие чего полностью исключается вероятность потерь документов по различным причинам. Очевидным является экономия физического пространства и снижение издержек, связанных с оформлением бумажных документов (затраты на бумагу, краску для принтера, расходы на пересылку). Немаловажным преимуществом является повышение и упрочение прозрачности внутренней деятельности компании: системы электронного документооборота дают возможность руководителю организации видеть статус необходимого документа, в течение абсолютно всех стадий его согласования и утверждения. Вдобавок к этому система электронного документооборота дает возможность быстро и просто запросить нужный документ, а также целый отчет о создателе файла, о пользователях, имевших доступ к нему и возможность его ре-

дактировать. Возможность просмотра индивидуальной истории каждого документа является следующим значимым преимуществом. Кроме этого, нельзя не отметить тот факт, что с помощью возможностей электронного доступа сотрудники могут работать дистанционно, удалено. Значительное внимание уделено повышению информационной безопасности: как ранее упоминалось, центральная база данных дает возможность создавать резервные копии документов, вследствие чего уменьшается угроза неожиданной либо предумышленной утраты файлов. И, наконец, стоит отметить увеличение степени удовлетворенности сотрудников: оптимизация повседневных вопросов дает возможность работникам более эффективно строить свою повседневную деятельность. Одновременно, руководство подразделений приобретает больше возможностей осуществлять контроль за работой своих подчиненных.

Однако следует отметить и определенные трудности, которые могут возникнуть перед руководством организации в процессе внедрения электронного документооборота.

Явной проблемой процесса автоматизации бумажных документов является способ управления в компании, используемый директором, называемый «советский тип», означающий абсолютный отказ от работы с техникой, компьютером, квалификации персонала в этом направлении, а также редактирования и просмотра документов в электронном виде. Не остается незамеченной проблема необходимости взаимодействия с внешним «бумажным» документооборотом, например в отношении каких-либо сторонних организаций, с которыми идет постоянная работа. И, наконец, особо проблематичным при внедрении электронного документооборота является консерватизм персонала: их нежелание обучаться современному подходу к организации документооборота, страх прозрачности работы для руководителей.

Однако, несмотря на ряд возможных трудностей, которые могут возникнуть перед руководством организации в процессе внедрения электронного документооборота, данный переход представляется целесообразным, так как преимущества автоматизации делопроизводства достаточно весомые и обоснованные. Ведь в конечном итоге цель внедрения электронного документооборота – повышение эффективности деятельности организации.

Список использованных источников

1. Бобылева, М.П. Управленческий документооборот: от бумажного к электронному [Текст] / М.П. Бобылева. – Москва : Термика, 2019 – 470 с.

2. Об электронной цифровой подписи : Федеральный закон № 1-ФЗ от 10 января 2002 г. [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации. – Электронные данные. – URL: http://www.pravo.gov.ru (дата обращения: 05.02.2021).

3. Об электронной подписи : Федеральный закон № 63-ФЗ от 6 апреля 2011 г. [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации. – Электронные данные. – URL: http://www.pravo.gov.ru (дата обращения: 05.02.2021).

4. ГОСТ Р 7.0.97-2016. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу (СИБИД). Организационно-распорядительная документация. Требования к оформлению документов : национальный стандарт Российской Федерации[Электронный ресурс]. – Введ. 01.07.2018. // Техэксперт : информационно-справочная система. – Электронные данные – Москва : Кодекс, 2019. – URL: http://docs.cntd.ru/document/1200142871 (дата обращения: 10.02.2021).

5. Об информации, информационных технологиях и о защите информации : Федеральный закон № 149-ФЗ от 27 июля 2006 г. [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации. – Электронные данные. – URL: http://www.pravo.gov.ru (дата обращения: 10.02.2021).

УДК 338.24

Моделирование бизнес-процессов в управлении качеством

Сибирцева Е.В. [1], Шевелева Е.А. [1]

[1] Национальный исследовательский Томский политехнический университет Российская Федерация, 634028, г. Томск, ул. Савиных, 7

Аннотация: Изменение подхода к управлению переводит компанию на более высокий уровень развития и позволяет получить конкурентные преимущества среди других предприятий. Концепция управления на основе процессного подхода является одним из элементов улучшения качества.

Ключевые слова: управление качеством, процессный подход, моделирование бизнес-процессов, конкуренция.

Modeling business processes in quality management

Sibirtseva E.V. [1], Sheveleva E.A. [1]

[1] National Research Tomsk Polytechnic University, Russian Federation 7, Savinykh st., Tomsk, 634028, Russian Federation

Annotation: A change in the approach to management transfers the company to a higher level of development and allows you to get competitive advantages among other enterprises. Process-based management concept is one of the elements of quality improvement.

Key words: quality management, process approach, business process modeling, competition

Конкуренция является неотъемлемой частью деятельности любого предприятия в любой отрасли. В настоящее время существует достаточно большое количество предприятий, занимающих одну отраслевую нишу. В таких условиях преимущество получает то предприятие, которое способно лучше управлять собственными бизнес-процессами. Чтобы удержаться «на плаву», перед руководством встает сложная стратегическая цель – рост операционной эффективности работы компании. Достижение этой цели возможно посредством моделирования деятельности организации. Если бизнес-процессы компании не регламентированы, то вся деятельность ведется на основе устоявшихся норм и правил [1], хранящихся в памяти отдельных структурных единиц. Такой подход к управлению организацией неизбежно приводит к существенным потерям, как

финансовым, так и временным. Для того, чтобы донести до сотрудников понимание того, каким образом работа должна выполнятся, в какие сроки, какое качество конечного продукта ожидает потребитель, необходимо составить подробное описание процесса и всей деятельности предприятия в целом. Регламент бизнес-процесса является обязательной частью документации систем менеждмента качества, при этом методика моделирования бизнес-процессов нуждается в постоянном совершенствовании

Опыт работы многих производителей подвердил, что постоянная работа в направлении совершенствования процессов позволяет достичь конкурентного преимущества в условиях постоянно меняющихся экономических факторов.

Все чаще руководители различных уровней нуждаются в создании информационной системы, позволяющей своевременно получать объективную информацию о деятельности предприятия, что невозможно без жестко выстроенной системы управления на основе процессного подхода.

Оценка функционирования системы бизнес-процессов предприятия осуществляется, как правило, по трем критериям:

– результативность – показывает, насколько достигнутые результаты соотвествуют поставленным целям;

– эффективность – отражает соотношение затрат на выполонение процесса и результата.

– гибкость – характеризует способность бизнес-процесса меняться при изменяющихся условиях.

Управление качеством – всеобъемлющее понятие, охватывающее все вопросы, которые в отдельности или в целом влияют на качество продукции. Это совокупность организационных мер, предпринимаемых в целях обеспечения соответствия качества лекарственных средств их предназначению. Управление качеством включает в себя надлежащую производственную практику [2].

Над разработкой теории качества трудились не только зарубежные ученые, но и отечественные. В теоретической основе выборочного контроля качества лежат работы П. Л. Чебышева и А. М. Ляпунова. Так же немалый вклад в разработку систем управления качества внесли такие ученые, как И. Г. Венецкий и А. М. Длин [3].

Методики моделирования и анализа процессов [4] являются в настоящее время одним из основных инструментов для повышения качества и конкурентноспособности предприятия [5].

На современном рынке информационных технологий представлен обширный набор программ и приложений, позволяющих создать не только модель отдельного процесса, но отразить функционирование целого предприятия как единой системы процессов. Задача руководителя заключается в выборе продукта, который позволит предприятию решить поставленные задачи по описанию процессов и внедрению процессного подхода.

Использование специализированных программ позволяет предприятию после описания базнес-процессов произвести их реинжиниринг, что несомненно приведет к увеличению прибыли организации.

Но, к сожалению, практический результат от внедрения систем моделирования процессов не всегда нагляден. Специализированные программы требуют финансовых вложений, а результат от их использования не всегда понятен большинству сотрудников. Часто такое непонимание приводит к негативному отношению к внедрению процессного подхода и управлению качеством на его основе [6].

Поэтому необходимо сначала тщательно изучить предложения имеющихся программ, методов, технологий, которые используются для внедрения процессного подхода, провести сравнительный анализ и организовать обучение сотрудников, которые будут привлекаться к работам по моделированию бизнес-процессов.

Рассмотрим наиболее часто применяемые инструментальные средства моделирования бизнес-процессов. Это ARIS Express, Bizagi Business Process Management Suite, Business Process Simulator Community, ELMA Business Process Management, Visual Paradigm и Business Studio [7]. Эти средства позволяют не только создавать модели, но и проводить имитационное моделирование процессов, осуществлять документальное сопровождение моделей, интегрировать модели бизнес-процессов и модели данных. Каждый инструмент обладает своими достоинствами и недостатками. Многие имеют бесплатную демонстрационную версию, позволяющую пользователю провести анализ достаточности функциональных возможностей системы для решения поставленных задач.

Анализ моделей бизнес-процессов с выявлением их сильных и слабых сторон способствует принятию более прогрессивных управленческих решений. Тем не менее внедрение процессного подхода к управлению качеством должно осуществляться в организациях постепенно и во всех направлениях деятельности. А главное, чтобы в процессном управлении изначально было заинтересовано руководство компанией.

Список использованных источников

1. Шубенкова, Е.В. Тотальное управление качеством / Е.В. Шубенкова. – Москва : Экзамен, 2005. – 256 с.

2. Правила надлежащей производственной практики Евразийского экономического союза. (официальный сайт Евразийского экономического союза). – URL: www.eaeunion.org, свободный.

3. Круглов, М.Г. Менеджмент систем качества: Учеб. пособие / М. Г. Круглов, С.К. Сергеев, В.А. Такташов и др. – Москва: ИПК Издательство стандартов, 1997. - 368 с.

4. Самсонова, М. В. Всеобщее управление качеством : учебное пособие/М. В. Самсонова. – Ульяновск : УлГТУ, 2014. – 232 с.

5. Огвоздин, В.Ю. Управление качеством: Основы теории и практики / В.Ю. Огвоздин. – Москва : Дело и сервис, 2007. – 287 с.

6. Абдикеев, Н.М. Реинжиниринг бизнес-процессов / Н.М. Абдикеев, Т.П. Данько, С.В. Ильдеменов, А.Д. Киселев. – Москва : Эксмо, 2007. – 592 с.

7. Ковылкин Д.Ю. Возможности современных инструментальных средств моделирования бизнес-процессов/ Ковылкин Д.Ю., Новикова В.Н., Ратафьев С.В. – Креативная экономика, 2019, Т. 13, № 7.

УДК 332.1 : 330.332.1

О проблемах активизации инвестиционной деятельности в Кемеровской области

Иванова Е.В. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: На основе динамики основных показателей выявлены негативные тенденции развития экономики на макро- и мезоуровнях. Обоснованы причины снижения инвестиционной активности предприятий Кемеровской области, обозначены направления решения существующих проблем активизации инвестиционной деятельности в регионе.

Ключевые слова: инвестиции, федеральный бюджет, региональный бюджет, государственный долг, сальдированный финансовый результат.

About the problems of investment activity in the Kemerovo region

Ivanova E.V. [1]

[1] The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation: Negative trends dased on the dynamics of the main indicators in the development of the economy at the macro and meso levels are identified. The reasons of the decline in investment activity of enterprises in the Kemerovo region are validated, and the directions for solving the existing problems of increasing investment activity in the region are outlined.

Keywords: investments, federal budget, regional budget, public debt, net financial result.

События 2020 года заставили по-новому взглянуть на прежде существующие проблемы и обозначили ряд новых проблемных точек, о которых сегодня будут говорить наши выступающие и в рамках пленарного заседания, и в рамках работы секций.

С чем столкнулась экономика за прошедший год? Какие проблемы актуальны для нас сегодня?

Карантийные мероприятий и самоизоляция, обусловленные пандемией Covid-19, привели к сокращению доходов предприятий, росту санитарно-эпидемиологических расходов, дефициту ликвидности предприятий и организаций. Эти обстоятельства заставили корпоративный сектор оптимизировать расходы, что в свою очередь привело к падению доходов домохозяйств. На уровне роста санитарно-эпидемиологических расходов последних, домохозяйтсва значительно сократили потребление, что привело к очередному витку сокращения доходов предприятий и организаций.

С целью сохранения занятости и стимулирования деловой активности Правительством РФ был разработан и реализован ряд антикризисных мер. В частности, предусматривались меры, направленные на сокращение расходов

корпоративного сектора: отсрочки (по налогам, кредитам, аренде имущества), снижение налогов и взносов во внебюджетные фонды для малых и средних предприятий, компенсации расходов на средства индивидуальной защиты для этой же категории хозяйствующих субъектов. Законодательством были определены прямые выплаты в виде субсидий предприятиям наиболее пострадавших отраслей, а также в виде грантов, беспроцентных и безвозвратных кредитов при соблюдении предприятиями-получателями средств определенных условий (например, по сохранению численности работников). Также хозяйствующие субъекты могли претендовать на получение льготных кредитов, направленных на поддержание ликвидности корпоративного сектора.

Одновременно антикризисной программой предусматривались меры, направленные на поддержку физических лиц, потерявших в условиях пандемии работу. Такой категории граждан выплачивались повышенные пособия и предоставлялись кредитные каникулы (при соблюдении определенных условий). Дважды осуществлялись единовременные выплаты на детей в возрасте до 16 лет, временно безработным при наличии у них детей до 18 лет предусматривались дополнительно к пособию выплаты по 3 тыс. руб. на каждого ребенка. Семьям, имеющим право на материнский капитал, также осуществлялись ежемесячные выплаты в размере 5 тыс. руб. на каждого ребенка в возрасте до 3 лет. Кроме того, была реализованы меры организационного характера: выдача листков нетрудоспособности и выплаты пособий по временной нетрудоспособности в случае карантина застрахованным лицам в возрасте 65 лет и старше осуществлялась без личного присутсвия граждан, введены запреты на ограничение /приостановку оказания коммунальных услуг за долги по ним, начисление пени на задолженность по коммунальным услугам и т.п.

Реализация комплекса антикризисных мер позволила способствовала увеличению спроса потребителей на продукты и услуги корпоративного сектора экономики и некоторому оживлению экономики уже во втором и третье кварталах 2020 г., однако темпы прироста объемов производства как в обрабатывающих отраслях, так и в промышленности в целом (без учета нефтегазового сектора) остались отрицательными (около 1,8 % и 2,5% соответственно в сентябре 2020 г [1]).

Тем не менее по итогам года в результате сокращения спроса на товары и услуги на внутреннем и внешнем рынках наблюдается падение ВВП порядка 3,2% к уровню 2019 г, инвестиций в основной капитал – до 7%, располагаемых доходов населения – на 3%.

В проектах развития государства заложены параметры, позволяющие надеяться на рост ключевых показатей деловой активности к 2030 году за счет реализации приоритетных программ, продолжения поддержки малых и средних предприятий, укрепления глобальной конкурентоспособности (в том числе путем создания гибкой линейки финансовых инструментов поддержки экспорта, цифровой трансформации экономики) повышения эффективности бюджетных расходов. Однако в данный момент серьезную обеспокоенность вызывает снижение численности населения РФ (в 2020 г около 170 тыс. чел – только по дан-

ным официальной статистики) – а это тот человеческий капитал, который должен обеспечить реализацию обохначенных в госпрограммах мероприятий.

Осуществление обозначенных выше мер поддержки экономики России в 2020 году на фоне стремительно дешевеющей нефти обусловило рост дефицита бюджета относительно прошлого года. По итогам 2020 г дефицит федерального бюджета составил 3,9% ВВП. Увеличение расходов правительства на поддержку населения и бизнеса в период пандемии и падение объёма нефтегазовых доходов российского бюджета почти на 34% привело к росту в 2020 году отношения российского госдолга к ВВП страны с 12,4% до 17,8% [1].

Негативные тенденции развития экономики наблюдаются и на региональном уровне. Дефицит бюджетов субъектов РФ в 2020 году составил пости 900 млрд. руб. Особые трудности испытали «сырьевые» экспортно-ориентированные регионы: если в центральных регионах страны расходы бюджетов сократились лишь на 5%, в целом по РФ такое снижение составило 7%, то сырьевые регионы вынуждены были сократить свои и без того скромные расходы на 12,2%.

Объем инвестиций в основной в Кемеровской области – Кузбассе, значимом для Российской Федерации регионе, сократился и в 2020 году составил 96% от уровня 2019 г, в то время как темп роста данного показателя по СФО и РФ в целом составил соответственно 106% и 104% [2]. Причинами снижения объемов инвестиций в Кузбассе является сокращение собственных источников финансовых ресурсов (в основном, прибыли) и непривлекательность большинства реализуемых в регионе проектов для бюджетного финансирования. Первый фактор подтверждается динамикой сальдированного финансового резльтата по совокупности предприятий в регионе: за 9 мес 2020 г сальдо прибылей и убытков по предприятиям региона составило минус 4693 млн руб., в то время как за аналогичный период 2019 г сальдтрованный результат был положительным и составлял 123111 млн руб. При этом максимальный убыток пришелся на предприятия угледобывающей отрасли – здест за первые три квартала 2020 г 62,2% всех предприятий были убыточными, и сумма убытка по компаниям угледобычи 76963,6 млн руб. [3].

Несмотря на то, что значительная роль бюджета в финансировании инвестиции имеет не только теоретическую основу [4-6], но и подтверждается статистическими данными (в 2020 г доля бюджетных стердств в структуре источников финансирования инвестиций в основной капитал возрасла до 18,7% с 16,2% в 2019 г), рассчитывать кузбасским компаниям на активную поддержку федеральных или региональных бюджетов в инвестиционной деятельности не приходится – федеральные программы ориентированы на финансирование проектов компаний, не относящихся к угледобыче, а региональный бюджет практически не имеет средств для активного участия в акетивизации инвестиционной деятельности – дефицит областного бюджета за 2020 г составил 34,734 млрд руб. или 30,4% от объема доходов без учета «безвозмездных поступлений». Такой существенный дефицит бюджета в Кемеровской области впервые. Значительной величины достиг и государственный долг Кемеровской области – на 01.03.2021 года он составил 61,8 млрд руб. В этих условиях рассчитывать на

мобилизацию инвестиционных ресурсов посредством фондового рынка [7] весьма проблематично, поскольку для инвесторов, приобретающих ценные бумаги компаний, реализующих проекты в данном регионе, или региональные облигации, средства от продажи которых могут быть направлены на финансирование проектов реального сектора, - такие инвестиции связаны со значительными рисками.

Выход из сложившейся неблагоприятной ситуации видится в совершенствовании механизмов реализации инвестиционных проектов. Сокращение избыточного регулирования, снижение ставок по кредитам, льготное налогообложение при осуществлении инвестиций, списание задолженности по бюджетным кредитам за счет прироста налоговых поступлений при реализации инвестпроекта – вот те меры, которые могут способствовать оживлению экономики и достижению плановых показателей социально-экономического развития к 2030 году.

Список используемых источников

1. Официальный сайт Министерства финансов России [Электронный ресурс]. – URL: https://minfin.gov.ru/ru/statistics/ (дата обращения 20.03.2021).

2. Инвестиции в нефинансовые активы // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – URL: https://rosstat.gov.ru/investment_nonfinancial (дата обращения 20.03.2021).

3. Финансовые результаты деятельности организаций // Официальный сайт территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Кемеровской области [Электронный ресурс]. – URL: https://kemerovostat.gks.ru/storage/mediabank/HplWVVLN/%D0%A4%D0%B8%D0%BD%D0%B0%D0%BD%D1%81%D0%BE%D0%B2%D1%8B%D0%B5%20%D1%80%D0%B5%D0%B7%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%8B%20%D0%B4%D0%B5%D1%8F%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%20%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B9.pdf (дата обращения 20.03.2021).

4. Едронова, В. Н. Теоретические и практические аспекты государственного финансирования инвестиций: источник, формы, механизмы, инструменты / В. Н. Едронова, Д. О. Маслакова // Финансы и кредит. — 2018. — Т. 24, № 06 (21, 22, 23, 24). – с. 1304 - 1320.

5. Маслакова, Д. О. Инвестиции в основной капитал в Российской Федерации по источникам финансирования / Д. О. Маслакова. – Текст : непосредственный // Экономическая наука и практика : материалы VII Междунар. науч. конф. (г. Краснодар, февраль 2019 г.). – Краснодар : Новация, 2019. – С. 35-37. – URL: https://moluch.ru/conf/econ/archive/323/14785/ (дата обращения: 21.03.2021).

6. Беляничев, В.Г. Изучение влияния параметров инвестиционной деятельности на эффективность использования основного капитала на региональном уровне / В.Г. Беляничев, А.Ф. Савдерова // Вестник Евразийской науки, 2019 №2 – URL: https://esj.today/PDF/86ECVN219.pdf

7. Иванова, Е.В. К вопросу о перспективах развития региональных фондовых рынков // Структурные преобразования экономики территорий: в поиске социального и экономического равновесия: сборник научных статей 4-й Всероссийской научно-практической конференции (11-12 марта 2021 года) / Юго-Зап. гос. ун-т., Курск: Юго-Зап. гос. ун-т., 2021. – 383 с. – С. 113-117.

УДК 336.7

Сравнение разнообразия банковских продуктов Почта Банка с крупными банками России

Ражева Н.И. [1]

Научный руководитель: д.э.н., профессор Петрова Т.В. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: В данной статье проводится анализ и сравнение ассортимента реализуемых Почта Банком продуктов с предложениями конкурирующих банков. Анализ ассортимент продуктов Почта Банка отражает социальную направленность кредитной организации. В завершении редлагаются рекомендации по совершенствованию продуктов Почта Банка.

Ключевые слова: Почта Банк, банки России, банковский продукт, доступные банковские услуги, социально-ориентированная деятельность.

Comparing the variety of Bank Post's banking products with large banks in Russian Russian Post

Razheva N.I. [1]

Scientific advisor: Doctor of Economics, professor Petrova T.V. [1]

[1] The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation: This article analyzes and compares the range of products sold by Post Bank with the offers of competing banks. The analysis of the product range of Pochta Bank reflects the social orientation of the credit institution. In the end, the recommendations for improving the products of the Post Bank are presented.

Keywords: Post Bank, Russian banks, banking product, affordable banking services, socially-oriented activities.

Любой коммерческий банк ставит перед собой цель – стабильное получение прибыли от осуществления своей деятельности. При этом результатом деятельности коммерческого банка является создание и реализация банковских продуктов. Принимая во внимание условия жесткой конкуренции, банки вынуждены реагировать на изменение условий рынка, пересматривать и актуализировать ассортимент банковских продуктов. Наряду с этим Почта Банк стремится оказать понятные и необходимые для людей старшего поколения услуги, тем самым формирует свой имидж как социально-ориентированного банка, что в свою очередь способствует его конкурентоспособности.

Объектом исследования являются банки России.

Предмет исследования – ассортимент банковских продуктов для физических лиц. Под банковским продуктом понимается любая банковская услуга или операция, предоставляемая клиентам.

Методы исследования: метод сравнения и анализа банковских продуктов для физических лиц, графический метод.

Цель работы состоит в оценке конкурентоспособности ассортимента продуктов Почта Банка по отношению к крупным банкам России.

Почта Банк – универсальный розничный банк с государственным участием. Он был создан для обслуживания массового сегмента. Его деятельность направлена не только на максимизацию прибыли, но и на реализацию социальной функции государства. Социальная функция Почта Банка реализуется путем предоставления широкого спектра финансовых услуг всем слоям населения, в том числе населению, проживающему в отдаленных населенных пунктах страны. Данный факт обуславливает ассортимент продуктов Почта Банка.

В настоящее время различные банки предоставляют клиентам широкий ассортимент услуг, как для физических лиц, так и для юридических. Почта Банк не осуществляет валютных операций, не предоставляет кредиты предприятиям, не оказывает услуги по хранению ценностей. На текущий момент времени Почта Банк предлагает следующий перечень продуктов:

– потребительские кредиты (кредиты наличными на любые цели; кредиты для пенсионеров; кредиты на образование; покупки в кредит; кредит на строительство дома; рефинансирование кредитов других банков; кредит «Почтовый экспресс» с возобновляемым кредитным лимитом);

– кредитные карты (с льготным периодом 120 дней – «Элемент 120» и с льготным периодом 60 дней – «ВездеДоход», «Пятерочка», «Зеленый мир»);

– банковские депозиты («Накопительный», «Доходный», «Капитальный», «Умный доход»);

– дебетовые карты («Мир», «Пятерочка», «Магнит», «ВездеДоход», «Зеленый мир», «Марки», виртуальная карта для покупок, детская карта, карта геймера);

– инвестиции (инвестиции в золото, инвестиционное страхование жизни, паевые инвестиционные фонды, облигации федерального займа населения);

– сервисные продукты;

– интернет-банкинг.

Сравним ассортимент банковских продуктов Почта Банка с другими российскими банками и выделим конкурентные преимущества.

По версии портала финансовой информации Finversia в рейтинге банков по результатам 2020 г. Почта Банк занимает 11 позицию по объему вкладов физических лиц (рисунок 1)и 7 позицию по размеру кредитного портфеля физическим лицам (рисунок 2) [1]. Поэтому сравнение линейки продуктов будем производить среди банков-лидеров этого рейтинга.

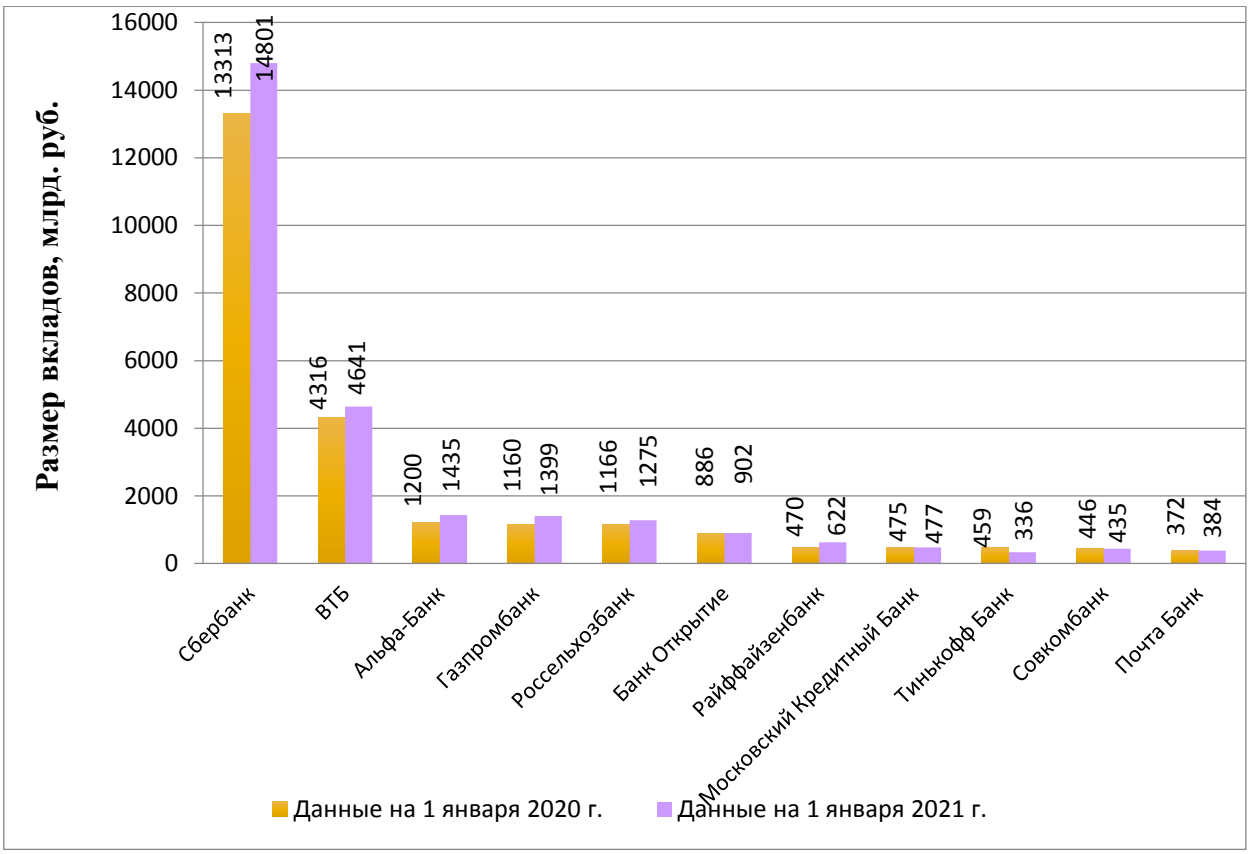


Рисунок 1 – Крупнейший банки России по объему вкладов физлиц

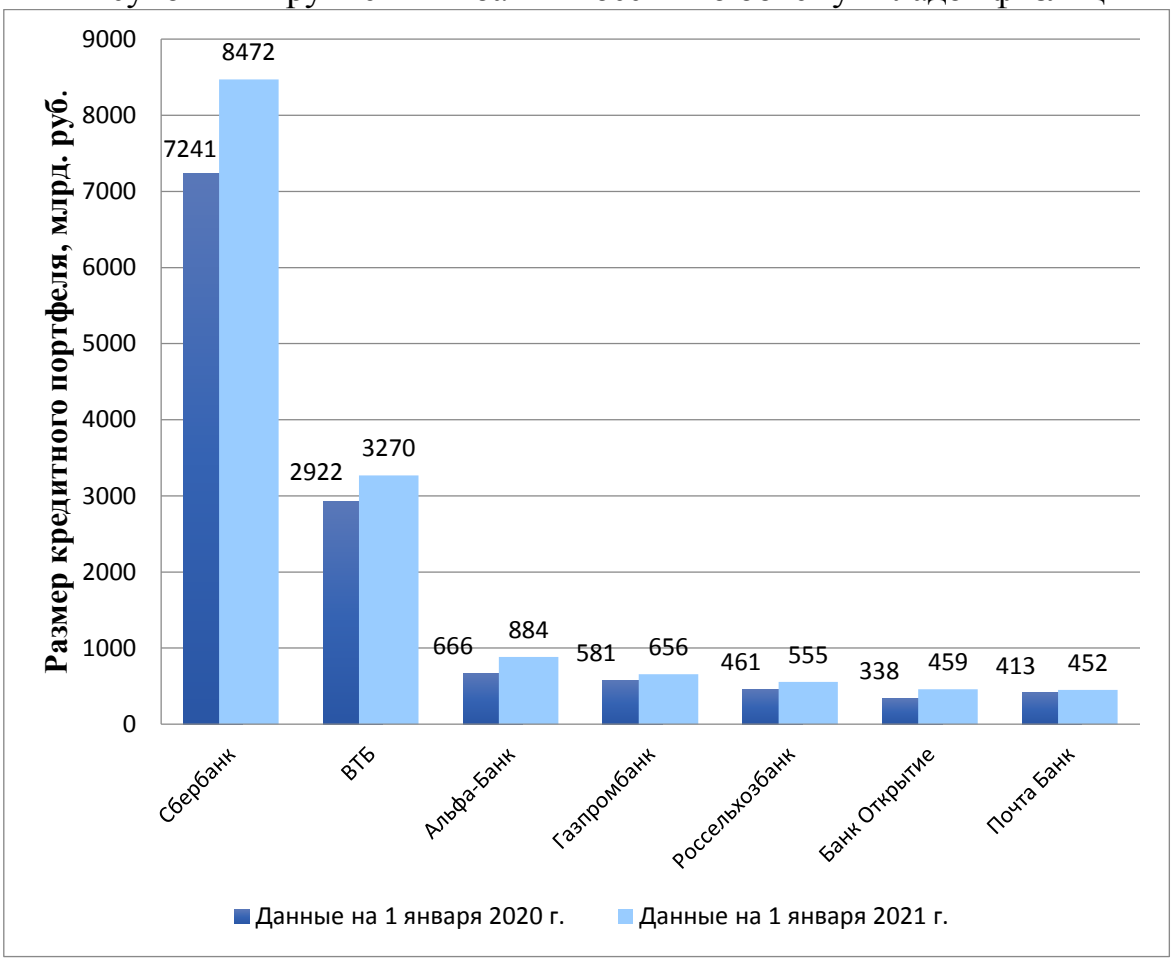


Рисунок 2 – Банки России с максимальным размером кредитного портфеля физлиц

1. Карта «Мир», «Пятерочка» и «Магнит» выпускаются при открытии сберегательного счета. По карте «Мир «держатели получают дополнительный доход в виде процентов, начисляемых на остаток средств на счете на конец отчетного периода. Помимо этого за платежи в сети партнерских организаций, на карту начисляются бонусные рубли. Карты «Пятерочка» и «Магнит» используются для экономных расчетов в сетях одноименных магазинов и других торговых точках. При использовании карты в магазинах-партнерах начисляются повышенные бонусы, которыми можно оплачивать покупки.

2. Карта «ВездеДоход». Владельцы пользуются платежными картами, получая до 14 % бонусами за оплату продукции партнерских магазинов, торгующих одеждой и обувью, и предприятий общественного питания, принадлежащих компаньонам банка. Карта подключается к программе лояльности «Мультибонус» автоматически. Такая программа позволяет получать вознаграждения за покупки и использовать их на оплату товаров известных брендов, покупку авиа- и ж/д- билетов, бронирование гостиниц, аренду автомобилей и другое.

3. Карта «Зеленый мир» выпускается в рамках действующей общероссийской программы по восстановлению лесных массивов. В рамках программы с каждых 4 тыс. руб., оплаченных картой, часть дохода банк перечисляет в фонд проекта по озеленению России. Средства используются для закупки саженцев и посадки деревьев.

4. Карта «Марки» предоставляет возможность выбора бонусной программы. Cash back – до 10 %. При подключении премиального пакета услуг размер кешбэка увеличивается до 25 % по всем безналичным платежам. Средства возвращаются бонусами проекта лояльности.

Следующие три карты являются виртуальными:

1. Виртуальная карта – применяется для расчетных операций в терминалах торгово-сервисных организаций в России и за рубежом. Принимается банкоматами всего мирового пространства. При подключении пакета услуг «Онлайн-покупатель» владельцы пользуются привилегиями, приобретая товары в интернет-магазинах. Поставщики принимают с возмещением затраченных денег или обменивают некачественные или поврежденные заказы.

2. Детская карта – первый платежный инструмент ребенка, приобщающегося ко взрослому миру финансов. Для оформления потребуется номер мобильного телефона. Расходы подрастающего поколения контролируются родителями.

3. Карта геймера – выпускается и обслуживается бесплатно, открывает доступ к игровым порталам, включая виртуальное казино. Особенность – оригинальный вертикальный дизайн. Владельцам, участвующим в программе лояльности «Шанс», возвращается до 12% израсходованных средств [2].

Анализируя предложения по дебетовым картам крупных банков России, можно отметить у большинства банков-конкурентов весьма широкий ассортимент банковских карт, что не всегда удобно для клиентов, особенно для тех, которые испытывают затруднения в выявлении нюансов, характерных для этих продуктов. Широкая линейка дебетовых карт затрудняет клиенту процесс сравнения преимуществ и недостатков карточных продуктов, осложняет процесс

оптимального выбора. Часто в одном банке представлены банковские продукты, которые незначительно отличаются друг от друга опциями и бонусными программами. В линейке дебетовых карт Почта Банка отсутствуют идентичные друг другу продукты, что удобно для потребителей продукта, особенно пенсионного возраста.

В таблице 1 приведено сравнение ассортимента карточных продуктов по различным категориям среди крупнейших по объему вкладов банков России [2 – 12]. Ассортимент дебетовых карт Почта Банка в сравнении с другими банками небольшой. Однако среди них можно найти основные карты, предназначенные для ежедневного использования. Несмотря на то, что среди дебетовых карт Почта Банка отсутствуют карты для путешественников и автовладельцев, функционал подобных карт восполняет карточный продукт «ВездеДоход» с подключенной программой лояльности.

Таблица 1 – Наличие карточных продуктов по категориям среди крупных банков России

Наименование карточного продукта Почта Банка	Почта Банк	Сбербанк	ВТБ	Альфа-Банк	Газпромбанк	Россельхозбанк	Открытие	Тинькофф	Райффайзенбанк	Совкомбанк	Московский кредитный банк
Карты для путешественников	-	+	-	+(**)	+	-	+(*)	+(**)	+(*)	-	-
Детские карты / Молодежная	+(*)	+(*)	-	+(*)	+(**)	-	-	+(*)	+	+	-
Классические карты	+(*/**)	+	+	+(*)	+	+(*)	+(*)	+	+(*)	+	+
Кобрендовые карты	+(*)	-	-	+(*)	+	+(*)	+	+(**)	+(*)	-	
Пенсионные карты	+(*)	+(*)	-	-	+(*)	+(*)	-	-	-	-	+(*)
Карты для автовладельцев	-	-	-	-	+	+	+	+(**)	-	-	+
Платежное кольцо	-	-	-	-	-	+	-	-	-	-	+
Виртуальная карта	+(*)	+(*)	+	-	+		+	-	-	-	-
Карты защитников природы	+(*)	+	+	-	-	+(**)	-	+(**)	-	-	-
Проездные карты	-	-	+	-	+	-	-	-	-	-	-
Карты геймеров	+(*)	-	-	-	+	-	-	+(**)	-	-	-
Клубные карты	-	+	-	-	-	-	+		-	-	-

«+» - карточный продукт представлен в банке

«-» – карточный продукт отсутствует в банке

(*) – комиссия за годовое обслуживание не взимается

(**) – комиссия за годовое обслуживание не взимается, при выполнении оговоренных условий

Преимущество всех дебетовых карт, за исключением продукта «ВездеДоход» состоит в отсутствии годового обслуживания. Годовое обслуживание по дебетовой карте «ВездеДоход» по сравнению с карточными продуктами подобного функционала других банков очень низкое и составляет 500 рублей.

Уникальным продуктом Почта Банка является карта «Зеленый мир» (относится к категории карт «защитников» природы), которая позволяет принимать пассивное участие в экопрограмме по озеленению нашей страны. У конкурирующих банков имеются дебетовые карты с альтернативными программами. Например, экомультикарта ВТБ, изготовляемая из экологического материала. Более интересное предложение у банка Тинькофф – экокарта защитника дикой природы, которая также изготавливается из экологичного материала – кукурузного крахмала, и, кроме того, позволяет пассивно делать отчисления (1% с каждой покупки) на поддержку редких видов животных и территорий их обитания [2, 4, 8].

Детская карта Почта Банка имеет конкурентов в лице карт Альфа-Банка и Газпромбанка. Предложения банков-конкурентов, на наш взгляд, является более интересным для клиентов. Например, Альфа-Банк предоставляет опцию родительского контроля за всеми расходами по карте, а для детей – возможность самовыражения: дизайн карты создается ребенком самостоятельно при помощи стикеров. Детская карта Газпромбанка также не является виртуальной, и выпускается с индивидуальным дизайном; к ней подключены бонусные программы, которые могут быть интересны подростковой аудитории, она предоставляет доступ к закрытым образовательным и развлекательным проектам банка, включают услугу страхования детей от травм при занятиях спортом [5,6]. Новая карта «Геймер» Почта Банка также является не уникальным продуктом. Альтернативные предложения имеются у Тинькофф и Газмпромбанка. У последнего предложение более функционально – карта дает возможность участвовать в закрытых турнирах с денежным вознаграждением, зарабатывать бонусы, которыми можно оплачивать компьютерную технику, «скины» или «игровой мерч» [6,8].

Предложения банков-конкурентов, на наш взгляд, требуют более детального изучения. Продукты Почта Банка, имеющие продукты-аналоги в сторонних банках, требуют функционального улучшения. Продолжая реализовывать социальную функцию, Почта Банку следует рассмотреть введение такого банковского продукта, как транспортная карта. А для привлечения аудитории более молодого возраста расширить функционал карты геймера, а также обратить внимание на такой продукт банков-конкурентов, как платежное кольцо.

Предложение по депозитам у Почта Банка весьма скромное, как по количеству вкладов, так и по предлагаемой процентной ставке. По сравнению с банками Тинькофф, ВТБ, Россельхозбанк процентная ставка по вкладам в Почта Банке низкая – максимальное значение на уровне 4,4% против 5,5% (у ВТБ) и 6,5% (Россельхозбанк) [2-12].

Сравнение функционала сайтов в части подбора клиентами депозитного продукта позволяет отметить интересное предложение банка Тинькофф: на сайте банка существует депозитный калькулятор, который при задании суммы

вклада и изменении срока размещения денежных средств позволяет потенциальному вкладчику видеть сумму средств при закрытии вклада.

Сравнивая предложения Почта Банка по кредитным картам с предложениями конкурирующих банков, можно отметить, что линейка продуктов Почта Банка обладает простыми и удобными для клиентов условиями кредитования. Кредитные карты «Вездедоход», «Пятерочка» и «Марки» имеют аналогичные условия участия в бонусных программах с одноименными дебетовыми картами Почта Банка. Карта «Зеленый мир» при пользовании заемными средствами позволяет пассивно участвовать в национальном проекте по восстановлению лесов, но уже при меньших тратах по сравнению с дебетовой картой «Зеленый мир». Среди банков-конкурентов можно встретить альтернативные предложения по кредитным картами. Расширенный льготный период по кредитным картам появился у Почта Банка одним из первых. В отличие о других банков «грейс-период» действует на основе расчетного периода, а не с первой покупки при открытии кредитного лимита. В личном кабинете имеется возможность контролировать сумму платежа, чтобы избежать начисления процентов за пользование заемными средствами.

Программы кредитования Почта Банка схожи с программами других банков. Линейка программ включает в себя кредиты наличными на любые цели, кредиты на образование, строительство дома, кредиты для пенсионеров, рефинансирование кредитов сторонних банков. Почта Банк не выдвигает строгих требований к потенциальным заемщикам. Независимо от того, является ли человек зарплатным клиентом банка, справки, Банк не требует от клиента справки, подтверждающие доход. Банк самостоятельно делает запрос о состоянии лицевого счета в Пенсионном фонде через портал Госуслуг [2].

Помимо кредитных и депозитных продуктов Почта банк предлагает достаточно широкий спектр финансовых, страховых и сервисных продуктов, в отличие от большинства банков-конкурентов. Эти продукты возможны для приобретения и использования в соответствии с социальной направленностью политики банка в отдаленных населенных пунктах.

К страховым относятся: программы страхования жизни и здоровья, имущества, «Пакет онлайн-покупателя», страхование автомобиля «Мини-каско».

И если первые из перечисленных программ схожи по функционалу и условиям с предложениями конкурирующих банков, то две последние весьма интересны.

Пакет онлайн-покупателя – это услуга от Почта Банка, которая действует при покупке товаров в интернет-магазинах. Данная программа позволяет воспользоваться услугой до 6 раз в год. Она защищает интересы покупателя от недобросовестного продавца, помогает избежать покупки некачественного или бракованного товара, осуществить быстрый гарантийный ремонт. Весьма существенным достоинством этой программы является гарантия покупки товара по наилучшей цене.

«Мини-каско» – программа страхования автомобилей на случай повреждения или гибели в результате: ДТП, стихийных бедствий, техногенных ава-

рий, наружных механических повреждений застрахованного автомобиля животными [2].

Подобные программы защиты интересов являются уникальными, аналогичные предложения в других банках не обнаружены.

Почта Банк предлагает достаточно большой выбор сервисных программ, с помощью которых реализует свою социальную функцию. Среди них имеются программы, предоставляющие медицинские консультации («Фитономика», «Мое здоровье), юридическую и налоговую помощь («Юрист 24» и «Налоговый помощник» соответственно), программы для автовладельцев («Помощь на дороге») и путешественников (покупка авиа- и ж/д- билетов), комплексные программы сервиса для пенсионеров («Консьерж сервис», «Линия заботы»).

Среди конкурирующих банков не отмечено такого широкого спектра программ сервисного обслуживания. Такие банки, как Альфа-Банк, Сбербанк, Россельхозбанк, Открытие не предлагают клиентам дополнительных программ.

Конкурирующие программы сервиса представлены у банков ВТБ (чьим дочерним банком является Почта Банк) и Газпромбанк.

Газпромбанк предлагает программы юридической и налоговой помощи, и комплексные программы для лиц старшего поколения («Соцнавигатор») и лиц любого возраста («Мультисервис»).

Однако стоит отметить, что у Почта Банка имеются уникальные программы, такие как: «Фитономика» – программа «заботы» о правильном образе жизни и здоровье; «Мое здоровье» – программа, предоставляющая консультации провизора-фармацевта по телефону и скидки на товары в аптеках. Кроме того, по сравнению с другими банками, сервисные программы отличаются низким размером комиссии за оформление, а часть программ являются бесплатными для клиентов Почта Банка («Мое здоровье», «Линия заботы») [2-12].

Еще одним продуктом, заслуживающим внимание, являет интернет-банкинг Почта Банка. Во всех крупных российских банках такой продукт был внедрен достаточно давно. Почта Банк не уступает большинству российских банков по ассортименту предоставляемых услуг в онлайн-режиме. В мобильном приложении «Почта Банк Онлайн» можно оформить самостоятельно любую дебетовую или кредитную карту, открыть вклад. Если клиент ранее уже оформлял в Почта Банке кредит, то в большинстве случаев повторно оформить кредит можно онлайн, при этом самостоятельно регулировать сумму и срок кредита, выбрать услуги страхования или отказаться от них, подключить дополнительные услуги. В интернет-банкинге Почта Банка можно самостоятельно управлять всеми расчетными и кредитными счетами, приобретать все страховые и сервисные продукты, представленные в ассортименте банка, оплачивать товары и услуги, осуществлять переводы денежных средств. Также стоит отметить, что «Почта Банк Онлайн» имеет простой и удобный в использовании интерфейс. А в случае возникновения затруднений можно решить вопрос, следуя подробным рекомендациям, имеющимся в приложении, либо воспользоваться сервисом «Помощь» и консультацией сотрудника банка в мобильном чате. В целом Почта Банк стремится постоянно совершенствовать свой сайт и мобильное приложения, модернизировать интерфейс и систему защиты. На сего-

дняшний день интернет-банкинг компании предусматривает все требуемые для пользователя функции, сочетает в себе простоту и удобство в использовании, что подтверждают клиенты банка и независимые эксперты [2].

Таким образом, в результате анализа и сравнения ассортимента продуктов Почта Банка с ассортиментом крупных банков России, можно отметить, что Почта Банк представляет весомую конкуренцию на рынке банковских продуктов. Почта Банк в стремлении максимизировать прибыль не забывает и о том, что является банком социальной направленности. Банк предоставляет широкий ассортимент сервисных программ различной направленности с низким комиссионным вознаграждением, либо на безвозмездной основе. Такой подход банка формирует у клиентов более доверительное отношение к нему и способствует удержание клиентов. Для повышения конкурентных преимуществ (таблица) Почта Банку следует большее внимание уделить разработке продуктов и дополнительных программ для молодежи, расширить функционал детской карты и карты "Геймер", а также разработать транспортную карту, которая актуальна для пассажиров общественного транспорта.

Список использованной литературы

1. Российские банки: финансовые итоги 2020 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.finversia.ru/publication/rossiiskie-banki-finansovye-itogi-2020-goda-90341 (дата обращения: 13.03.2021).
2. Официальный сайт Почта Банк [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.pochtabank.ru/ (дата обращения: 10.03.2021).
3. Официальный сайт Сбербанк [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.sberbank.ru/ru/person (дата обращения: 10.03.2021).
4. Официальный сайт Банк ВТБ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.vtb.ru/ (дата обращения: 10.03.2021).
5. Официальный сайт Альфа-Банк [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://alfabank.ru/ (дата обращения: 10.03.2021).
6. Официальный сайт Газпромбанк [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.gazprombank.ru/ (дата обращения: 13.03.2021).
7. Официальный сайт Россельхозбанк [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.rshb.ru/ (дата обращения: 16.03.2021).
8. Официальный сайт Тинькофф банк [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.tinkoff.ru/ (дата обращения: 16.03.2021).
9. Официальный сайт Банк Открытие [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.open.ru/ (дата обращения: 13.03.2021).
10. Официальный сайт Московский кредитный банк [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://mkb.ru/ (дата обращения: 13.03.2021).
11. Официальный сайт Райффайзенбанк [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.raiffeisen.ru/ (дата обращения: 12.03.2021).
12. Официальный сайт Совкомбанк [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://sovcombank.ru/ (дата обращения: 13.03.2021).

СЕКЦИЯ: СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

УДК 622.6

Повышение конкурентоспособности персонала металлургической отрасли за счет развития управленческих и инженерных компетенций

Домнышев А.В. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: В работе рассмотрены изменения на рынке металлопродукции в России, рассмотрены факторы, ужесточившие конкуренцию на этом рынке, а также их влияние на совершенствование программ развития управленческих компетенций. Приведены основные направления работы по сохранению и восполнению инженерных компетенцией на предприятиях АО «Евраз ЗСМК». Изложены задачи и характеристики развития бизнес-системы «Евраза», связанные с повышением конкурентоспособности персонала внутри компании.

Ключевые слова: Конкурентоспособность персонала, Стандартные практики руководителя, бизнес-система, программы развития, инженерные компетенции, управленческие компетенции.

Increasing the competitiveness of the metallurgical industry personnel through the development of managerial and engineering competencies

Domnyshev A.V. [1]

[1] The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation: The article considers the changes in the metal products market in Russia and the factors that have improved competition in this market. Author explains the impact of the factors on improving the development of managerial competence programs. The main directions of preserving and replenishment of the engineering skills at the enterprises of JSC «EVRAZ ZSMK» are given. The article states the objectives and characteristics of the EVRAZ business system development, related to the increase in the competitiveness of personnel within the company.

Keywords: Personnel competitiveness, Standard management practices, business system, development programs, engineering competencies, management competencies.

Экономика, базирующаяся на знаниях, не может устойчиво развиваться в условиях дефицита информации о специфических знаниях, умениях и навыках. В частности, возникновение инновационных рынков и появление новых технологий обусловливают актуальность систематического исследования инженерных компетенций, анализа тенденций и перспектив их развития [1, 2, 3].

От профессиональных навыков и компетенций руководителя зависит, будет компания расти и развиваться или пополнит список предприятий-банкротов. Причём для выживания и успеха больше ценятся не знания, а их применение на практике [4].

За последнее десятилетие рынок металлопродукции в России подвергся изменениям, уровень конкуренции вырос существенно, за счет:

– изменения структуры потребителей, например, многие крупные импортеры превратились в экспортеров;

– строительства новых прокатных мощностей крупными российскими компаниями;

– кризисных явлений в экономике, повлиявших на спрос.

Конкуренция на рынке производителей как цепная реакция повлияла на стремление компаний к изменению технологий, оборудования, с целью снижения материалоемкости, повышения эффективности. Немаловажным направлением стало снижение себестоимости за счет организационных, управленческих и других решений. Все это, как следствие, предъявило новые требования к уровню конкурентоспособности персонала всех категорий, в первую очередь управленческого, к уровню развития его компетенций.

Наибольшее влияние на совершенствование программ развития управленческих компетенций оказало:

– внедрение бережливого производства;

– внедрение современных подходов и инструментов управления;

– изменение культуры взаимоотношений между руководителями и сотрудниками, уход от жесткой административной модели управления к культуре уважения, признания и максимального вовлечение каждого сотрудника в улучшения. Не случайно многие крупные компании запустили проекты исследования вовлеченности персонала, как одного из эффективного инструмента выявления коренных причин, влияющих на мотивацию. Как следствие, модель руководителя изменилась от администратора и технического эксперта в ролевую модель вовлекающего лидера, стимулирующего и поощряющего инициативы.

Более подробно рассмотрим эволюцию происходивших изменений.

Около 10 лет основным вызовом стала реализация проекта сохранения и восполнения инженерных компетенцией среди руководителей и специалистов, в связи с:

– риском потери экспертных знаний, вследствие увольнения сотрудников на пенсию или переходом к другому работодателю в связи с повышением конкурентоспособности и мобильности сотрудников;

– снижением притока выпускников образовательных учреждений, а также понижения качества подготовки.

Основными направлениями сохранения и восполнения инженерных компетенцией являлись следующие мероприятия развития руководителей и специалистов:

1 Научно-техническая конференция молодых специалистов (НТК), как инструмент выявления творческой целеустремленной молодежи, будущего потенциала развития компании. При этом существенно изменился формат мероприятия, трансформировавшись от индивидуального выступления в конкурентную командную работу над задачей одновременно двух команд, лучшая из которых выходила в следующий этап (предложившая оптимальное решение задачи). В первом этапе НТК участвовало двадцать четыре команды, во втором-

двенадцать, в третьем-шесть. В рамках работы над проектами команды проходили обучение по блокам экономики, ТРИЗу и др. Таким образом, в течении трех месяцев конференции сотрудники развивали различные компетенции, существенно повышая свою внутреннюю конкурентоспособность в компании, по итогам конференции многие участники были охвачены горизонтальной и вертикальной ротацией, зачислением в кадровый резерв на вышестоящую должность.

2 Школы главных специалистов (ШГС), как инструмент передачи знаний и умений от экспертов приемникам.

Эксперт – лучший в профессии, авторитетный специалист предприятия, утверждается на кадровом комитете.

Преемник – инженерно-технический работник той же специальности, потенциально способный перенять знания у эксперта. Критерии отбора: профильное образование, рекомендация руководителя, возраст до 45 лет, способность к обучению.

В рамках каждой Школы главного специалиста формировались группы преемников, которые закреплялись за экспертами, носителями уникальных компетенций. Заказчиком выступал руководитель производства исходя из анализа обеспеченности резервом ключевых позиций и задач по развитию производства. ШГС состояла из двух основных этапов: первый-передача знаний, опыта от экспертов в рамках проведения лекций, семинаров, мастер-классов с привлечением экспертизы высшей школы; второй-разработка индивидуальных проектов по решению задач/расшивки узких мест на производстве. Первый этап завершался сдачей теста и собеседование с комиссией экспертов, второй защитой проекта на уровне технического директора предприятия. Ежегодно на предприятии проходило до трех школ, с общим вовлечением до 60-75 преемников. После завершения формальной части ШГС, преемниками совместно с руководителями разрабатывались планы индивидуального развития, по итогам реализации которых через два-три года часть преемников переходили в статус эксперта.

3 Технические форумы, Школы передового опыта и др., как инструмент бенчмаркинга и обмена внутренней экспертизой. Как правило, мероприятия реализовывались под ключевые задачи развития производства. В мероприятиях были задействованы руководители и специалисты с родственных предприятий, представители поставщиков и потребителей продукции, поставщики оборудования. Все это позволяло комплексно рассмотреть проблемы, вовлечь все стороны, использовать лучшие практики. Результатом, как правило, являлся план по дальнейшим совместным действиям.

Реализация проекта сохранения и восполнения инженерных компетенций, в первую очередь школ главных специалистов, позволила в течении 5 лет увеличить кол-во экспертов на 50-60% по основным компетенциям.

В рамках развития управленческих компетенций в данный период для различных уровней управления реализовывались управленческие циклы из курсов по управлению людьми, проектам, финансовой грамотности и владения персональным компьютером на минимальном уровне. Задачей было освоить

базовые понятия в области финансов и проектов, вывести на один уровень понимания руководителей различного уровня.

Начиная с 2015 года компания вошла в стадию масштабного внедрения и развертывания бизнес-системы. Бизнес-система – это подход к работе, применяемый каждым сотрудником для достижения амбициозных целей, через постоянное совершенствование.

Основной задачей являлось создание команды единомышленников, которая ставит себе только амбициозные цели в своей работе, достигает этих целей, стремится к совершенствованию процессов производства через постоянный поиск потерь и зон для развития.

Внедрение бизнес-системы сопровождалось реализацией программ обучения для всех уровней управления, основой которой являлось освоение основных инструментов БСЕ: А3, основные виды потерь, доска решения проблем, фабрика идей и др.

Следующим этапом стало формирование принципиально нового уровня руководителя и специалиста, как в самой БСЕ дирекции, так и производственных подразделениях. В рамках развертывания бизнес-системы и формирования службы был запущен процесс отбора сотрудников с высоким потенциалом и мотивацией на непрерывное развитие.

Развитие бизнес-системы требовало внедрение принципиально новой культуры управления и как следствие подходов к развитию руководителей и специалистов. Основной задачей стало внедрение стандартных практик руководителя на регулярной основе:

– диалог по целям;
– делегирование;
– линейный обход;
– обратная связь;
– диалог о развитии;
– подбор персонала;
– обсуждение результатов в административной ячейке;
– совещания.

Задачей являлось развитие компетенции и внедрение СПР на всех уровнях управления, начиная от директоров сегмента до линейных руководителей. Опыт реализации таких программ показывает, что при каскадировании степень охвата и владения существенно снижаются и как следствие разные подходы и понимание инструментов на различных уровнях управления. С учетом имеющихся практик и привлечения компетентных провайдеров, был разработан подход, обеспечивающий каскадирование программ на более низовые уровни управления, сохраняя высокую вовлеченность руководителей в развитие на всех уровнях управления, а также высокий уровень приживаемости навыков и практик. Это было достигнуто за счет:

– привлечения руководителей, участников программ развития более высокого уровня в качестве наставников в программах для развития подчиненного персонала;

– участия директоров в качестве лидеров стандартных практик управления;

– привлечения тренеров БСЕ и провайдера для сопровождения работы групп в модулях программы, а также организация вебинаров в межмодульный период;

– полное соответствие программы при реализации для различных уровней управления.

За три года программа подготовки транслировалась с уровня директоров/руководителей производств до уровня мастеров, что позволило запустить механизм формирования новой культуры управления.

Трансформация системы управления, формирование сегментной структуры привело к кристаллизации в сегментах служб технической и технологической экспертизы, служб операционного планирования ресурсов. При формировании и развитии служб одним из ограничений являлось отсутствие необходимого уровня компетенций для решения поставленных перед службами задач.

Одной из задач стала разработка и запуск программ развития специалистов. Рассмотрим на примере службы технического и технологического развития. Основные задачи программы:

– ***обучить экспертов и создать оптимальные условия для разработки и инициации проектов, нацеленных на повышение технологической эффективности производственных процессов;***

– сформировать инструментарий для поиска, анализа, проработки и реализации технологических решений;

– ***подготовить участников к дальнейшему развитию, в том числе к изучению инструментов цифровой трансформации.***

Основные характеристики программы:

Целевая аудитория – Технологические эксперты системно осваивают инструменты инженерной аналитики, управления проектной деятельностью, экономической грамотности.

Фокус на практику – Все полученные знания и навыки будут применены в работе над собственными проектами уже в рамках программы. Разработанные проекты должны быть представлены для утверждения руководству.

Забота об эффективности обучения – Программа организована таким образом, чтобы максимально поддержать прогресс в обучении не только на тренингах, но и в межмодульной работе.

На основании данного подхода были разработаны программы развития компетенций для других служб сегмента, с учетом специфики задач, стоящих перед ними.

Таким образом, рассмотрев изменения в направлениях и программах развития, важно отметить следующее:

– задачи по повышению эффективности производства, повышения его конкурентоспособности напрямую влияют на программы развития сотрудников;

– конкурентоспособность руководителей определяется уже не только наличием технических компетенций, но и высоким уровнем развития и применения управленческих компетенций;

– одним из важных факторов развития является вовлеченность и инициатива сотрудников на всех уровнях управления производством.

Список использованной литературы

1. Шматко, Н.А. Компетенции инженерных кадров: опыт сравнительного исследования в России и странах ЕС / Н.А. Шматко // Форсайт. – № 2012. – № 4 Т. 6. – С. 31-47.

2. п.6, Graduate Attributes and Professional Competencies, by International engineering alliance (ver.3, 21 June 2013) – Режим доступа: http://www.ieagreements.org/IEA-Grad-Attr-Prof-Competencies.pdf;

3. п. 3.1, Guide to the FEANI EUR ING Register, approved by the general Assembly on 4 October 2013 – Режим доступа: http://www.feani.org/0020site/index.php?id=261

4. Легкий, С. Навыки и компетенции руководителя / С. Легкий // Бизнес. ру – Режим доступа: https://www.business.ru/article/1456-professionalnye-navyki-i-kompetentsii-rukovoditelya

УДК 314

Оценка демографической ситуации в Кемеровской области

Драйцева Л.П. [1], Бобко Т.В. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: Проведено исследование демографической ситуации в Кемеровской области, сформулированы особенности региональных демографических процессов, выявлены предпосылки демографического кризиса в регионе и его возможные последствия для развития экономики. На основании проведенной оценки рождаемости и смертности в Кузбассе были предложены пути выхода из сложившейся ситуации. Полученные результаты могут быть использованы при оценке потенциала трудовых ресурсов региона и разработке программ улучшения демографической ситуации в Кемеровской области.

Ключевые слова: оценка демографической ситуации, воспроизводство населения, детерминирующие факторы, кадровый потенциал.

Assessment of the demographic situation in the Kemerovo region

Draytseva L.P. [1], Bobko T.V. [1]

[1] FSBEI HE «Siberian State Industrial University», Novokuznetsk, Russia

Annotation: The article studies the demographic situation in the Kemerovo region, formulates the features of regional demographic processes, identifies the prerequisites for the demographic crisis in the region. Based on the assessment of fertility and mortality in Kuzbass, ways out of the current situation were proposed. The results obtained can be used to assess the potential of the region's labor resources and develop programs to improve the demographic situation in the Kemerovo region.

Key words: assessment of the demographic situation, population reproduction, determinants, human resources.

Актуальность темы исследования обусловлена остротой демографической ситуации в Кемеровской области. Невзирая на стабильную социально-экономическую ситуацию, увеличение валового регионального продукта и общего благосостояния кузбассовцев, одной из главных проблем региона остается проблема убыли населения [1].

Снижение численности населения в регионе оказывает отрицательное воздействие на его социально-экономическое развитие. Невысокая рождаемость и достаточно высокий показатель смертности населения, в настоящее время, ограничивают рост экономического потенциала региона, снижают качество трудовых ресурсов, уменьшают степень его конкурентоспособности на российском и международном рынках производства товаров и услуг [6].

Оценка демографической ситуации, выявление факторов ее детерминирующих выступают основой разработки демографической политики.

Национальный проект «Демография» и Концепция демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года предусматривает решения Правительства РФ, ориентированные на население страны в целом, и не в полной мере учитывает территориальные различия и особенности демографических процессов населения регионов [4,5].

Очень важно в результате оценки демографической ситуации на примере Кемеровской области раскрыть сущность региональных демографических проблем и для их решения разработать мероприятия, опирающиеся на региональную специфику демографических процессов.

Цель статьи: исследование демографической ситуации в Кемеровской области.

Задачи:

– изучение динамики численности населения в Кемеровской области;

– выявление особенностей демографических процессов в Кемеровской области;

– определение понятия «демографический кризис»;

– идентификация предпосылок демографического кризиса в регионе;

– формулирование направлений выхода Кузбасса из демографического кризиса, возможных к реализации при принятии управленческих областных управленческих решений.

Демографическое положение в Кемеровской области, как и в целом в стране, остается непростым. Учитывая, что демографические процессы крайне инертны, негативные тенденции снижения численности населения, наблюдаемые в настоящее время, во многом являются результатом социальных и экономических проблем, накопившихся в предыдущие годы. В Кузбассе одной из причин осложнения демографической ситуации явилась усилившаяся с 1980-х годов добыча угля открытым способом, которая привела к разрушению экологии и, как следствие, росту заболеваемости и смертности среди жителей Кемеровской области [2].

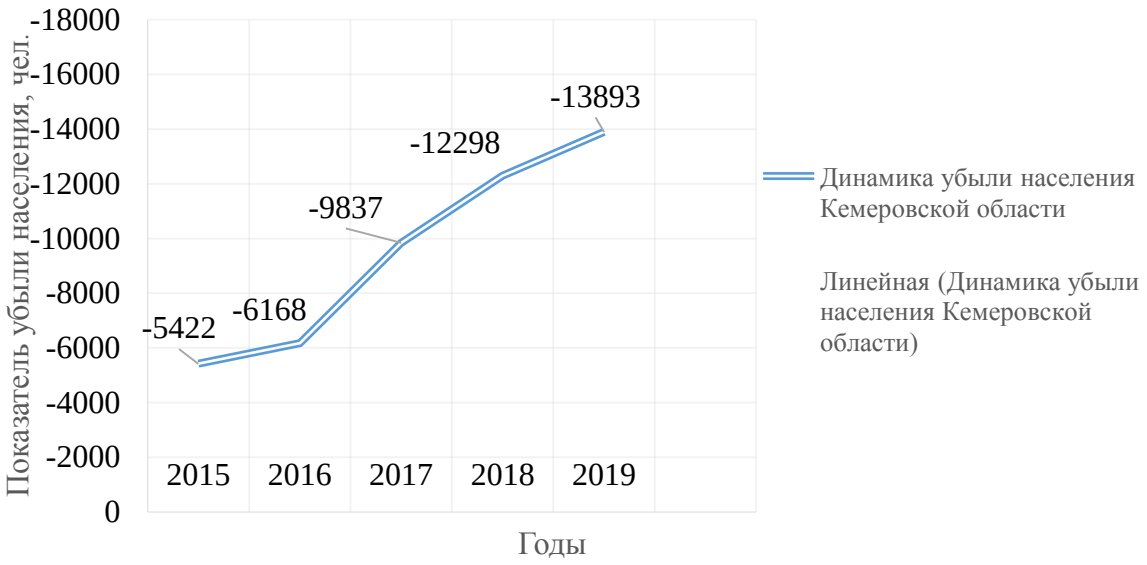
Показатели убыли населения Кемеровской области за период с 2015 года по 2020 год представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Показатели убыли населения Кемеровской области

Годы	2015	2016	**$\Delta_{16/15}$**	2017	**$\Delta_{17/16}$**	2018	**$\Delta_{18/17}$**	2019	**$\Delta_{19/18}$**	**$\Delta_{19/15}$**
Показатели убыли населения, человек	-5422	-6168	**-746**	-9837	**-3669**	-12298	**2461**	-13893	**1595**	**8471**
Темп снижения, %	-	-	**13,8**	-	**59,5**	-	**25,0**	-	**13,0**	**156,2**

Составлено авторами по данным Кемеровостата: https://kemerovostat.gks.ru

По данным таблицы 1 видно, что с 2015 года сохраняется тренд на значительное уменьшение численности жителей региона. Наибольшая убыль населения произошла в 2017 году, по сравнению с предыдущим 2016 годом. За 2017 год произошел рост показателя убыли населения на 59,5%. В целом за период с 2015 г. по 2019 г. показатель увеличился на 156,2%, т.е. за 5 лет сокращение численности населения ускорилось более чем в 1,5 раза.



Составлено авторами по данным таблицы 1.

Рисунок 1 – Динамика убыли населения Кемеровской области

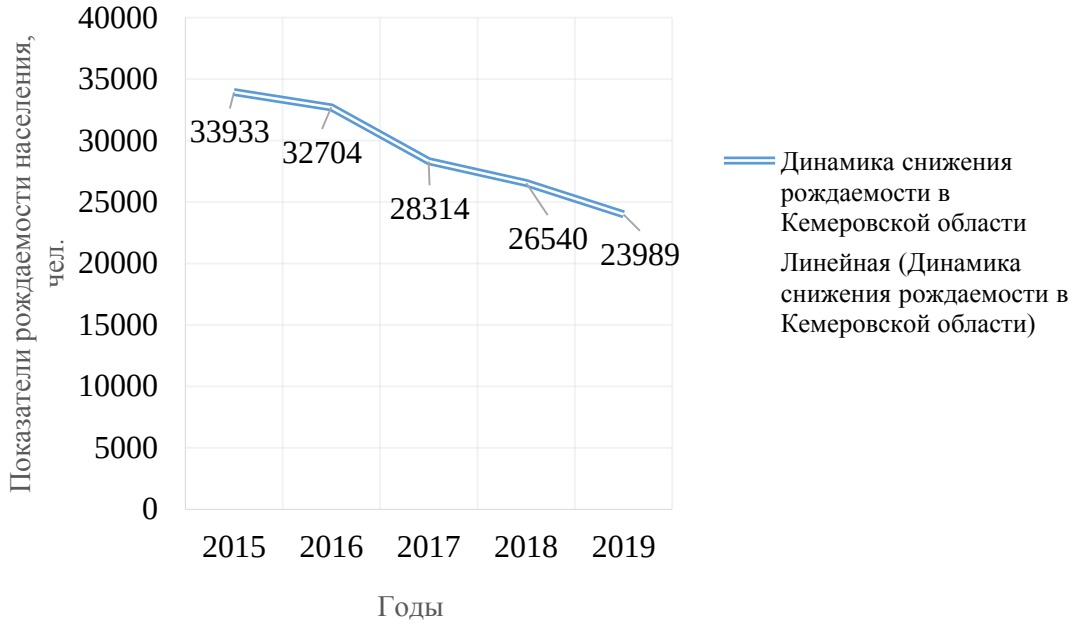
График, построенный на основе данных таблицы 1, показывает, что убыль населения происходит высокими темпами. В связи с этим необходимо проанализировать показатели рождаемости населения, которые отображены в таблице 2.

Таблица 2 – Показатели рождаемости населения Кемеровской области

Годы	2015	2016	$\Delta_{16/15}$	2017	$\Delta_{17/16}$	2018	$\Delta_{18/17}$	2019	$\Delta_{19/18}$	$\Delta_{19/15}$
Показатели рождаемости населения, человек	33933	32704	**-1229**	28314	**-4390**	26540	**-1774**	23989	**-2551**	**-9944**
Темп снижения, %	-	-	**-3,6**	-	**-13,4**	-	**-6,3**	-	**-9,6**	**-23,3**

Составлено авторами по данным Кемеровостата: https://kemerovostat.gks.ru

По данным таблицы 2 видно, что наибольшее изменение в темпах снижения рождаемости в Кузбассе произошло в 2017 году - показатель уменьшился на 13,4%. В целом за период с 2015 по 2019 годы рождаемость сократилась на 23,3%. На рисунке 2 представлена динамика рождаемости в Кемеровской области.



Составлено авторами по данным таблицы 2.

Рисунок 2 – Динамика рождаемости населения Кемеровской области

График, изображенный на рисунке 2, показывает, что на изучаемой территории происходит линейное снижение рождаемости. Поэтому целесообразно проанализировать показатели населения Кемеровской области в возрасте 15 лет и моложе. Такие показатели представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Показатели населения Кемеровской области

Годы	2015	2016	**Δ16/15**	2017	**Δ17/16**	2018	**Δ18/17**	2019	**Δ19/18**	**Δ19/15**
Все население области, человек	2721309	2713235	**-8074**	2701860	**-11375**	2684566	**-17294**	2666055	**-18511**	**-55254**
Темп роста (снижения), %	-	-	**-0,3**	-	**-0,4**	-	**-0,6**	-	**-0,7**	**-2,0**
Население в возрасте 15 лет и моложе, человек	490450	496750	**6300**	501741	**4991**	500451	**-1290**	495441	**-5010**	**4991**
Темп роста (снижения), %	-	-	**1,3**	-	**1,0**	-	**0,3**	-	**-1,0**	**1,02**
Доля молодежи,%	18,0	18,3	**-**	18,6	**-**	18,6	**-**	18,6	**-**	**0,6**

Составлено авторами по данным Кемеровостата: https://kemerovostat.gks.ru

По данным таблицы 3 видно, что наибольшую численность население в возрасте 15 лет и моложе имело в 2017 году. За пять лет этот рост численности составил всего 1,3%. На рисунке 3 представлена динамика населения Кемеровской области в возрасте 15 лет и моложе.

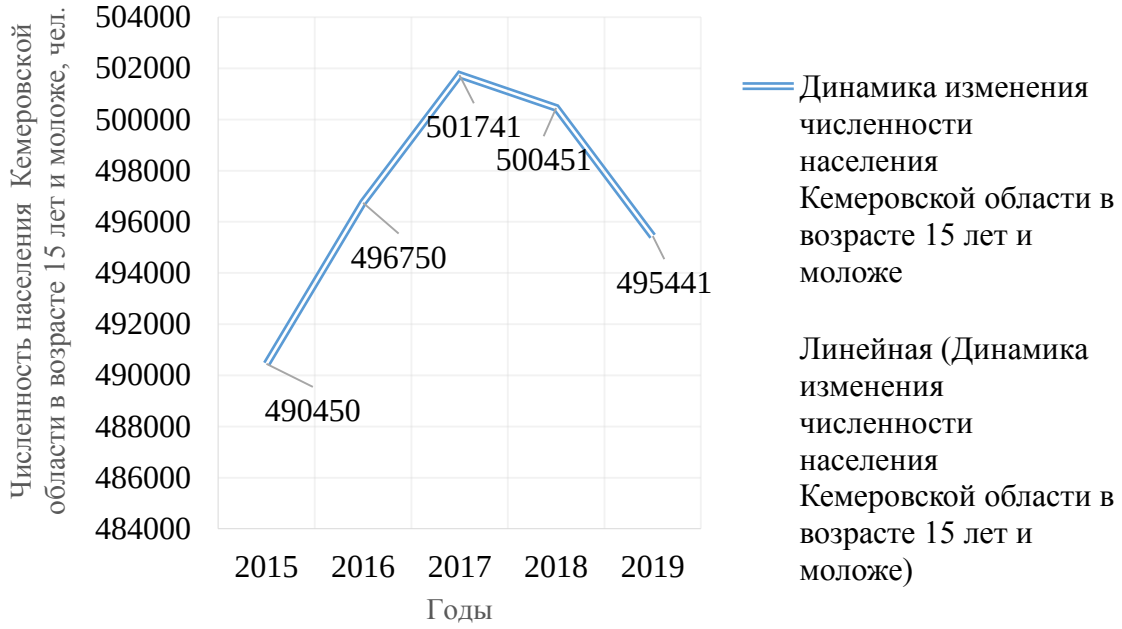


Рисунок 3 – Динамика численности населения Кемеровской области в возрасте 15 лет и моложе

Составлено авторами по данным таблицы 3.

Как видно из графика на рисунке 3 численность молодежи в возрасте до 15 лет меняется незначительно. Эту динамику подтверждают и рассчитанные значения доли молодежи до 15 лет обшей численности населения Кемеровской области. С 2015 по 2019 годы они находятся на уровне 18% и за этот период выросли на 0,6%.

В результате рассмотренных тенденций и анализа других статистических данных, отражающих демографические процессы, можно сделать вывод о том, что в Кемеровской области присутствуют предпосылки демографического кризиса:

1) рост убыли населения, в том числе увеличение показателей смертности.

Число умерших в расчете на 100000 населения за год в Кузбассе и Российской Федерации (общая смертность от всех причин) представлено на рисунке 4 [2, с.10].

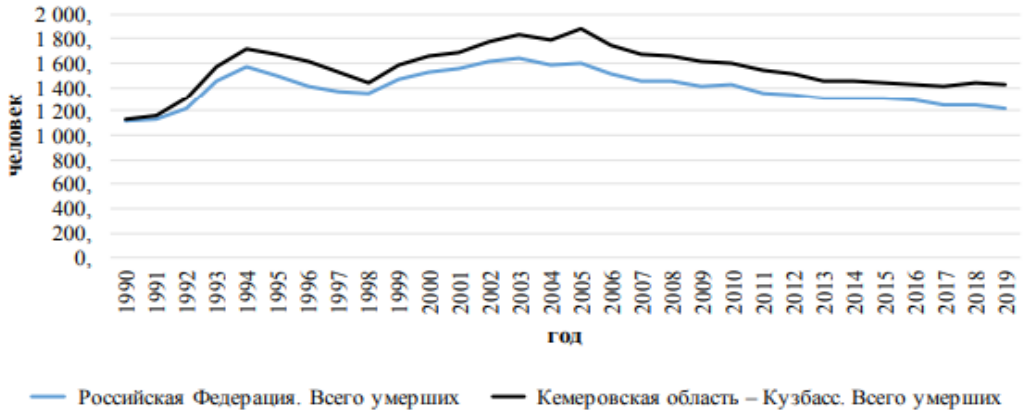


Рисунок 4 – Число умерших в расчете на 100000 населения за год в Кузбассе и Российской Федерации [2]

Как видно из рисунка 4 в 2019 году смертность в Кузбассе была на 16% выше, чем среднем по России (1228,1 против 1425,7 на 100 тыс. человек).

2) снижение ожидаемой продолжительности жизни. Ожидаемая продолжительность жизни при рождении в Кузбассе и Российской Федерации представлена на рисунке 5 [2, с.8].

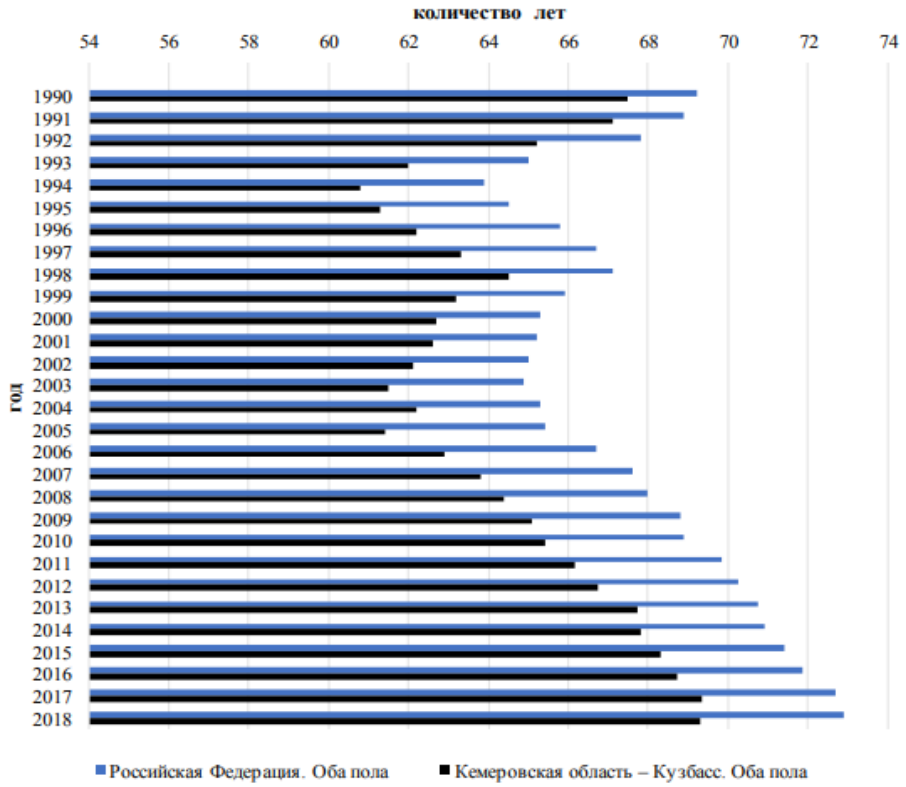


Рисунок 5 - Ожидаемая продолжительность жизни при рождении в Кузбассе и Российской Федерации [2]

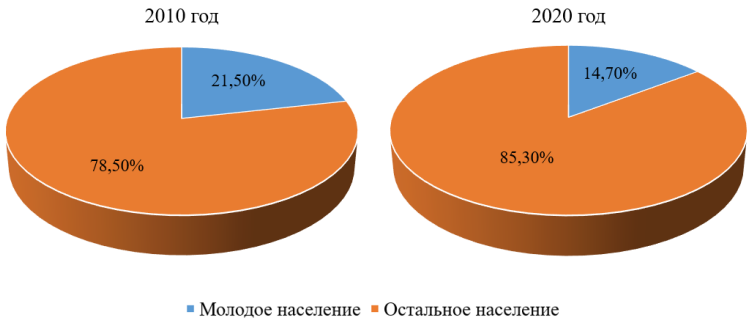
Как видно из рисунка 5 ожидаемая продолжительность жизни в Кузбассе примерно на 4 года меньше, чем в среднем по России.

3) снижение рождаемости;

4) негативное воздействие факторов демографического формирования семьи: например, снижение количества заключенных браков и увеличение числа разводов на 100 браков; увеличение количества семей с одним родителем, из числа которых преобладает «материнская семья»; уменьшение среднего числа детей в семье и количества многодетных семей. По данным статистики, только, примерно, 2/3 семей имеют детей.

5) действие социально-экономических причин, которые оказывают влияние как на рост убыли населения, так и на снижение рождаемости в том числе: высокий уровень безработицы; падение реальных располагаемых доходов населения и, как следствие снижение уровня жизни населения.

6) старение населения. Согласно сведениям Кемеровостата, за минувшие 60 лет в Кузбассе численность молодых людей в возрасте от 16 до 29 лет сократилась практически в 2 раза. Как показали статистические данные, в 2020 году насчитывается 389,6 тысячи человек этой возрастной группы. Это всего 14,7% от всех жителей региона. Предыдущая же перепись населения, которая была в 2010-м, показала результат в 21,5%. Эти данные представлены на рисунке 6.



Составлено авторами по данным Кемеровостата: https://kemerovostat.gks.ru

Рисунок 6 – Изменение доли молодежи возрасте от 16 до 29 лет в общей численности населения Кемеровской области

В Кузбассе наблюдается миграционный отток молодежи. Так, только в 2018 году из Кемеровской области уехали 14,6 тысячи молодых людей.

Для молодежи серьезными причинами для отъезда является плохая экология и заработная плата, небольшое количество вузов и направлений подготовки в них, нехватка рабочих мест, отсутствие перспектив для развития.

Демографический кризис в Кузбассе может послужить причиной негативных последствий, таких как:

– сокращение объёма трудовых ресурсов и качества кадрового потенциала региона [3].

– усиление проблем в сфере образования. Количество выпускников школ постоянно снижается. Следовательно, поступление в высшие учебные заведения для абитуриентов становится более легким, однако сами университеты испытывают проблему снижения качества студентов [9].

– снижение воспроизводства трудовых ресурсов ослабит темпы роста экономики и затормозит решение социально-экономических задач развития региона.

Выходу из демографического кризиса, могут помочь следующие мероприятия региональной политики, создающие условия для роста численности населения Кузбасса:

1) развитие системы здравоохранения, повышение качества медицинского обслуживания (снижение смертности, повышение рождаемости);

2) улучшение качества жизни в регионе, мотивирование населения на ведение здорового образа жизни, развитие физической культуры и спорта;

3) укрепление конкурентных позиций высших образовательных учреждений Кемеровской области, закрепление выпускников школ в Кузбассе и привлечение для обучения в вузах молодежи из других регионов путем предоставления студентам грантовой поддержки и специальных стипендий;

4) развитие экономики области, создание высокопроизводительных и высокооплачиваемых рабочих мест с целью снижения миграционного оттока, повышения миграционной привлекательности территории;

5) изменение структуры приезжающих мигрантов в сторону увеличения притока квалифицированных кадров и создание условий для переселения мигрантов семьями.

Вывод: одной из наиболее важных проблем для Кузбасса является снижение численности населения региона, вызванное низкой рождаемостью, высокой смертностью и негативными тенденциями в области миграционных процессов. Преодоление негативных демографических тенденций возможно при реализации ряда мероприятий, нацеленных на улучшение воспроизводства населения; повышение уровня здоровья и качества жизни населения, рост качества медицинского обслуживания; мотивацию выпускников школ остаться и получить высшее образование в регионе; создание комфортных условий для жизни и предоставление молодежи перспектив для реализации своих целей; развитие культуры; введение новых социальных программ.

Список используемых источников

1. Бобко Т.В., Петрова Т.В. Оценка влияния экономических показателей развития региона на количество обучающихся по образовательным уровням подготовки в Кемеровской области//Искусственные общества.-2021.-Т.16.-Выпуск 1- URL : https://artsoc.jes.su/s207751800013958-2-1/

2. Гонка по нисходящей. Последствия широкомасштабной добычи угля в Кузбассе для окружающей среды и здоровья населения//Доклад группы «Зоозащита!» Кузбасс-Москва-Калининград. - 2020. - URL: https://ecdru.files.wordpress.com/2020/10/race-to-the-bottom.pdf?fbclid=IwAR1DjDgX-Enx0SEtFPKn2kmKSahj4nrSNIlXpv5MBA0UeZDehGmuJFvVc58

3. Константинова Д.С. Демография как фактор влияния на рынок труда // Дискуссия. — 2019. — Вып. 97. — С. 66—75.- URL : https://elibrary.ru/download/elibrary_42810582_37314431.pdf DOI 10.24411/2077-7639-2019-10049

4. Национальный проект «Демография». Паспорт национального проекта. - URL : https://mintrud.gov.ru/uploads/editor/e4/60/%D0%9D%D0%9F%20%D0%94%D0%B5%D0%BC%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D0%B8%D1%8F.pdf

5. Указ Президента РФ от 9 октября 2007 г. N 1351 «Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года» (с изменениями и дополнениями) - URL : https://base.garant.ru/191961/

6. Gabdullin N.M., Kirshin I.A., Shulaev A.V. Regulation of inter-regional differences of the Russian Federation regions in the context of national projects «Healthcare» and «Demography». Living Standards of the Population in the Regions of Russia. 2020. Vol. 16. No.3. P. 59–69. DOI: 10.19181/lsprr.2020.16.3.5

УДК 331.108.2

Оценка уровня удовлетворенности персонала на примере организации ОАО «Поставский льнозавод»

Зинченко Е. А. [1]

Научный руководитель: к.э.н., доц. Коробова Е. Н. [1]

[1] УО «Витебский государственный технологический университет», г. Витебск, Республика Беларусь

Аннотация: в статье представлен материал по анализу методических подходов к оценке уровня удовлетворенности трудом и определению факторов ее определяющих. Апробация наиболее – один из важнейших факторов, позволяющих организации успешно осуществлять свою деятельность. Однако, единого способа оценки данного показателя не существует. В данной статье будет проведена оценка удовлетворенности персонала ОАО «Поставский льнозавод» с использованием авторских методик А.В. Батаршева и Т.Л. Бадоева.

Ключевые слова: удовлетворенность трудом, персонал, эффективность, факторы удовлетворенности трудом

Assessment of the level of staff satisfaction on the example of the organization of JSC «Postavsky Flax Plant»

Zinchenko E. A. [1]

Scientific adviser: Ph.D., Assoc. Prof. Korobova E. N. [1]

[1] Vitebsk State Technological University, Vitebsk, Belarus

Annotation: Personnel satisfaction is one of the most important factors that enable an organization to successfully carry out its activities. However, there is no single way to assess this indicator. This article will assess the satisfaction of the personnel of Postavy Flax Plant using the author's methods of A.V. Batarshev and T.L. Badoev.

Keywords: job Satisfaction, staff, efficiency, job satisfaction factors

В постоянно изменяющихся условиях рыночной экономики, появления новых механизмов хозяйствования, перед предприятиями встаёт необходимость адаптироваться к измененным условиям, опираясь на требования и конъюнктуру рынка. Организации обязаны реагировать на любые изменения во внешней среде в силу того, что конкуренция на рынках достаточно высока. Поэтому необходимо приспосабливать все стороны производственной деятельности к меняющейся ситуации. В связи с этим возрастает вклад каждого работника в конечные результаты деятельности предприятия. Поэтому одной из главных задач для предприятий различных форм собственности и является поиск эффективных способов управления трудом, обеспечивающих максимальное использование человеческого капитала.

Одним из факторов успешного развития организации является эффективная система мотивации труда, которая дает импульс экономическому развитию организациям и является важным условием роста эффективности управления. Мотивация определяет основу заинтересованности сотрудников любой организации, непосредственно влияющей на результаты трудовой деятельности.

Актуальность данной темы обусловлена необходимостью формирования такого механизма мотивации, который будет соответствовать изменившимся рыночным условиям, а также является решающим фактором результативности деятельности персонала в любой организации.

Стабильность кадрового состава является одним из условий эффективной работы любой организации, которая чаще всего обуславливается степенью удовлетворенности работников, при отсутствии которой наблюдается рост текучести кадров. С данной проблемой в равной степени по частоте сталкиваются как зарубежные, так и отечественные организации.

Чтобы ее решать, надо уметь оценивать и прогнозировать ситуацию, учиться управлять процессом текучести кадров, видеть причины этого процесса. Поэтому для анализа текучести персонала первым шагом должно быть исследование, которое показывает отношение работников к труду, насколько они удовлетворены своей работой.

Общего конкретного определения удовлетворенности работой нет, т.к. данное явление достаточно сложное, многогранное, имеющее множество разнообразных подходов к изучению.

Зачастую под удовлетворенностью понимается удержание работника на предприятии [5].

Наиболее полно отражают смысл понятия удовлетворенность трудом следующие определения:

1) это реальное восприятие работниками всех предоставляемых предприятием благ, оплаты труда, материальных вознаграждений и других возможностей и сравнение их с личными потребностями и запросами, т. е. с тем, что каждый работник считает важным [4, с. 23];

2) эмоционально-оценочное отношение личности или группы к выполняемой работе и условиям ее протекания. [4, с. 23]

В ходе оценки удовлетворенности можно получить информацию о силе привязанности персонала к организации. Поэтому здесь уместно проводить анализ системы материального и морального стимулирования работников, в силу того, что руководители многих организаций делают акцент на материальной составляющей, забывая об индивидуальном подходе к каждому сотруднику, который учитывал бы его личный интерес и в дальнейшем влиял на удовлетворенность трудом.

Данные об удовлетворенности персонала работой - это информация для руководителя организации, необходимая для определения направления в области кадровой политики. Она важна для любого руководителя, желающего иметь в своем штате сотрудников, которые удовлетворены своей работой, а в следствие чего, имеющие высокую производительность труда. Т.к. от удовлетворенности трудом зависит экономическая эффективность персонала, то в настоящее время этому вопросу уделяется большое внимание. На общую удовлетворенность персонала трудом влияет множество факторов внутренней среды, но степень влияния различных факторов меняется в зависимости от демографических, профессиональных, квалификационных и некоторых других характеристик конкретных сотрудников и категорий персонала [1].

В настоящее время существует множество методик оценки уровня удовлетворенности персонала трудом. В данной статье будут рассмотрены авторские методики А.В. Батаршева [3] и Т.Л. Бадоева [2] на примере оценки уровня удовлетворенности трудом персонала ОАО «Поставский льнозавод».

Использование нескольких методик позволит сравнить полученные данные и оценить возможность применения каждой из методик.

Анкетирование проводилось с учетом репрезентативности, в результате которого с помощью калькулятора репрезентативной выборки [6] мы произвели расчет размера репрезентативной выборки, т.е. при генеральной совокупности 143 человека размер репрезентативной выборки составил 20, при доверительной вероятности 85 % и доверительном интервале 15 %.

Сначала проведем анализ, воспользовавшись методикой А.В. Батаршева, которая позволяет выделить основные факторы удовлетворенности персонала трудом. Она оценивает различные аспекты трудового процесса, имеющие отношение к удовлетворенности.

В таблице 1 представлены результаты оценки факторов, влияющих на удовлетворенность трудом работников ОАО «Поставский льнозавод».

Таблица 1 - Факторы удовлетворенности трудом работников ОАО «Поставский льнозавод»

Фактор	Результат	
	%	Уровень
1 Интерес к работе	61,7	Высокий
2 Удовлетворенность достижениями в работе	56,3	Высокий
3 Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	73,3	Высокий
4 Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	60,8	Высокий
5 Притязания в профессиональной деятельности	43,8	Низкий
6 Предпочтения выполняемой работы высокому заработку	48,8	Средний
7 Удовлетворенность условиями труда	57,5	Высокий
8 Профессиональная ответственность	42,5	Низкий

Составлено автором.

Согласно результатам анкетирования, представленным в таблице 1, можно сделать вывод о том, что низкий уровень удовлетворенности вызывают такие факторы как притязания в профессиональной деятельности (43,8 %) и профессиональная ответственность (42,5 %); средний уровень удовлетворенности вызывает предпочтение выполняемой работы высокому заработку (48,8 %); высокий уровень удовлетворенности вызывают такие факторы как интерес к работе (61,7 %), удовлетворенность достижениями в работе (56,3 %), удовлетворенности взаимоотношениями с сотрудниками (73,3 %), удовлетворенность взаимоотношениями с руководством (60,8 %) и удовлетворенность условиями труда (57,5 %).

Общая оценка уровня удовлетворенности составила 73,3 % то есть она на высоком уровне. Практически все составляющие имеют высокий уровень.

Далее проведем оценку удовлетворенности трудом по методике Т.Л. Бадоева «Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности». Опрашиваемым было предложено оценить свое отношение к различным факторам, влияющим на удовлетворенность трудом. Автором методики предложено оценивать факторы по шкале от -3 до +3, но для удобства обработки информации нами было решено использовать шкалу от +1 до +7.

Полученные результаты представлены в таблице 2.

Таблица 2 - Факторы удовлетворенности трудом работников ОАО «Поставский льнозавод»

Фактор	Результат, %
1 Значимость профессии	72,1
2 Престижность профессии	65
3 Вид трудовой деятельности	73,6
4 Организация труда	67,9
5 Санитарно-гигиенические условия	63,6
6 Размер заработной платы	72,9
7 Возможность повышения квалификации	60
8 Отношение администрации к труду, отдыху и быту работников	67,1
9 Взаимоотношения с коллегами	90,7
10 Потребность в общении и коллективной деятельности	85
11 Потребность в реализации индивидуальных особенностей	62,1
12 Возможность творчества в процессе работы	35
13 Удовлетворенность работой в целом	72,9

Составлено автором.

По результатам анкетирования по методике Т.Л. Бадоева можно сделать вывод о том, что пониженный уровень удовлетворенности вызывают такой фактор как возможность творчества в процессе работы (35 %); средний уровень удовлетворенности вызывает возможность повышения квалификации (60 %); повышенный показатель удовлетворенности трудом вызывают такие факторы как значимость профессии, престижность профессии (72,1 % и 65% соответственно), вид трудовой деятельности (73,6 %), организация труда (67,9 %), санитарно-гигиенические условия (63,6 %), размер заработной платы (72,3 %), отношение администрации к труду, отдыху и быту работников (67,1 %), потребность в реализации индивидуальных особенностей (62,1 %), удовлетворенность работой в целом (72,8 %); высокий показатель удовлетворенности трудом вызывают взаимоотношения с коллегами и потребность в общении и коллективной деятельности (90,7 % и 85 % соответственно).

Таким образом, сравнив результаты оценки уровня удовлетворенности трудом работников ОАО «Поставский льнозавод» по методикам А. В. Батаршева и Т. Л. Бадоева, были выявлены общие факторы, повышающие уровень удовлетворенности, к ним относятся взаимоотношения с коллегами, потребность в общении, удовлетворенность условиями труда. Низкий уровень удовлетворенности вызывают такие факторы, как притязания в профессиональной деятель-

ности, профессиональная ответственность, возможность творчества в процессе работы.

По результатам исследования сделаем вывод, что снижение удовлетворенности трудом отрицательно влияет на эффективность труда персонала, приводя при этом к негативным последствиям.

Список использованных источников

1. Александрова Н.А. Удовлетворенность как фактор снижения кадровых рисков / Культура, личность, общество в современном мире: опыт эмпирического исследования. Екатеринбург: УрГУ. С. 206-209
2. Бадоев, Т. Л. Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности / Т. Л. Бадоев; под ред. В. Д. Шадриков. – Саратов : Издательство Саратовского университета, 1989. – 183 с.
3. Батаршев, А. В. Диагностика способности к общению: учебное пособие / А. В. Батаршев. – Санкт-Петербург : Питер, 2011. – 320 с.
4. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: Учебник. - М.:ИНФРА-М, 2001.-512с.
5. Кузнецов К. Золото мотивации // Управление компанией. 2006.-№ 5.
6. Расчет репрезентативной выработки [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://socioline.ru/rv.php. – Дата доступа : 01.03.2021 г.

УДК 005.96

Современные тренды в управлении человеческими ресурсами

Каримова А. К. [1]

[1] Алматы менеджмент университет, Алматы, Казахстан

Аннотация: В статье рассмотрено как трансформировалось понятие управление человеческими ресурсами и его подходы. В ходе анализа выделены значительные тренды и изменения, которые оказывают непосредственное и огромное влияние на рынок труда, а также на управление человеческими ресурсами. Как меняются инструменты системы управления человеческими ресурсами в эпоху цифровизации и роботизации. На основе понимания современных трендов в данной сфере можно своевременно адаптировать систему управления предприятием и сохранить устойчивость.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, человеческий капитал, цифровизация, персонал, менеджмент, лидерство.

Current trends in human resource management

Karimova A.K. [1]

[1] Almaty University Management, Almaty, Kazakhstan

Annotation: The article examines how the concept of management of human resources and its approaches have evolved. The analysis highlights significant trends and changes that have a direct and profound impact on the labour market as well as on the management of human resources. How the tools of the human resources management system are changing in the age of digitization and robotization. On

the basis of the understanding of modern trends in this sphere it is possible to adapt the enterprise management system in time and to maintain stability.

Keywords: human resources, human capital, digitalization, personnel, management, leadership.

На сегодняшний день большинство предприятий уже начали осознавать, что их основным капиталом являются человеческие ресурсы или человеческий капитал. Существует множество примеров во всем мире, доказывающих, что роль материального обеспечения, финансовых ресурсов и наличие других видов ресурсов, которые ранее (в период индустриальной эпохи) вносили огромный вклад в конкурентоспособность предприятия, сейчас (в период информационного века) не являются такими важными. На первый план выходит команда, люди, работающие вместе на предприятии, их мотивация и самоотдача, творческий потенциал и креативность. На современном рынке труда востребованы специалисты, обладающие активным, творческим, аналитическим мышлением, способные решать неизвестные ранее проблемы, быстро адаптироваться к изменениям, создавать новое. Не менее важны функциональная, IT грамотность, знание английского языка, эмоциональный интеллект, высоконравственная гражданская зрелость.

Тренды изменения технологий управления человеческими ресурсами во многом определяются изменениями в мире и бизнесе.

Проведенный анализ различных подходов к управлению человеческими ресурсами, показал ряд важных моментов в процессе эволюции этого понятия и системы управления в целом.

Эволюция исследований об управлении человеческими ресурсами началась с появлением идей Роберта Оуэна и Чарльза Бэббиджа в период промышленной революции. Они обратили внимание на то, что решающую роль в успехе организации играют люди. Выделяют такой факт, что хорошее самочувствие рабочих приводит к совершенной работе. [4]

В этом направлении проводил исследования Тейлор (1856-1915) и особое внимание уделил так называемому «научному управлению» с целью повышения экономической эффективности производственных рабочих мест.

Стали уделять внимание психологии рабочих. После Первой мировой войны в Англии был создан Национальный институт промышленной психологии [5] в нем проводились исследования мотивации работников, изучали различные стимулы, чтобы использовать их в управлении для повышения производительности труда.

В конце XX века развитие транспорта и коммуникаций способствовали развитию мобильной рабочей силы и сотрудничества в работе. В этот период термин «управление человеческими ресурсами» обретает значимость для корпораций, рабочих уже перестают рассматривать как просто винтики производства, а видят в них активы предприятия. [6] Это приводит к тому, что в 1998 году создается Общество по управлению человеческими ресурсами (Society for Human Resource Management – SHRM).

Механическое объединение в одну группу специалистов с высоким уровнем интеллектуального капитала не создает ожидаемого синергетического эф-

фекта. Такой эффект достигается путем комплиментарности индивидуальных особенностей специалистов. На сегодняшний день уже очевидно, что если предприятие хочет достичь максимального эффекта от своих сотрудников, то она должна учитывать личные индивидуальные цели развития каждого сотрудника, а также поддерживать определенную атмосферу в группе, которая бы способствовала свободному обмену знаниями между ними, а не была зажатой. Только при выполнении описанных условий из индивидуальных потенциалов сотрудников можно сформировать человеческий ресурс для организации в целом.

Вместе с изменением в техническом прогрессе, создания искусственного интеллекта, цифровизации, робототехники и других инноваций происходит изменение организационных структур и технологий управления, а также меняется характеристика бизнес среды. Четвертую промышленную революцию можно рассматривать как одну из причин, способствующую серьезным изменениям в практике управления персоналом.

Изменения от влияния развития информационно-коммуникационных технологий затрагивает всех субъектов рынка труда. Эти изменения выражаются в формировании новых форм труда, упразднении и создании рабочих мест. По данным международной консалтинговой компании The Boston Consulting Group, которая прогнозирует в своих отчетах, что 2025 году почти до 50% существующих на сегодняшний день профессий могут либо измениться, либо исчезнуть вовсе. При этом 19% всех рабочих мест будут замещены роботами на 81%.

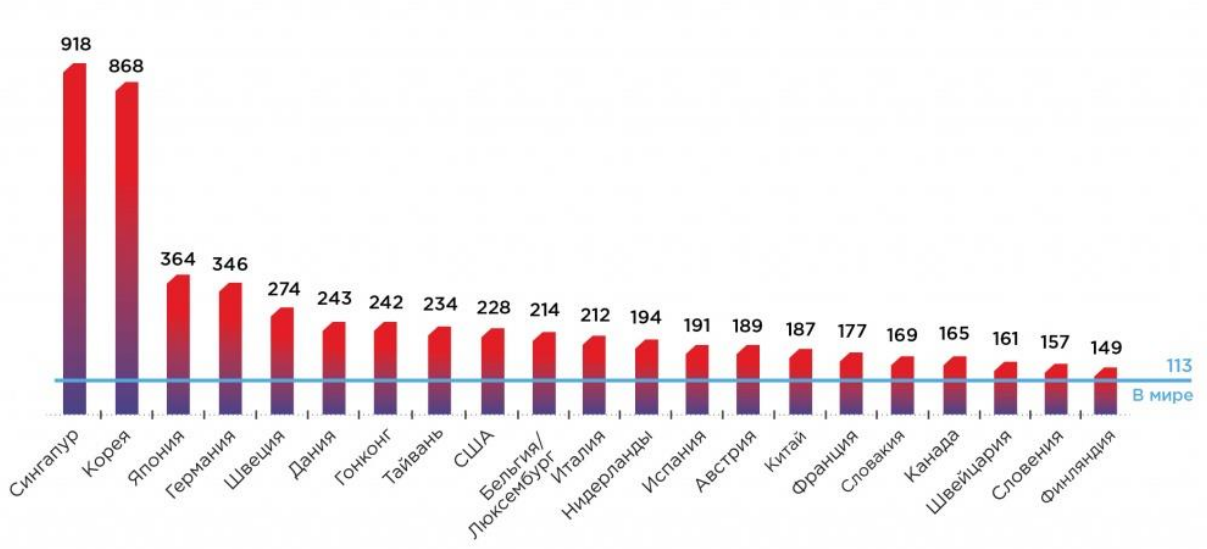


Рисунок 1 - Плотность роботизации по странам мира в 2019 г.
(промышленные роботы на 10 тыс. занятых)

Источник: IFR Press Conference: https://ifr.org

Наиболее высокая плотность роботизации (количество роботов на 10 тысяч сотрудников промышленных предприятий) на конец 2019 года была в следующих странах:

– Сингапур – 918;
– Южная Корея – 855;
– Япония – 364.

Система и технологии управления человеческими ресурсами должны соответствовать текущим реалиям и учитывать будущие изменения в мире. В рамках управления человеческими ресурсами разрабатывают методологические основы формирования конкурентоспособности предприятия на основе формирования такой организационной культуры, при которой бы сотрудники были вовлечены в изменения и гибко адаптировались под них.

На сегодняшний день, на мой взгляд, менеджмент как система управления уже устарела. Менеджмент предполагает управление людьми, планирование их работы, контроль над ними в соответствии с заданными стандартами и параметрами выполнения их обязанностей. По-настоящему инновационная компания поступает иначе – формирует команду лидеров, которые могут сами понять, что нужно делать, как это делать, умеют найти оптимальный способ решения задачи и решить её. В таких инновационных компаниях не используют шаблоны и стандарты, различные инструкции, а позволяют сотрудникам использовать свой творческий потенциал и генерировать собственные идеи.

В связи с интеграцией искусственного интеллекта и машин-роботов в компаниях происходят радикальные изменения в знаниях, умениях и навыках, которые необходимы для выполнения обязанностей практически на любой должности (рисунок 2).

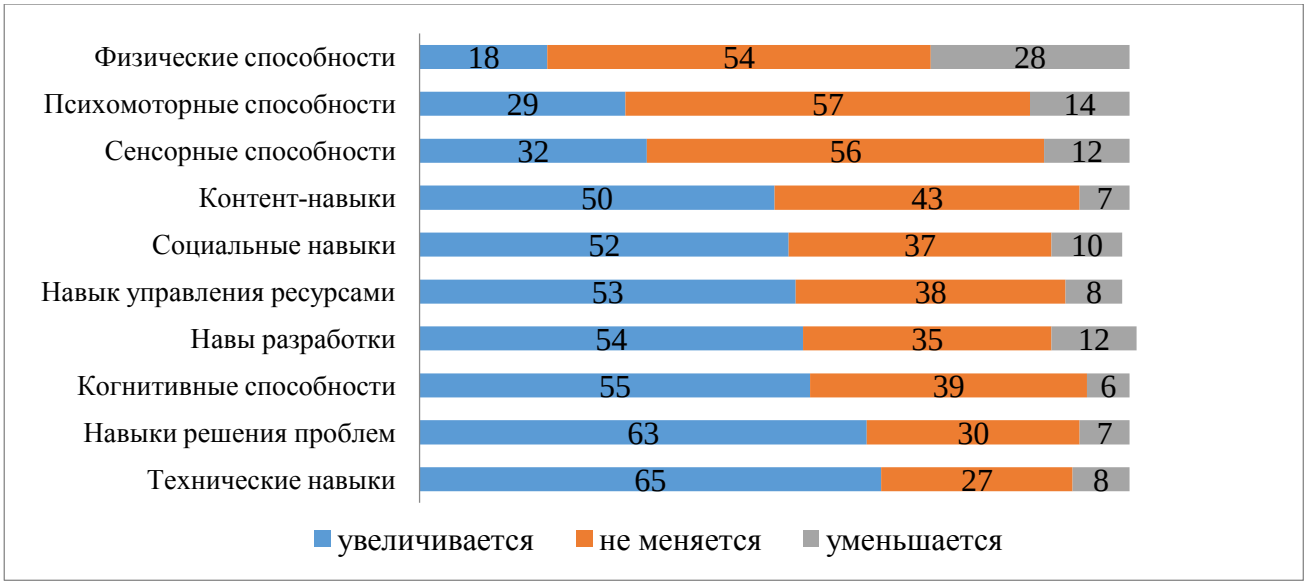


Рисунок 2 – Изменения в компетенциях сотрудников под влиянием роботизации

Источник: Deloitte. Global Human Capital Trends 2018. (https://hctrendsapp.deloitte.com/reports/2018/ai-robotics-and-automation.html)

В результате исследования можем выделить основные современные тренды в практике управления человеческими ресурсами:

- Цифровизация и роботизация бизнес-процессов. По данным рисунка 2 мы видим, какие навыки уменьшаются, а какие навыки увеличиваются в плане значимости для успешного выполнения должностных обязанностей. Следовательно, управление человеческими ресурсами должно использовать такую систему найма и развития персонала, которая бы позволяла выявлять вышесказанные потенциальные способности у кандидатов и сотрудников. Бывает так, что при несовершенной системе управления человеческими ресурсами очень часто сотрудник находится не на том рабочем месте или должности, которая соответствует его потенциалу и навыкам.

Важной особенностью данного тренда является возрастающая роль программного обеспечения и других цифровых инструментов в практике управления человеческими ресурсами. Использование информационных систем управления человеческими ресурсами (Human Resources Information Systems – HRIS) сделало возможным для компаний хранить и извлекать файлы в электронном формате. Это позволяет повысить оперативность работы с персоналом и получить доступ к информации в любой момент. Информационные системы управления человеческими ресурсами хранят тысячи файлов и освобождают место в офисе. Примерами таких информационных систем являются MyTime, SAP, Timeco, JobsNavigator и PeopleSoft. [1]

- Концепция VUCA (volatility, uncertainty, complexity и ambiguity) стала основой модели развития бизнеса. Действительно во всем мире происходит ускорение изменений во всех сферах жизни: частое изменение стратегий, рост скорости трансакций, постоянные изменения окружения бизнеса и т.д. Существует повсеместная нестабильность и не предсказуемость. Если раньше можно было разработать одну стратегию для компании и не менять её продолжительное время, то сейчас сила бизнеса заключается в том, что нужно уметь регулярно и быстро и безболезненно обновляться. Экономические кризисы происходят всё чаще. Любые решения должны приниматься максимально быстро, иначе решение, принятое не вовремя, не будет соответствовать требованиям изменившейся внешней и внутренней среды организации. Исходя из этого тренда система управления человеческими ресурсами должна иметь способность к быстрым изменениям. Акцент делается на формировании «умных», развивающихся систем управления.

- Изменение концепции управления человеческими ресурсами и подходы к ней. А именно, происходит переход не просто от концепции управления персоналом к концепции управления человеческими ресурсами, а ее трансформация в концепцию управления человеческим капиталом и управления человеком, которая нацелена на активный поиск и развитие талантов, а также осуществляется осознание того, что компания – это семья. Создаются соответствующие организационные структуры, и корпоративные культуры, где эти принципы находятся на первом месте. Следовательно, практика управления человеческими ресурсами должна вырабатывать инструменты для более «точечной настройки» и более индивидуального подхода к сотрудникам. Предполагает усиление внимания руководства компании к разработке новых инструментов и методов обучения персонала.

- Глобализация экономики, интернационализация бизнеса, развитие коммуникаций стирает государственные границы в сфере свободного движения товаров, работ, услуг и капиталов, а также рабочей силы. Возрастает мобильность рабочей силы. Для молодых сотрудников на первое место обычно выходит гибкость и автономность работы. Это подталкивает предприятия уделять внимание международным стажировкам. Даже в ряде корпораций появляются специальные должности, такие как специалист по международной мобильности сотрудников. Сегодня мы наблюдаем активное развитие удаленной формы рабочего места и гибкий график работы. Во многих странах доля фрилансеров увеличивается с каждым годом. Следовательно, меняются законы, регулирующие эту деятельность. А предприятия разрабатывают инструменты по совместной удаленной работе и управления сотрудниками.

- Отсутствие авторитаризма. В век информации и инновационного прогресса необходим свободный доступ к информации и свободному обмену знаний. Поэтому предприятия стали прислушиваться к своим сотрудникам по поводу каких-то нововведений. Если раньше в классической системе компаний сотрудники, занимавшие низшие иерархические ступени в организации были ограничены в доступе к информации и не могли свободно предлагать свои идеи высшему руководству, то в новых компаниях нет четких разграничений по иерархии, и каждый может вносить свои идеи на обсуждение. Сотрудники «освобожденной компании» свободны и ответственны за все действия, которые, по их мнению, будут необходимыми и лучшими для развития их организации.[2] В «освобожденных компаниях» происходит самоорганизация и саморазвитие сотрудников.

Таким образом, задачей современного HR-специалиста является подготовка сотрудников к трансформации «профессий» и компетенций в будущем. Стоит выделить основные характеристики современного и эффективного HR-менеджера: инновационный, адаптивный, ответственный и доброжелательный специалист, который:

– вдохновляет, лидер команды;

– создает доверительную атмосферу в коллективе;

– дает возможность самостоятельной работы и принимает ошибки персонала;

– учитывает индивидуальные мотивы и особенности каждого сотрудника при адаптации его роли в компании;

– дает четкое пояснение миссии компании и определяет роль каждого сотрудника в выполнении данной миссии;

– ставит четкие и ясные задачи сотрудникам.

Одной из ключевых характеристик современного работника можно считать «профессиональный заппинг». Этот термин можно понимать как постоянный поиск себя, постоянный поиск новых знаний, освоение новых компетенций и личностный рост. Для таких важных характеристик имеются объективные причины, которые были описаны в данном исследовании. Особенно это связано с тем, что цикл жизни полученных навыков постоянно сокращается. Если

раньше можно было получить одно образование, и всю жизнь человек мог работать на одной должности и в одной сфере, то сейчас это невозможно. На сегодняшний день жизненный цикл полученных навыков примерно составляет не более пяти лет. Поэтому предприятия в своих стратегических и тактических целях должны это учитывать и менять модели построения карьеры для своих сотрудников.

Проведенное исследование показало, что сотрудники являются основой развития предприятия и роста его конкурентоспособности. Сотрудников нельзя рассматривать просто как механизм производства, а стоит относиться к ним как к ценным активам компании, о которых нужно заботиться и развивать. В эпоху цифровизации и постоянных изменений даже на глобальном уровне инструменты системы управления человеческими ресурсами должны учитывать эти изменения, это касается найма персонала, управления им и его развитием. Важным моментом при этом является индивидуальный подход к сотрудникам на основе личной мотивации и интересов. Необходимо адаптировать его в нужном направлении, чтобы получить наибольший взаимовыгодный результат от общего взаимодействия. Вторым важным моментом при управлении человеческими ресурсами является то, что система управления должна уметь обновляться и пересматриваться, адаптируясь под новые изменения. Кроме этого стоит понять, что традиционный менеджмент уже не работает, а работает лидерство. Лидер – это не руководитель предприятия и не менеджер, лидером должен являться каждый сотрудник.

Список использованных источников

1. Бутко Е.Я. Управление человеческими ресурсами // Образовательные ресурсы и технологии •2016’5 (17)

2. Костенко Е. П. Современные тренды в управлении персоналом: отечественный и зарубежный опыт // JOURNAL OF ECONOMIC REGULATION (Вопросы регулирования экономики) Vol. 9, no. 4. 2018

3. Цветков В. Я. Комплементарность информационных ресурсов // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2016. № 2 (часть 2). С. 182–185.

4. Griffin R. Principles of Management, 2007. http://www.goodreads.com/book/show/7453686-principles-of-management

5. Mayo E. Hawthorne and the Western Electric Company (1945). – Harvard Business School, retrieved 28 December 2011

6. About SHRM. – Society for Human Resource Management, retrieved 22 December 2011.

УДК 331.101.3

Мотивация как метод управления персоналом

Комлева А.С. [1]

Научный руководитель: к.э.н. Вершицкий А.В. [1]

[1] ФГАОУ ВО «КФУ им. В. И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Аннотация: Целью данной статьи является рассмотрение мотивации как ключевого метода управления персоналом, предметом исследования является методы мотивации персонала, объектом исследования является методы управления персоналом. Рассмотрен вопрос о повышении мотивации персонала для эффективной работы предприятия, выделены ключевые термины, определены способы и методы мотивации сотрудников организации. Данные результаты исследования могут быть применены на предприятии в области управления персоналом и организации работы предприятия.

Ключевые слова: мотивация, управление, управление персоналом, менеджмент, производительность труда, продуктивность человека.

Motivation as a management method

Komleva A. S. [1]

Scientific adviser: PhD in economics Vershitsky A.V. [1]

[1] V. I. Vernadsky Crimean Federal University", Simferopol, Russia

Annotation: The purpose of this article is to consider motivation as a key method of personnel management, the subject of the study is methods of personnel motivation, the object of the study is methods of personnel management. The question of increasing the motivation of personnel for the effective work of the enterprise is considered, the key terms are highlighted, the methods and methods of motivating employees of the organization are defined. These research results can be applied at the enterprise in the field of personnel management and organization of the enterprise.

Keywords: motivation, management, personnel management, management, labor productivity, human productivity.

Основой любой организации является его персонал, а именно каждый человек, который умеет в нужный момент проявить личные качества или сотрудничество в команде. Эффективность предприятия во многом зависит от продуктивности его сотрудников. Происходящий процесс информатизации влечет за собой смену способов производства, создание и исчезновению профессий, меняет мировоззрение людей, поэтому стремительное развитие информационных технологий находит свое отражение в поведении людей. Несмотря на научно-технический прогресс и развитие современных технологий, наличие человеческих ресурсов на предприятии будет играть всегда ключевую роль в эффективности работы организации. На сегодняшний день, многие из нас привыкли получать результат быстро и не прилагая каких-либо серьезных усилий, поэтому проблема заинтересованности работника выполнять свою работу качественно и быстро во многом зависит от степени его мотивации, причем мотивация не должна быть обязательно в материальном проявлении, но и в нематериальном, т.е. духовном.

Тема мотивации персонала с каждым годом приобретает всеобщую актуальность как в мире, так и в России, потому что данный фактор влияет на эффективность предприятия. Практика показывает, что успешным бизнесом является тот, где работает команда слажено и сплоченно. Для повышения конкурентоспособности в многочисленных зарубежных и отечественных компаний заостряют свое внимание на «повышение производительности через заботу о людях» [1]. Организации, в которых преобладает такая практика, считают своих сотрудников наиболее важным фактором успеха и развития.

Мотивация персонала существенно влияет как на результаты организации, так и экономику страны и благополучие людей в целом, поэтому тема мотивации персонала играет ключевую роль в развитии экономики.

Многие отечественные ученные задавались вопросом мотивации, поэтому были выделены следующие понятия «мотивации»:

Мотивация – побуждение человека к труду, являющееся результирующей системой внутренних побудительных элементов, таких как потребности, интересы, ценностные ориентиры, с одной стороны, с другой – отражаемые и фиксируемые сознанием человека факторы внешней среды, т.е. внешние стимулы, побуждающие к деятельности [2, С. 446].

Мотивация – процесс побуждения человека при помощи внутриличностных и внешних факторов к определенной деятельности, направленной на достижение индивидуальных и общих целей [3, С.190].

Несомненно, что многие авторы трактуют понятия «мотивация» по своему, в силу своих знаний и опыта, но в изученных понятиях есть общие критерии: 1. Внутренние движущие силы и 2. Внешние мотивы. Исходя из этого, можно сказать, что под мотивацией можно понимать процесс влияния внутренних и внешних факторов, которые управляют поведением человека, стимулируют желание и формируют поиск энергии для достижения поставленной цели.

Роль личности сотрудника на сегодняшний день является важнейшей основой для эффективного управления персоналом. Благодаря этому меняется взаимозависимость стимулов и нужд человека, с которым связана мотивация. Главной целью мотивации персонала считается, максимальная эффективность работы сотрудников, что в свою очередь позитивно влияет на результативность и рентабельность предприятия. Для грамотной и сплоченной работы коллектива, нужно вселить уверенность в необходимости производимого товара/ услуги и таким образом, побудить сотрудников работать с максимальной отдачей. Руководителю также необходимо знать, о потребностях и нуждах своих сотрудников, чтобы успешно организовать жизнедеятельность компании. Я считаю, что мотивация является одной из главных функций управления персоналом.

Ученые в области управления персоналом осваивают и изобретают новые методы и способы стимулирования сотрудников. Существуют экономические способы мотивации и неэкономические. В экономическую мотивацию включены следующие аспекты: заработная плата, премии, особые выплаты, вознаграждения, предоставление и пользование «рабочими инструментами»: служебные автомобили, квартиры, специальная техника, приобретение товаров/услуг по стоимости ниже рыночной. Несомненно, мотивационному меха-

низму оплаты труда уделяют должное внимание, но это приводит лишь к кратковременным подъемам роста производительности труда, поскольку происходит привыкание к данному способу мотивации. К неэкономическим методам стимулирования относят: моральные, т.е. личное/публичное признание сотрудника, авторское признание, организационные участие в делах предприятия (возможность показать свои способности) и обогащение труда.

В последнее время стало актуальным использовать неэкономические способы стимулирования. К данным способам относятся организационные и морально - психологические методы.

В общем и целом, методы и способы стимулирования сотрудников как экономические, так и неэкономические должны применяться в комплексе и взаимодополнять друг друга и применять методы мотивации в зависимости от индивидуальных потребностей сотрудника.

К важнейшим методам и способам стимулирования сотрудника, на мой взгляд являются следующие:

1. Денежное вознаграждение за выполнение работы. Данный метод является одним из наиболее распространённых. Например, таким: показатели качества, экономические показатели, оценка сотрудника другими лицами. Каждая компания устанавливает собственные критерии[4].

2. Специальные индивидуальные вознаграждения. Как бы банально это не звучало, но роль денежных средств очень велика в современной жизни. Мы стремимся к денежному росту, чтобы ощущать себя в этом мире свободно. Примером может быть назначение повышенной стипендии в нашем университете, мотивация – это получение повышенной стипендии, а средства достижения – это участие в научно-практических конференциях, активная работа на занятиях, тщательная подготовка к экзаменам, сдача всех материалов в срок. Казалось бы все просто, но это требует серьезных усилий студента и мотивации для достижения цели.

3. Социальная политика организации. Это предоставление предприятия льготных условий и гарантии социальной защиты работников на различных государственных уровнях. Выделение средств из фонда социального развития организации для предоставления материальных средств на реализацию личных целей работников. Пользование социальными учреждениями предприятия : для отдыха, саморазвития, повышения квалификации. Предоставления гибкого графика труда. Улучшение социальных условий труда. Предоставление возможностей и билетов на посещение культурных и творческих мероприятий. В последнее время, для улучшение духовно-психологического климата на предприятии, стали организовать комнаты отдыха, а также создание особой атмосферы на рабочем месте. Психологами доказано, что открытые офисы заметно упрощают коммуникацию и увеличивают степень удовлетворенности работой, а это в свою очередь влияет на продуктивность.

4. Модернизация системы организации труда и управления персоналом. К данному методу, следует отнести улучшение системы взаимодействия и координации сотрудников, возможность карьерного роста, формирование благоприятных отношений между руководителем и сотрудниками.

5. Введение наказаний за неисполнение трудовых обязанностей. Данный метод, должен быть на крайнем месте, т.к. нашему мозгу тяжело воспринимать запреты. Главная цель наказания- это предотвращение и недопущение действий, которые могут навредить организации.

Исходя из опыта практической деятельности организаций, можно сказать, что нематериальные инструменты мотивации играют огромную роль в эффективности работы предприятия. Для повышения лояльности работников необходимо применять следующие методы: позитивный психологический климат, развитие систем управления конфликтами, внимательное отношение к проблема сотрудников, построения эффективных систем обратной связи, создание единой команды.

Управление персоналом считается одним из важнейших направлений организации, а также от этого зависит успех предприятия. Можно иметь отличную технологию, но при неквалифицированном персонале работа будет загублена[5].

Современные мотивационные механизмы, применяемые на практике, являются не только двигателем производительности труда, но и созданием личной траектории развития индивида. Что в свою очередь приводит к освоению новых направлений деятельности сотрудниками, получению новых навыков и самообразованию.

На данный момент, человек нуждается в первую очередь не в материальной оценке труда, но и моральной. Успех компании во многом зависит, от успехов каждого сотрудника, поэтому так важно грамотно организовать коллективную работу, чтобы цели компании совпадали с целями сотрудников, только в данном случае можно добиться колоссальных успехов в развитии организации.

Список использованных источников

1. Питерс, Т, В поисках эффективного управления. Опыт лучших компаний . Москва : Прогресс, 1986. 418 с.

2. Экономическая энциклопедия / Л.П. Кураков [и др.]. Москва : Гелиос АРВ, 2010. 1024 с.

3. Турчинова, А.И. Управление персоналом. Москва : Изд-во РАГС, 2008. 608 с.

4. Филина, Ф.Н. Наиболее эффективные методы мотивации персонала //Управление персоналом. 2018. № 1. С. 98-10

5. Кровякова А. П. Мотивационные методы и способы управления персоналом организации // «Human Progress». 2015. №4. С. 1-12.

УДК 331.1

Исследование методических подходов к оценке и измерению культуры труда

Литвин Р.И. [1]

[1] ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» г. Луганск

Аннотация: Исследование посвящено измерению показателей культуры труда на различных уровнях экономики. Особое внимание уделено культуре труда на микроуровне и методам её оценки.

Ключевые слова: труд, культура, эффективность, методы измерения.

Study of methodological approaches to assessing and measuring work culture

Litvin R.I. [1]

[1] Lugansk State University named after Vladimir Dahl, Lugansk

Annotation: The study is devoted to measuring the indicators of labor culture at various levels of the economy. Particular attention is paid to the culture of work at the micro level and methods of its assessment.

Keywords: labor, culture, efficiency, measurement methods.

Под измерением относительно трудовой деятельности и повышение культуры труда обычно понимают хронометрирования, или нормирования труда. Это слишком ограничена точка зрения, поскольку она охватывает лишь малую часть измерения, которое полезно при решении вопросов оценки профессиональной культуры. Кроме того, для многих людей выражения «хронометрирования» и «нормирование труда» носят неблагоприятный эмоциональный оттенок.

На сегодня в теории измерения недостаточно разработанным является описание непосредственного перехода от реальной действительности (чувственно воспринимаемых объектов) к их абстрактному выражению в виде чисел (показателей, критериев). Недооценка данного аспекта статистического наблюдения неизбежно усложняет следующую содержательную интерпретацию и практическое использование социально-экономических индикаторов, в частности показателей культуры труда на производстве.

Выбранная тема актуализируется вследствие негативного влияния мирового экономического кризиса, что обусловило необходимость формирования принципиально новых подходы к планированию, анализу, выявлению резервов и к управлению культурой труда на всех уровнях управления: предприятия, отраслях и регионах, на уровне национальной экономики в целом, а также для проведения межнациональных сопоставлений.

Схематично представлены принципиальные требования по совершенствованию методических рекомендаций по расчету показателей культуры труда, основанные на интеграционном подходе управления культурой труда (таблица 1).

Таблица 1 – Этапы проведения расчетов культуры труда

1. Этапы проведения расчетов согласно разработанных методических рекомендаций расчета культуры труда	
2. Расчет культуры труда на уровне национальной экономики	
Культура труда на уровне национальной экономики в ценовом выражении	Индекс культуры труда в определённом периоде, для которого проводится расчёт
3. Расчет культуры труда на региональном уровне	
Региональная культура труда	Индекс культуры труда на уровне отдельного региона, для которого производится расчет
4. Расчет культуры труда по видам экономической деятельности	
Культура труда по видам экономической деятельности	Индекс культуры труда соответственного вида экономической деятельности
5. Расчет показателей культуры труда на микроуровне	

Рассмотрим отдельно показатели культуры труда на микроурове.

Вопрос о том, что относить к числителю и знаменателю коэффициента культуры труда, может быть очень сложным. Еще одна сложность заключается в степени детализации или дезагрегирования.

Наиболее разработанными и такими, которые широко применяются на практике, есть три метода измерения качества работы сотрудников (то есть методы поиска признаков результатов и затрат труда и интеграции показателей, более объективно отражают состояние конкретного предприятия в определенных рыночных условиях) - нормативный метод, многофакторная модель измерения культуры и многокритериальный метод [1, 2, 3].

Прежде всего, рассмотрим нормативный метод измерения культуры, основным элементом которого является учет участия работников.

Нормативный метод измерения - это процесс, с помощью которого при участии работников определяют измерители (или их заменители), коэффициенты и индексы, а затем разрабатывают систему ее измерения, оценки, контроля, планирования и повышения. При таком подходе сначала в определенной степени уступают качеством и точностью системы измерения, и ее разработка может затянуться. Однако преимущество метода заключается в том, что так добиваются благосклонности работников процесса измерения, оценки, контроля и повышения качества работы. Нормативный метод - это организационный метод измерения культуры труда, основанный на активном участии персонала, и ориентирован на развитие системы измерения. Этот метод пригоден для мелких единиц анализа, например для рабочих групп или отделов, и в тех случаях, когда целесообразны или желаемые разные системы измерения. Поэтому его

применение можно считать децентрализованным подходом к измерению культуры труда [5].

Многофакторная модель не предусматривает активного участия работников в процессе сбора данных и фактически представляет собой модель системы поддержки управленческих решений, основанных на данных организационной системы контроля по цене и объемам продукции (товаров и / или услуг) и затрат ресурсов.

Это во многом макроскопический подход к измерению, поэтому многофакторная модель больше подходит для промежуточных единиц анализа - отделение, бюро, звена завода или предприятия.

Данная модель измерения культуры труда работников базируется преимущественно на отчетных данных, и в меньшей степени рассчитана на участие персонала. Процедура работ направлена «сверху вниз» и использует только коэффициенты и индексы для измерения качества работ.

В многофакторной модели данные формируются таким образом, что они автоматически удовлетворяют четким заданным условиям. Модель обеспечивает создание интегрированной, а следовательно, целостной системы измерения. Ее можно использовать для следующих целей [5]:

получить общий интегрированный измеритель культуры труда для предприятия;

обеспечить аналитический просмотр (ревизию) динамики показателей культуры труда;

подготовить финансовые отчеты;

оценить и измерить влияние сдвигов в промышленности на прибыльность;

оценить эффективность отдельных мероприятий (внедрение систем контроля качества, стимулирование технологических нововведений и т.д.);

правильно определить цели по стратегическому планированию (использование мощностей, организация сбыта, регулирования издержек, изменение штатов, управления качеством, ценообразования и т.д.).

Многокритериальный метод измерения (матрица целей) позволяет измерять и оценивать результативность (более широкое понятие) и эффективности (объем продукции к затратам), а также обеспечивает возможность получить агрегированный индекс культуры труда. Этот метод основывается на анализе многозначных решений, тесно связан с двумя указанными выше методами, и с отечественными методами измерения продуктивности труда. Опираясь на полученный с помощью нормативного метода перечень измерителей, процедура использования многокритериального метода включает следующие стадии работ:

определение и ранжирование критериев, по которым следует оценивать культуру труда;

оценивания значимости критериев культуры труда (в относительном выражении) объединение графиков со значимостью критериев.

Многокритериальный метод позволяет разработать наглядную и эффективную систему измерения и оценки работоспособности, которая является

надежным инструментом сочетания плана измерения и повышения культуры труда.

Все названные методы измерения культуры труда работников различаются преимущественно процедурой сбора данных. Они также принципиально разные по той ролью, которую играют участники в процессе разработки системы. Нормативный метод позволяет некоторым участникам влиять на выбор измерителей, которые войдут в систему измерения. Многофакторная модель, наоборот, использует готовые измерители, которые будут выдавать система. Многокритериальный метод предлагает принципиальную схему для разработки показателей, а отечественные методы - ограниченный выбор уже готовых показателей. Аналитик определенной степени сам определяет, какой метод будет рассматриваться, но он делает это, только определив степень детализации сбора информации.

В связи с характером данных и способами получения информации названные методы существенно различаются относительно их использования и возможности согласовать процессы измерения с мерами по повышению профессиональной культуры. Поскольку нормативный метод носит партисипативное характер, он более эффективен при стимулировании действий на основе самого процесса измерения. Однако многофакторная модель в большей степени является инструментом управленческого диагностирования, указывая направление улучшения, а не стимулируя конкретные действия. Многокритериальный метод достаточно гибкий и может быть применен на партисипативных и автократических принципах. Также в многокритериальной методе могут быть интегрированы элементы отечественного метода.

Все методы предназначены для различных целей. Один из них - инструмент диагностики на уровне предприятия, другие - инструменты анализа и планирования на уровне рабочей группы. Упомянутые методы удовлетворяют определенным целям, в зависимости от желаемых результатов, заложенных в стратегическом плане, поэтому все они могут применяться на отечественных предприятиях.

Таким образом, по результатам проведенного исследования существующих методических подходов к измерения культуры труда были разработаны основные этапы расчета показателей культуры труда, согласно интеграционного подхода управления эффективностью труда, содержащие расчеты показателей культуры труда по отдельным видам экономической деятельности и отраслями промышленности, на микроуровне управления.

Список использованных источников

1. Армстронг М. Менеджмент: методы и приемы [пер. с 3-го англ. изд.] / М. Армстронг. - М.: Знания-Пресс, 2006. - 876 с

2. Астраускас В.С. Система показателей производительности труда: методы измерения, планирования и анализа / В.С. Астраускас. - Вильнюс: Минтис, 1979. - 237 с.

3. Богиня Д.П. Основы экономики труда: учеб. пособие. / Д.П. Богиня, А.А. Гришнова. - М.: Знание-ПРЕСС, 2000. - 313 с.

4. Зубов В.М. Как измеряется производительность труда в США / В.Н. Зубов; [Под ред. Р.В. Гаврилова]. - М.: Финансы и статистика, 1990. - 144 с.

5. Синк Д.С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение: Пер. с англ. / Общ. ред. В.И. Данилова-Данильяна. - М .: Прогресс, 1989. - 528 с.

УДК 005.96:378.374

Выстраивание этапов карьерного роста обучающегося и выпускника вуза

Малинин А.Ю. [1], Казанцева Г.Г. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: Предметом работы данной статьи является, выстраивание этапов карьерного роста. Поэтому целью работы является продемонстрировать возможность карьерного развития, используя пять этапов последовательного развития. В статье будет использоваться метод моделирования, будет воспроизведена карьера управленца выпускника вуза.

Ключевые слова: этапы развития, карьера, обучающийся, выпускник, вуз, руководящая должность.

Building stages of career growth for students and university graduates

Malinin A. Yu. [1], Kazantseva G.G. [1]

[1] Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation: The subject of this article is building the stages of career growth. Therefore, the purpose of the work is to demonstrate the possibility of career development using five stages of sequential development. The article will use the modeling method, the career of a manager of a university graduate will be reproduced.

Keywords: stages of development, career, students, graduates, leadership position.

Во время акселерационной программы «Генезис» организованное кузбасским технопарком и фондом развития «Сколково» преподавателями и студентами СибГИУ было проведено исследование, где изучались проблемы трудоустройства и карьерного продвижения молодых специалистов без опыта работы. Изучаемый сегмент – средние и крупные организации Кузбасса, имеющие стабильную потребность в молодых специалистах и имеющие постоянный кадровый дефицит. Результаты опроса специалистов и руководителей кадровых служб выявили проблемы в области развития карьеры молодых специалистов – выпускников вуза. Многие студенты, получая высшее образование не умеют его применять на практике, не подготавливают себя к этапу завершения образовательной деятельности и поиска перспективной должности для карьерного роста. В статье приведены рекомендации по этапам развития карьеры, начиная с обучения в вузе.

Как правило, на стадии обучения в вузе обучающиеся:

- ограничивают себя только выполнением обязательных требований образовательного процесса: для формального окончания вуза и получения диплома о высшем образовании;

- не задумываются о своем будущем;

- не умеют достигать поставленных целей, особенно если они долгосрочные и кажутся недосягаемыми.

Однако, у каждого обучающегося есть возможность развиваться и занимать управленческие должности даже сразу после получения диплома о высшем образовании. Для целенаправленного выстраивания такой карьеры обучающемуся вуза можно порекомендовать проработать план своей карьеры, включающий пять этапов (таблица 1).

Таблица 1 – Этапы формирования карьерной траектории от обучающегося вуза до руководителя

Этап 1 – Развитие универсальных навыков (1-2 (3) курс)	
Цель: 1. Развить навыки мотивации к образовательной деятельности 2. Проявить свои лучшие личностные качества 3. Выявить и развить универсальные навыки	Рекомендации: 1. Чтение художественной и учебной литературы 2. Принимать участия в внутривузовских проектах и программах общественной деятельности 3. Учувствовать в спортивных и научных мероприятиях по общеобразовательным дисциплинам
Этап 2 – Развитие профессиональных навыков (3-4 (5) курс)	
Цель: 1. Развить навыки мотивации к профессиональной деятельности 2. Проявить и развить свои навыки в профессиональной деятельности 3. Совершенствовать личные качества	Рекомендации: 1.Изучать профессиональную и учебную литературу 2. Посещать тренинги и вебинары 3. Нарабатывать портфолио 4. Участвовать в конференциях, конкурсах, олимпиады по профильным дисциплинам 5. Проявлять свои универсальные и профессиональные навыки при прохождении практик 6. Временное трудоустройство в свободное от учебы время
Этап 3 – Трудоустройство после окончания вуза на руководящие должности нижнего уровня управления	
Цель: 1. Зарекомендовать себя с помощью приобретенных универсальных и профессиональных навыков 2. Совершенствовать профессиональные навыки 3. Адаптироваться в трудовом в коллективе 4.Развить лидерских качеств	Рекомендации: 1. Ответственно выполнять порученные должностные обязанности 2. Изучение профессиональной литературы, внутрикорпоративных стандартов, нормативных документов по специальности 3.Посещать тренинги, семинары в области управления 4. Инициировать и участвовать в проектах по рационализации рабочего процесса 5. Перенимать лучшие примеры решения трудовых задач и обмениваться опытом внутри коллектива

Продолжение таблицы 1

Этап 4 – Занятие руководящей должности среднего уровня управления	
Цель: 1. Совершенствовать управленческие навыки 2. Совершенствовать профессиональные навыки 3.Продвигаться по карьерной лестнице 4. Выстраивать отношений с коллективом	Рекомендации: 1. Получить дополнительное образование в области управления 2. Проводить консультации и обучение людей лучшим практикам решения трудовых задач 3. Изучения опыта сторонних организаций 4. Написание статей и выступление на профессиональных конференциях 5. Участие в программах развития корпоративных проектов, ГРАНТЫ, фонды развития
Этап 5 – Занятие руководящей должности верхнего уровня управления	
Цель: 1. Соответствовать социальному статусу занимаемой должности 2. Развивать компанию и потенциал ее сотрудников	Рекомендации: 1. Личностное самосовершенствование 2. Выстраивать корпоративную культуру в соответствии со своими ценностными установками 3. Развивать стратегическое мышление 4. Поддерживать и укреплять психоэмоциональное состояние 5. Получать информацию обо всех изменениях в сфере управления и трендах профессиональной деятельности 6. Выстраивание партнерских отношений и сотрудничества с крупными заказчиками и инвесторами

На первом этапе, развития универсальных навыков на младших курсах обучения в вузе, необходимо больше учувствовать во внутривузовских мероприятиях: посещать дополнительные секции, научные, общественные и спортивные мероприятия. На первый взгляд, все это кажется бесполезной тратой времени, но во время выполнения дополнительных и не стандартных заданий, во внеучебное временя студент формирует себя как личность, сталкивается с новыми проблемами и задачами. Все эти активности позволяют:

– находить новые пути решения, выполняя нестандартные задачи;

– зарекомендовать себя в коллективе однокурсников и преподавателей;

– определить свои сильные и слабые личностные качества;

– развивать универсальные навыки (умение выступать на публике, выработка лидерских качеств, общение с людьми и налаживание контакта и т.д.).

Способы развития универсальных навыков разнообразны:

– чтение книг в век информационных технология для многих обучающихся уходит в прошлое, ведь это не интересно. Читая книги, улучшается память, повышается концентрация, процесс мышления и воображения начинает работать на много лучше. При чтении книги мы воображаем и придумываем образы персонажей или моделируем ситуации у себя в голове;

– активно учувствовать во внутревузовских программах, в реализации проектов;

– посещать спортивные мероприятия, с целью повышения физической подготовки и саморазвития;

– принимать участие в научных конференциях, проявляя свои универсальные навыки.

На втором этапе при развитии профессиональных навыков каждому студенту необходимо проходить практику в организациях для закрепления теоретических знаний и развития практических навыков профессиональной деятельности. Во время практики важно зарекомендовать себя в трудовом процессе перед руководителем подразделения и организации.

На более старших курсах появляется возможность учувствовать в молодежных объединениях не только внутри института, но и принять участие в городском движение. Это могут быть молодежные движения, волонтерские, спортивные. Все это продолжает развивать студента, как личность, но уже появляется возможность проявиться на более высокой ступени.

В дальнейшем это даст возможность устроиться на это предприятие на должность, которая выше, чем если бы обучающийся просто пришел на практику и не проявил никакой инициативы. Так же на этом этапе появляется возможность учувствовать в научных конференциях, получая, награды в виду грамот, дипломов, сертификатов в свое портфолио. Посещать тренинги и вебинары, уроки ораторского мастерства, для развития личностных качеств.

Третий этап – трудоустройство после окончания вуза на руководящие должности нижнего уровня управления. К этому моменту обучающийся за весь период обучения сформировал себе портфолио, развил личностные качества и универсальные и профессиональные навыки, следовательно, занятие руководящей должности нижнего уровня управления не составит особого труда. К этому моменту обучающийся имеет: практический опыт ведения профессиональной деятельности, полученный за время прохождения практик и временного трудоустройства; развитые универсальные навыки, за счет участия в развитие социальных или других программ города (активный волонтер и член молодежного совета города по делам молодежи); умение адаптироваться и эффективно взаимодействовать с трудовым коллективом.

После трудоустройства многие выпускники, прекращают развивать свои универсальные и профессиональные навыки, рассчитывая, что полученная квалификация во время обучения в вузе будет соответствовать занимаемой должности. Если работник заинтересован в занятии руководящей должности среднего уровня управления ему необходимо: уделять время на чтение профессиональной литературы, инициировать и участвовать в проектах по рационализации рабочего процесса. Так же на этом этапе необходима практика и стажировка на вышестоящих должностях для получения примеров решения трудовых задач и обмена опытом внутри коллектива. Проявлять себя в общественных объединениях организации внутри предприятия, выдвигать инициативы, участвовать в проектной деятельности для решения задач организации, города, региона.

Четвертый этап, продвижение по карьере для занятие руководящей должности среднего уровня управления. Руководитель среднего уровня управления - это большая ответственность, так как его решения влияют на работу подразделений организации и эффективность их деятельность. Поэтому, на данном эта-

пе у него уже должен быть не только большой «багаж» знаний и умений, но и опыт работы в сфере управления персоналом. Важным качеством является принятие эффективных решений, управление большим количеством людей.

Руководителю среднего уровня управления необходимо: находить возможность и время для управленческих и универсальных навыков: публичные выступления, эффективные коммуникации в деловой среде, умение развивать персонал с использованием современных инструментов – это предает новый опыт и развития качеств лидера, возможность вести за собой людей. Для дальнейшего развития по карьерной лестнице ему необходимо получить дополнительное образование в сфере управления.

– Участие в корпоративных проектах по развитию компании, представлять предприятие на конкурсах в масштабах страны (ГРАНТЫ, проекты).

– Перенимать опыт других организаций, делиться опытом со своими подчиненными, проводить для них семинары, тренинги, лекции.

– Написание статьей и публикаций, посещения научных конференций, прохождение онлайн курсов от профессоров и доцентов.

Пятый этап – занятие руководящей должности верхнего уровня управления – это долгосрочная цель многих выпускников вузов, к которой занимает многолетний жизненный путь и достигается непрерывным профессиональным и личностным совершенствованием себя. Достигая руководящие должности верхнего уровня, кажется, что цель достигнута, и можно расслабиться, получая удовольствие от рабочего процесса опираясь на всесторонне знания и навыки и многолетний опыт, а также получая достойное вознаграждение за труд. Однако, удержать достигнутую вершину карьерной лестницы, является сложной задачей. Неверное решение: в стратегических задачах развития организации, кадровая расстановка не соответствующих задачам руководителей, в распределении средств в направления деятельности организации могут привести к потере его конкурентоспособности.

– Необходимо выстраивать корпоративную культуру в соответствии со своими ценностными установками, соответствовать занимаемому статусу.

– Развивать стратегическое мышление.

– Поддерживать и укреплять психоэмоциональное состояние, развивать стрессоустойчивость.

– Выстраивание партнерских отношений и сотрудничества с крупными заказчиками и инвесторами, обмениваться опытом.

– Заниматься личностным самосовершенствованием, посещать курсы, читать литературу по саморазвитию.

Разработанные этапы помогают студентам, получая высшее образование применить его на практике, подготовить себя к этапу завершения образовательной деятельности и занятию перспективной должности для дальнейшего карьерного роста. Предложенная схема разработки карьерной траектории способствует мотивированному обучению и качественной подготовки выпускника. В результате организации Кузбасса, имеющие стабильную потребность в моло-

дых специалистах, смогут привлекать перспективные кадры для повышения своей конкурентоспособности.

Список использованных источников

1. Казанцева Г.Г., Кузовкова С.А. Интернет-площадка Careera Tech по подбору молодых специалистов // Технологическое предпринимательство, коммерциализация результатов интеллектуальной деятельности и трансфер технологий : материалы I Всероссийской научно-практической конференции. – Пермь – Екатеринбург, 2021. – С. 312-317

2. Казанцева Г.Г., Чиркина Ю.Д. Оценка личностного потенциала персонала как фактор успешной реализации кадровой политики организаций // Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке: сб. науч. статей. Ч.2/ Сиб. гос. индустр. ун-т. – Новокузнецк, 2020, – С. 147-154

3. Казанцева Г.Г., Борисова Т.Н. Современные технологии оценки потенциала личности в эпоху цифровизации/ Вестник Сибирского государственного индустриального университета: научный журнал / Министерство науки и высшего образования РФ; редкол.: М. В. Темлянцев (гл. ред.) [и др.]. – Новокузнецк: СибГИУ, 2019. – № 2(28). – С.42-44

4. Ильницкий С. А. Обучение персонала как стратегический фактор в системе управления персоналом организации / С.А. Ильницкий // Молодой ученый. - 2019. -№3. -С. 418-423.

5. Карпов А. В. Психология менеджмента. Учебник для академического бакалавриата. — М.: Юрайт. 2019. 482 с.

УДК 331.108.38

Оценка эффективности процесса адаптации персонала организации

Мягкая М.И. [1]

Научный руководитель: к.э.н. Иванова В.В. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет», г. Санкт-Петербург, Россия

Аннотация: цель статьи состоит в определении показателей оценки эффективности адаптации персонала и формировании методики их анализа. Сформированная методика основана на теоретических и практических рекомендациях по оценке эффективности адаптации. Разработки автора могут применяться в управлении человеческими ресурсами для анализа существующего процесса адаптации, поиска проблемных зон и их устранения.

Ключевые слова: адаптация персонала, трудовая адаптация, оценка эффективности адаптации.

Effectiveness evaluation of employee onboarding process

Myagkaya M.I. [1]

Scientific adviser: Ph.D. Ivanova V.V. [1]

[1] Saint-Petersburg State University, Saint-Petersburg, Russia

Annotation: the purpose of this article is to determine the indicators for evaluating the effectiveness of employee onboarding process and to develop a methodology for their analysis. The suggested methodology is based on the analysis of theoretical and practical recommendations for assessing the effectiveness of onboarding. The author's developments can be used in human resource management to analyze the existing onboarding process, search for problem areas and eliminate them.

Keywords: employee onboarding, organizational socialization, effectiveness evaluation of employee onboarding

Важным этапом в реализации любого бизнес-процесса в компании является оценка его эффективности, процессы управления человеческими ресурсами не являются исключением. В последнее время все больше компаний начинают осознавать значимость организации грамотного управления адаптацией новых сотрудников, особенно в период вынужденного перехода на удаленную занятость в связи с пандемией Covid-19. В данной статье мы предложим модель оценки эффективности процесса адаптации персонала, что является важнейшим звеном в совершенствовании управления этим процессом.

В науке сложилось 4 подхода к определению термина «адаптация». Первый рассматривает понятие как процесс приспособления сотрудника к различным организационным условиям – культуре компании, условиям труда, социальной среде [3,9]. Второй подход под адаптацией понимает взаимоприспособление работника и организации друг к другу [1]. Третий подход связывает адаптацию с мероприятиями, которые проводятся компанией по отношению к новым сотрудникам [5,7]. В рамках четвертого подхода адаптация – это в большей степени процесс обучения новых сотрудников, в ходе которого они познают организационную среду [6]. Последнее определение, по нашему мнению, является слишком узким, поскольку адаптационный процесс нельзя свести только лишь к обучению. Третий подход в большей степени соответствует термину «управление адаптацией». Наиболее полный взгляд на феномен адаптации предлагает второй подход, однако в нашей работе мы будем придерживаться точки зрения исследователей первой группы и рассматривать адаптацию персонала как приспособления работника к различным составляющим организационной среды компании – содержанию и условиям труда, организационной культуре, социальному окружению, новой для сотрудника социальной роли. Такой выбор обусловлен спецификой исследования: в работе мы не будем рассматривать процесс приспособления компании и ее среды к новому сотруднику.

Цель работы состоит в определении показателей оценки эффективности адаптации персонала и формировании методики их анализа.

Чтобы определить, что представляет собой процесс оценки эффективности адаптации персонала, рассмотрим подходы различных исследователей и практиков управления человеческими ресурсами.

М.Ю. Латуха разделяет показатели эффективности адаптации персонала на две группы [2]:

– объективные, которые отражают эффективность труда новых сотрудников (насколько компетенции сотрудника соответствуют требованиям должности, а его действительное поведение – нормативному в организации);

– субъективные, которые отражают удовлетворенность новых сотрудников работой (степень принятия сотрудником новых для него норм и правил компании, субъективное восприятие новичком роли в организации, удовлетворенность взаимоотношениями с коллективом и руководителем и т.д.).

Затруднения может вызывать анализ второй группы факторов, поскольку они отражают субъективное восприятия процесса адаптации. Автор предлагает использовать следующие методы их оценки: анкетные опросы, интервью, анализ документов организации.

T. Bauer выделяет следующие показатели эффективности адаптации нового сотрудника в компании [5]:

– ясность ролей (понимание сотрудником своей роли в компании, распределения ролей. В ходе исследования выявлено, что ясность роли является фактором удовлетворенности трудом и приверженности компании в процессе адаптации);

– субъективная эффективность работы (степень субъективного восприятия своей продуктивности работником, оказывает влияние на его успешность и мотивацию. Была обнаружена взаимосвязь данного показателя с уровнями удовлетворенности, приверженности и текучести персонала);

– принятие нового сотрудника коллегами (степень включенности новичка во внутренние коммуникации, коллектив сотрудников, что связано с показателями удовлетворенности работой и результативностью);

– знание организационной культуры (понимание, миссии, целей, ценностей, политик компании связывают с уровнем приверженности организации, удовлетворенностью трудом и уровнем текучести).

Также исследователи выделяют поведенческие индикаторы успешности прохождения процесса адаптации [4]:

– качественное выполнение поставленных задач сотрудников, понимание должностных обязанностей;

– соблюдение установленных сроков, стандартов, норм выработки;

– понимание специфики работы организации, свободные коммуникации с коллегами и руководством;

– неформальное взаимодействие с коллегами;

– соблюдение организационных норм и правил поведения;

– заинтересованность работой.

В ходе исследования компании SkilRoad, были выявлены метрики эффективности адаптации персонала, применяемые в американских компаниях: удержание персонала (70% компаний), вовлеченность (66%), удовлетворенность клиентов (41%), уровень доходности компании (30%), снижение издержек на управление процессом адаптации (29%), удержание клиентов (23%), рост доли рынка (21%) [8].

На основе анализа подходов к оценке эффективности процесса адаптации новых сотрудников, автором была разработана наиболее полная модель показателей, которая может использоваться компаниями для проведения оценки эффективности адаптации. Показатели модели разделим на три группы: субъективные, поведенческие и экономические.

– субъективные (демонстрируют личностное восприятие эффективности процесса адаптации заинтересованными сторонами. Они тесным образом связаны с показателями следующих групп. Например, удовлетворенность новичка процессом адаптации будет взаимосвязана с производительностью его труда);

– поведенческие (объективные показатели эффективности, которые обнаруживаются в ходе анализа поведения сотрудников);

– экономические (оказывают непосредственное влияние на эффективность работы всей компании).

Рассмотрим показатели оценки эффективности по выделенным группам и методы оценки данных показателей (таблица 1).

Таблица 1 – Показатели оценки эффективности процесса адаптации персонала

Группы	Показатели эффективности	Методы оценки
Субъективные	– Уровень удовлетворенности новичков процессом адаптации; – Понимание работником своих рабочих задач, роли в компании;	– Анкетный опрос новичков; – Интервьюирование новых сотрудников; – Наблюдение за протеканием процесса адаптации (ответственные HR-специалист, линейный руководитель).
Субъективные	– Понимание организационной культуры.	
	– Уровень удовлетворенности руководителя работой новичка	– Численность сотрудников, успешно проявивших себя в ходе адаптации (по оценкам линейных руководителей) за период / Общая численность новичков за период; – Интервью с линейными менеджерами.
	Уровень тревожности и стресса новичков, их динамика	– Анкетирование новых сотрудников (самостоятельная разработка компании); – Психологические методики (например, опросник Р. Карасека).
	– Выполнение норм выработки, соблюдение сроков работы; – Качество выполнения задач; – Соответствие поведения организационным правилам, соблюдение дисциплины труда.	– Наблюдение (ответственный – линейный руководитель); – Опрос линейных руководителей. – Ведение планов адаптации/ адаптационных листов; – Анализ выполнения KPI.
Поведенческие	– Процент сотрудников, успешно прошедших испытательный срок	Численность сотрудников, успешно прошедших испытательный срок за период / Численность сотрудников, проходивших испытательный срок за период * 100%

Продолжение таблицы 1

Группы	Показатели эффективности	Методы оценки
	Вовлеченность новичка во внутренние коммуникации, взаимодействие с коллегами.	– Наблюдение (ответственный – линейный руководитель); – Оценка 360 градусов.
	Производительность труда новичка и ее динамика	Процент выполнения KPI новыми сотрудниками = Фактическое выполнение KPI / Плановый показатель KPI * 100%
	Коэффициент текучести в период адаптации	Количество увольнений на испытательном сроке за период / Среднесписочное количество сотрудников на испытательном сроке за период * 100%
Экономические	Коэффициент текучести в первые полгода, первый год работы	Количество увольнений со стажем до полугода, года за период / Среднесписочная численность сотрудников со стажем до года за период * 100%
	Затраты на адаптацию одного работника	(Стоимость рабочего времени участников адаптационного процесса (HR, линейный менеджер) + Стоимость дополнительных адаптационных затрат) / Численность сотрудников, проходивших адаптацию за период
Экономические	ROI процесса адаптации	(Доход от инвестиций в управление адаптацией персонала – стоимость инвестиций в управление адаптацией персонала) / Стоимость инвестиций в управление адаптацией персонала

В таблице представлен наиболее полный перечень показателей оценки эффективности, применяя который компания сможет всесторонне исследовать свой процесс адаптации. Расчет данных показателей должен войти в систему HR-аналитики организации, проводиться периодически для отслеживания состояний системы и своевременного реагирования на возможные проблемы. Компания может использовать неполный перечень показателей, однако выбранные метрики должны принадлежать каждой из трех представленных групп, что позволит сформировать наиболее полный взгляд на процесс адаптации.

Список использованных источников

1 Волкова Н.В. Первичная адаптация персонала как процесс усвоения организационной культуры: автореф. дис. … канд. псих. наук: 19.00.05 / СпбГУ. Спб, 2013. 25 с.

2 Латуха, М.О. Управление адаптацией персонала как фактор конкурентоспособности организации: автореферат дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / С.-Петерб. гос. ун-т. Санкт-Петербург, 2003. 38 с.

3 Рогожин М.Ю. Организация управления персоналом предприятия. М.: Директ-Медиа, 2014. 223 с.

4 Чунина М.Е., Тихонов А.И. Совершенствование системы адаптации персонала работников банков // Московский экономический журнал. 2019. №1. С. 81-96.

5 Bauer T.N., Erdogan B. Organizational socialization: The effective onboarding of new employees // APA Handbook of I/O Psychology. Vol. 3. 2011. № 2. P. 51-64.

6 Cooper Thomas H. D. The newcomer understanding and integration scale: Psychometric evidence across six samples. Journal of Business and Psychology. 2020. № 35. P.435-454.

7 Rollag K. Getting New Hires Up to Speed Quickly // MIT Sloan Management Review. 2005. Vol. 46. № 2. P. 35-41

8 U.S. Trends and applications in employee onboarding // SilkRoad. 2019. 33 p.

9 Watkins M.D. Summary of the First 90 Day. Sarnia: Instaread Summaries, 2016. 132 p.

УДК 331.548

Анализ экономической ситуации на рынке труда в Кемеровской области в 2020 году

к.п.н, доцент Пьянкова Л.А. [1], д.э.н., доцент О.А. Затепякин [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. Представлен анализ экономической ситуации на рынке труда в Кемеровской области в 2020 г. Выявлены проблемы современного рынка труда России. Ключевая дефиниция интерпретирована динамичной системой взаимодействия спроса и предложения рабочей силы и работодателей. Основные компоненты рынка труда – это спрос и предложение рабочей силы, труда; труд, рабочая сила; цена труда; конкуренция между спросом и между предложением труда. Одним из главных компонентов рынка труда выступает качество рабочей силы, выступающее совокупностью квалификационно-личностных характеристик, реализуемых в процессе труда, тесно связанных с физиологическими, психологическими и психологическими особенностями работников, влияющими, в том числе на его адаптационные возможности в ходе трудовых отношений. Значительные проблемы рынка труда России оказались связаны с его деформацией на этапе перехода от плановой к рыночной экономике, где совокупность факторов и условий определили характерные особенности, тренды развития, долю присутствия теневой экономики, а также функцию распределения и перераспределения общественного труда. Соотношение данных частей производно от конкретной социально-экономической ситуации развития в обществе или регионе, предпринимаемых мер правительства по их регулированию. Совокупность факторов прямо или косвенно обострила ситуацию на рынке труда в регионах, в частности, в Кемеровской области, что получило отражение в особенностях, представленных в статье в виде наглядного материала.

Ключевые слова: проблемы рынка труда, рынок труда, структура рынка труда.

Analysis of the economic situation on the labor market in the Kemerovo region in 2020

Ph.D., Associate Professor Pyankova L. A. [1],
Doctor of Economics, Associate Professor O. A. Zatepyakin [1]

[1] The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation. An analysis of the economic situation on the labor market in the Kemerovo region in 2020 revealed the problems of the modern Russian labor market. The key definition is interpreted by a dynamic system of interaction between the supply and demand of the workforce and employers. The main components of the labor market are the supply and demand of labor and labor; Labor, labor; the price of labor competition between demand and between labor supply. One of the main components of the labor market is the quality of the labor force, which is a set of qualification-personality characteristics, implemented in the process of work, closely related to the physiological, psychological and psychological characteristics of employees, which affect, including its adaptive capabilities during labor relations. Significant problems of the Russian labor market were associated with its distortion during the transition from a planned to a market economy, where a combination of factors and conditions determined the characteristics, development trends, the share of the presence of the shadow economy, as well as the function of distribution and redistribution of public labor. The ratio of these parts is derived from the specific socio-economic situation of development in society or region, the government's measures to regulate them. The combination of factors directly or indirectly exacerbated the situation on the labor market in the regions, in particular in the Kemerovo region, which is reflected in the features presented in the article as visual material.

Keywords: labor market problems, labor market, labor market structure.

Формирование и регулирование рынка труда остается одной из ключевых проблем трансформации социально-экономических отношений в стране. Анализ функционирования пространства социально-экономических и юридических отношений обнаруживает ограниченность баланса спроса и предложения, недостижимость устойчивой полной занятости, что обусловлено спецификой обращающегося на нем товара – рабочей силы, производным характером спроса, зависимостью предложения труда от демографической ситуации; уровнем оплаты труда и другими факторами.

Современный рынок труда интегрирует целый ряд его проблем:

– формирование произошло в период реформирования российской экономики, фиксирующей очевидные макроэкономические диспропорции;

– демографическая ситуация, уровень территориальной и профессиональной мобильности, отраслевая структура производства, неразвитость инфраструктуры, экономическая активность рабочей силы, очевидные различия на региональных и отраслевых рынках, обусловленные социально-экономическими и природными факторами, сыграли в нем ключевую роль.

Автор статьи исходит из того, что рынок труда выступает динамичной системой, в которой взаимодействуют спрос и предложение рабочей силы, нанятые люди и работодатели. Основные компоненты рынка труда – это спрос и предложение рабочей силы, труда; труд, рабочая сила; цена труда; конкуренция между спросом и между предложением труда.

Структура рынка труда может быть представлена совокупностью следующих элементов: население страны, занятые лица, инфраструктура, институци-

ональная структура, цена рабочей силы, работодатели, рабочие места, лица вне рабочей силы, нанятые, которые ищут более оплачиваемую работу, незанятые, ищущие работу. Субъекты на рынке труда представляют триумвират работодателей и их представителей; работников и служащих и их представителей (профессиональные и/или профсоюзы); государства и его органов (Министерство труда и социальной политики и его органы – агентства, дирекции и другие, имеющие связь непосредственно с рынком труда).

Особую роль на рынке труда приобретают факторы, связанные со спецификой хозяйственного механизма как совокупность методов, инструментов и форм управления экономикой. Специфика данного механизма обусловлена доминирующей формой собственности и концепцией, лежащей в основе влияния на экономику, включая хозяйственный механизм рыночной и плановой экономики. В современных реалиях сохраняется заинтересованность работодателей в сдерживании процесса высвобождения рабочей силы, несмотря на ситуацию на нефтяном рынке и продолжающееся распространение коронавирусной инфекции.

Одним из главных компонентов рынка труда выступает качество рабочей силы, представляющее совокупность квалификационно-личностных характеристик, реализуемых в процессе труда, тесно связанных с физиологическими и социально-психологическими особенностями работника, влияющими, в том числе на его адаптационные возможности в ходе трудовых отношений (здоровье, возраст, быстрота реакции, физические особенности, знания, навыки, образование, квалификация, мобильность, адаптируемость, обучаемость, ответственность и другие).

К факторам, определяющим условия воспроизводства рабочей силы следует отнести ансамбль, включающий:

– социально-экономические факторы, влияющие на уровень доходов и жизни населения, меру возможностей его социальной защищенности при переходе к рынку, формирование образовательного и квалификационного потенциала;

– социально-демографические факторы: уровень урбанизации, половозрастная структура населения, его воспроизводство, оказывающие разноплановое влияние на соотношение спроса и предложения рабочей силы, распространение пандемии [1];

– технико-экономические, организационно-экономические факторы, характеризующие степень развитости гибких форм организации производства, занятости, рынка труда;

– организационно-политическое федеративное устройство России, формирующее специфику отношений по воспроизводству рабочей силы (ее подготовке, распределению и перераспределению) и занятости между административно-территориальными образованиями;

– социокультурные, национально-этнические – обуславливающие различия в уровне подвижности населения и приемлемых формах организации занятости [2].

Россия в марте 2020 года испытала сразу несколько внешних и внутренних шоков: из-за коронавируса и мер по борьбе с ним фактически остановились целые отрасли экономики - авиаперевозки, туризм, малый бизнес. Население создало ажиотаж на товары первой необходимости, существенно сократив расходы на покупку дорогостоящей продукции, в том числе автомобилей. Пандемия и ценовая война России с Саудовской Аравией привела к удешевлению нефти, что спровоцировало девальвацию рубля и рост инфляции. Поскольку продажа углеводородов составляет существенную долю статьи доходов в казне страны, фактор снижения цены на нефть уменьшил ее бюджет. В виду дефицита бюджета была отложена на неопределенный срок масштабная программа инвестиций в экономику.

Исследование, проведенное Международной организацией труда, показало значительное влияние COVID-19 на рынок труда, были выдвинуты три сценария развития ситуации во второй половине 2020 года [3].

Первое полугодие 2020 года отмечено значительным сокращением продолжительности рабочего времени по сравнению с прогнозируемым. Медленный процесс возвращения к социально-экономическим показателям доковидного периода во втором полугодии 2020 года даже при более оптимистичном сценарии не позволил преодолеть последствия экономического спада, его осложнил заметный риск масштабной потери рабочих мест. Среди наиболее значимых факторов оказалось снижение на 14% продолжительности рабочего времени в мире во 2-ом квартале 2020 года, что оказалось равнозначно потере 400 миллионов рабочих мест на условиях полного рабочего времени (при 48-часовой рабочей неделе) (там же). Эти цифры гораздо выше тех оценок и расчетов, которые приводились ранее, когда прогнозировалось сокращение на 10,7% (эквивалентное потере 305 млн. рабочих мест). Безусловно, государство призвано оказывать поддержку рынку труда, осуществляя федеральные программы 8-ми часового рабочего времени (при 48-часовой рабочей неделе). Так, Министерство труда и социальной защиты РФ, реализуя программу «Содействие занятости населения», запланированную на 2013-2020 гг., выделило 579025967,3 тыс. руб. на реализацию целей, содействующих функционированию гибкого рынка труда, минимизации безработицы, удовлетворению спроса на рабочую силу за счет внешней трудовой миграции при отсутствии внутренних предложений, снижению численности иностранных граждан, незаконно осуществляющих трудовую деятельность в Российской Федерации, обеспечению сохранения здоровья работников за счет улучшения условий их труда, соблюдения трудовых прав граждан и т.д. [4].

Значительные проблемы рынка труда России были связаны с его деформацией на этапе перехода от плановой к рыночной экономике, где совокупность факторов и условий определили характерные особенности, тренды развития, долю присутствия теневой экономики, а также функцию распределения и перераспределения общественного труда. Соотношение данных частей производно от конкретной социально-экономической ситуации развития в обществе или регионе, предпринимаемых мер правительства по их регулированию. Совокупность факторов прямо или косвенно обострила ситуацию на рынке труда в

регионах, в частности, в Кемеровской области, что получило отражение в особенностях, представленных ниже.

1. Начиная с марта 2020 года произошел уверенный рост безработицы, - в 4,6 раза, с 18 тысяч до 84 тысяч, что было вызвано обострением текущей социально-экономической ситуации, сложившейся в результате принятых ограничительных мер. Согласно сведениям на 01.10.2020 года о предоставленных государственных услугах в области содействия занятости населения в Кемеровской области по состоянию на 01.12.2020 года, количество имеющихся вакансий в Центре занятости г. Новокузнецка составило 9944 шт. (01.10.2019 г. – 10139). Коэффициент напряженности составил 1,85 (0,34) чел./вакансию. Заявки по вакансиям поступили от 1238 предприятий и организаций (в 2019 году их было 1168 шт.). Более активными на рынке труда в 2020 году оказались предприятия с частной формой собственности. Их доля в структуре банка вакансий составила 66% (61,6%). Доля вакансий от государственных предприятий – 13,1% (15,7%). В настоящее время на предприятиях и в организациях города Новокузнецка и Кемерово востребованы: медицинские сестры, врачи, учителя, водители автомобиля, охранники, уборщики, продавцы, повара, швеи и т.д. Поддержка центров занятости предоставила доход около 33 тысячам безработных, приступили к дополнительному профессиональному образованию 3,9 тысяч человек. Такие данные, согласно Министерства труда, невысоки, фактически же уровень трудоустройства составил 26,7% от обратившихся. Как отмечают специалисты в области труда, такой рост безработицы оказался характерен и для других российских регионов. Сопоставляя данные 2019 и 2020 годов, оказалось, что уровень безработицы в среднем по стране составил 4,8% – в 2020 году, а за 2019 г. был 0,9%. В Кузбассе, как и в большинстве регионов Сибирского федерального округа (СФО), ситуация оказалась хуже: 6,2% против прошлогодних 1,6%. Это третье место по СФО после Тывы (24,4%) и Алтая (12,8%).

Далее представлена таблица 1, отражающая численность безработных в Кемеровской области 2019-2020 г.г. Данные для составления представленных ниже таблиц были взяты с ГКУ ЦЗН г. Кемерово [5].

Таблица 1 – Численность безработных в Кемеровской области 2019-2020 г.г.

Область, город.	Численность зарегистрированных безработных		Уровень безработицы (% к трудоспособному населению)	
	01.12.2019	01.12.2020	01.12.2019	01.12.2020
Кемеровская область	17,7 тыс. чел.	64,5 тыс. чел.	1,2	4,4
Городской округ Кемерово	2964 чел.	16813 чел.	0,9	4,0
Кемеровский муниципальный район	402 чел.	1562 чел.	1,5	5,5

За январь-сентябрь 2020 года Центром занятости населения города Кемерово были предоставлены 39018 государственных услуг в области занятости (35641 услуги - здесь и далее в скобках приведены показатели за январь-сентябрь 2020 года), что на 9,5% больше, чем за аналогичный период 2019 года. Численность граждан, поставленных на регистрационный учет в качестве ищущих работу, составила 24849 чел. (10284 чел.). Получили статус безработного – 19728 чел. (5810 чел.), что на 34,0% больше, чем за аналогичный период 2019 года. Характеристика состава граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы в течение отчетного периода 2020 года, выглядит следующим образом:

– из обратившихся за содействием в поиске подходящей работы 88,3% (69,3%) – граждане, не занятые трудовой деятельностью;

– доля женщин увеличилась – 60% (55%);

– доля служащих уменьшилась до 22% (55,3%), доля рабочих уменьшилась – до 16,7% (44,7%);

– доля граждан, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более года) перерыва, уменьшилась до 3,6% (17,5%);

– увеличилась доля ранее не работавших, ищущих работу впервые до 43,5% (9,4%), уменьшилась доля обучающихся, желающих работать в свободное от учебы время до 9,5% (22,4%).

Средняя продолжительность безработицы, по состоянию на конец 2020 года составила 4,01 мес. (4,8 мес.).

С начала 2020 года 175 предприятий и организаций города Кемерово подали сведения в ЦЗН о предстоящем увольнении 2056 человек в связи с сокращением штата (в 2019 году – 146 предприятий на 1325человек).

Структурный состав граждан, признанных безработными за 9 месяцев 2020 года представлен в таблице 2.

Таблица 2 – Структурный состав граждан, признанных безработными за 9 месяцев 2020 года.

2020 год	Признано безработными, всего, чел.	Доля безработных, получивших статус безработного, (в % от гр.2)		
		Граждане в возрасте 16-29 лет	Женщины	Инвалиды
1	2	3	4	5
1 квартал	2035 (100%)	22,1%	55,1%	5,9%
полугодие	11657 (100%)	28,9%	62,2%	2,3%
9 месяцев	19729 (100%)	30,6%	62,4%	2,0%
Безработные, состоящие на учете (на конец периода):				
	Состоит на учете, чел.	Доля безработных, состоящих на учете (в % из гр.2)		
На 01.04.2020	3049 (100%)	18,2%	57,4%	5,6%
На 01.07.2020	11482 (100%)	26,9%	62,6%	2,4%
На 01.10.2020	16813 (100%)	27,8%	62,7 %	2,1%

В течение 9 месяцев в службу занятости обратились 422 человека, сокращенных в этом периоде. На 01.10.2020 на учете состояли 437 высвобожденных граждан, что составило 2,4% от состоящих на учете (18442). На конец 2020 года в режиме неполной занятости и в режиме простоя на 7 предприятиях находились 560 человек.

На рисунке 1 зафиксирована численность и состав безработных в Кемеровской области за 2019-2020 г.г.

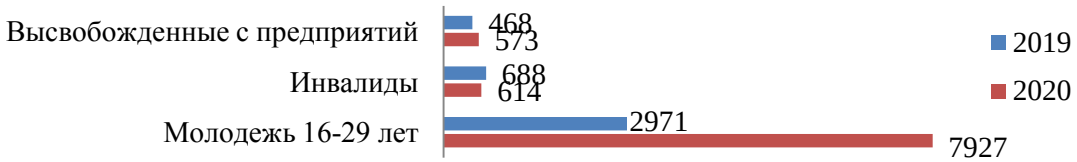


Рисунок 1 – Численность и состав безработных в Кемеровской области за 2019-2020 г.г.

Уровень регистрируемой безработицы на 01.12.2020 г. составил 5,1% от трудоспособного населения. Напряженность на рынке труда (человек на одну вакансию) составила 1,85 единицы, в этот период 2019 г. претендентов на вакансию было 0,34 единицы. Далее на рисунке 2 отображена динамика интенсивности движения безработных на рынке труда Кемеровской области.

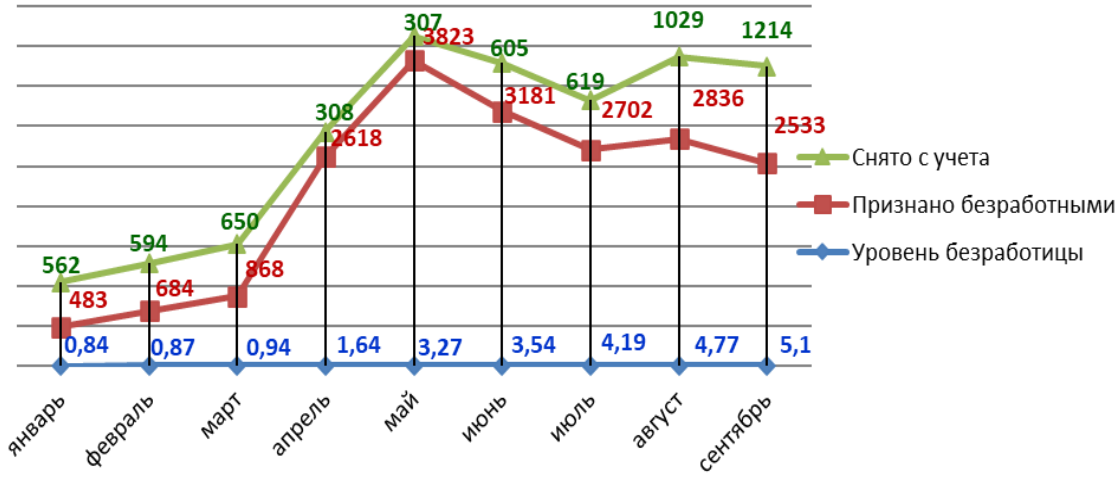


Рисунок 2 – Динамика интенсивности движения безработных на рынке труда Кемеровской области в 2020 г.

В 2020 г. лишь четверть кузбассовцев нашли новые рабочие места. Остальные были вынуждены жить на пособия. Региональное Министерство труда отмечало реализацию им беспрецедентных мер денежной поддержки нуждающимся. Так, если в 2019 г. на выплату пособия по безработице в Кузбассе было заложено 1,7 млрд. руб., то в 2020 г. – 4,3 млрд. руб.

По данным Министерства труда Кемеровской области, почти втрое возросло минимальное пособие по безработице – с 1950 до 5850 руб. Такой размер

в Кемеровской области, как и во всей России, действовал с мая по август 2020 г. Тем гражданам, у которых период выплаты пособия закончился до июня 2020 г., правительство продлило их ещё на три месяца. Индивидуальным предпринимателям, которые прекратили свою деятельность с марта, установлен максимальный размер пособия – 15769 руб. (равен размеру кузбасского МРОТ). Так же была введена дополнительная мера поддержки семей с несовершеннолетними детьми – увеличено пособие на 3 тыс. руб. за каждого ребёнка, который имеется у безработного гражданина. Выплата была установлена с марта по сентябрь 2020 года. В Кузбассе эти выплаты получили более 40 тыс. семей, общая сумма составила 383 млн. руб.

Однако же поддержку получили не все. Случившееся дало возможность всем участникам рынка понять, что зарплаты должны быть официальными, налоги следует платить обязательно. Поддержку получили далеко не все желающие и не все пострадавшие по причине неофициального трудоустройства.

2. Кемеровская область получила из федерального бюджета 118 млн. руб. на трудоустройство почти двух тысяч человек: 1/4 – на временные работы на предприятиях, где люди находились под риском увольнения, остальные – на общественные работы. По временным работам заявки почти набрали, а по общественным – нет, существовали заявки на 380 человек, а деньги из федеральной казны выделялись на 1418 безработных.

В период с 01.01.2020.- 01.10.2020 г.г. Центром занятости клиентам выдано 37196 направлений на трудоустройство. Более чем в половине случаев получен отказ работодателя (по причинам: 49,1% – не прошел по конкурсу, 2,4% – отсутствие опыта работы, необходимой квалификации, несоответствие по профессиональным качествам). Почти по каждому тридцатому направлению клиенты отказывались от предложенных вариантов работы по причинам: 3,3% – не устраивает размер заработной платы, характер, режим работы, условия труда, территориальные причины).

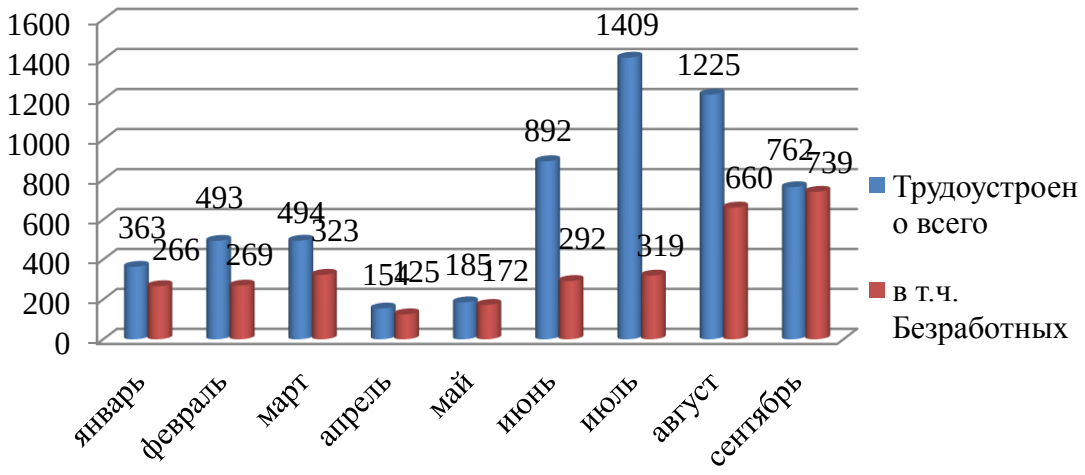


Рисунок 3 – Показатели по трудоустройству граждан в Кемеровской области за 2020 г.

Показатели по трудоустройству граждан в Кемеровской области по состоянию на 01.10.2020 г. представлены на рисунке 3. Как видно, пик трудоустройства пришелся на летний период.

Массовые мероприятия содействия занятости, включая ярмарки вакансий и учебных рабочих мест, являются одним из результативных методов содействия гражданам в трудоустройстве через непосредственный контакт с работодателем. 1492 человек посетили 20 массовых мероприятий в городском центре занятости. Представители 76 предприятий и организаций из всех сфер деятельности предложили кемеровчанам 1578 рабочих мест. Спектр предложенных вакансий оказался достаточно широк, чтобы найти подходящую работу.

Многие из ярмарок вакансий ориентированы на конкретную целевую аудиторию: молодежь, инвалидов, женщин, военнослужащих, уволенных в запас, и членов их семей.

На 01.10.2020 г. количество имеющихся вакансий в ЦЗН 9944 шт. (01.10.2019 г. – 10139). Коэффициент напряженности – 1,85 (0,34) чел./вакансию. Динамика движения вакансий за 2019-2020г.г. представлена на рисунке 4.

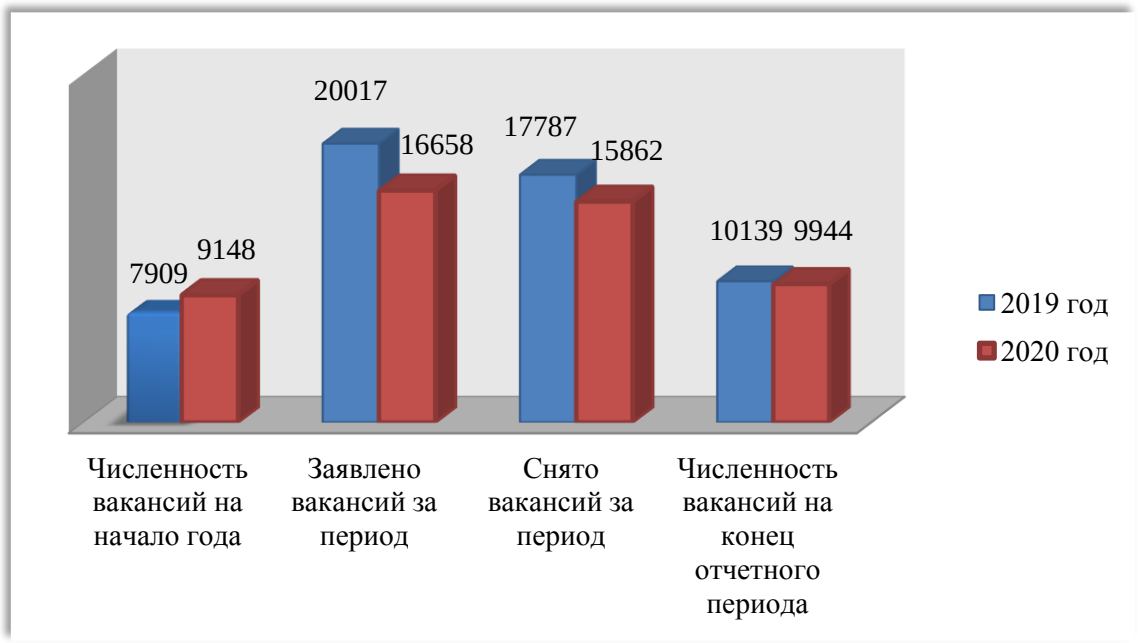


Рисунок 4 – Динамика движения вакансий за 2019-2020 г.г.

Заявки по вакансиям поступали от 1238 предприятий и организаций (1168 шт. в 2019 г.). Более активными на рынке труда в 2020 году оказались предприятия с частной формой собственности. Их доля в структуре банка вакансий составила 66% (61,6%). Доля вакансий от государственных предприятий – 13,1% (15,7%) соответственно.

Коронавирус, как форсмажорный фактор, оказал негативное влияние не только на здоровье населения и потребительский сектор экономики, но и на рынок труда. В апреле-мае резко выросло число жителей, имеющих официальный статус безработного, практически, в 2,3 раза по сравнению с 2019 годом. За

ноябрь 2020 г. статус безработного получили свыше 15 тысяч человек, что было в 6 раз больше, чем в мае 2019 года. Уровень зарегистрированной безработицы, долгие месяцы не поднимавшийся выше отметки в 1,4% от численности рабочей силы, составил 2,8%.

Служба занятости регистрировала постепенный прирост потребности в работниках, заявленной работодателями в службу занятости, напряженность же на рынке труда выросла вдвое. Но и тогда число желающих трудоустроиться оказалось меньше вакансий: показатель нагрузки в расчете на одну вакансию меньше человека – 0,8 (в начале года – 0,4 претендента на вакансию).

Создавшаяся экономическая ситуация в регионах и в стране в целом в 2020 году потребовала продуктивных предложений по минимизации потерь. Анализ причин падения цен на нефть к тому моменту, позволил отметить два значимых обстоятельства: сокращение спроса на нефть случилось из-за коронавируса, поскольку более 4 млрд. человек находились дома, производство сократилось, авиарейсы были отменены. Биржевые особенности торговли нефтью показали, что наступил период экспирации фьючерсов, – момента, когда между участниками сделки проводились окончательные расчеты и происходило исполнение главного обязательства, следовало найти покупателя. В тех обстоятельствах это означало, что цена нефти оказывалась отрицательной для продавца. Экономисты предполагали три возможных сценария восстановления экономики во втором полугодии 2020 года – базовый, пессимистический и оптимистичный. При этом подчеркивалось, что долгосрочные результаты зависят не только от развития пандемии в ближайшем будущем, но и от политических решений правительств стран.

Базовый вариант развития событий закладывал достижение прогнозируемых уровней экономической активности, снятие ограничительных мер на производственную деятельность, а также переход к прежним уровням потребления и инвестиций, предусматривал сокращение продолжительности рабочего времени на 4,9% (что эквивалентно 140 миллионам рабочих мест на условиях полного рабочего времени) по сравнению с четвертым кварталом 2019 года.

Пессимистический сценарий допускал наступление второй волны пандемии и возврат ограничений в объеме, способном существенно замедлить экономическое восстановление. Вследствие этого продолжительность рабочего времени должна была уменьшится на 11,9%, что оказалось равнозначно потере 340 миллионов рабочих мест на условиях полного рабочего времени.

Оптимистический сценарий предполагал, что работники в скором времени возобновят свою трудовую деятельность, и это даст толчок к существенному увеличению совокупного спроса и созданию рабочих мест. При таком исключительно быстром восстановлении экономики общемировое сокращение продолжительности рабочего времени составит не более 1,2%, что равнозначно потере 34 миллионов рабочих мест на условиях полного рабочего времени.

Отмечая беспрецедентную оперативность мер экономического и политического реагирования по противодействию негативным исходам пандемии на социально-экономическую ситуацию и их масштаб, делались ссылки на некоторые основные вызовы будущего:

1. Поиски целесообразного баланса, а также комплекса и алгоритма действий медицинского, экономического, социального и политического характера для достижения оптимально устойчивой ситуации на рынке труда.

2. Осуществление политических мер и мероприятий на необходимом уровне даже в условиях растущей ограниченности имеющихся ресурсов.

3. Реализация мер по защите наиболее уязвимых в социальном и экономическом отношении граждан посредством создания условий для формирования более справедливых рынков труда.

4. Консолидация международных усилий стран с формирующимся рынком и развивающихся стран.

5. Укрепление социального диалога и соблюдение прав.

Проведенный экономический анализ ситуации рынка труда в России и Кемеровской области, на который в значительной мере повлиял форсмажорный фактор – пандемия, показывает, что он бросил целый ряд вызовов, на которые пришлось отвечать оперативно и комплексно: через систему социально-экономических и политических решений на различных уровнях, включая международный, государственный, региональный и местный. Продуктивное решение задач противодействия безработице, как главной проблеме рынка труда регионов связано с формированием новых форм занятости, включая явление удаленной работы, тем более что приняты нормативно-правовые законы регулирования данного вида деятельности. Рабочая сила как субъект рынка труда – динамичный конструкт. Её качество и воспроизводство – это ансамбль переменных, включая инновационность процессов в образовании, развитие отраслей экономики, территориальной и профессиональной мобильности населения, решение проблем демографии. Повышение качества рабочей предусматривает совершенствование характеристик его структурных элементов: биологических и социально-культурных качеств в результате профессиональной деятельности. Современная же интерпретация задач регулирования рынка труда остается в ряду первоочередных для экономики страны и региона.

Список использованных источников

1. Кобец, Е.А. Факторы, влияющие на рынок труда/ Международный научный журнал «Инновационная наука». – 2016. – №7.–8. – С.69–71.

2. Джиоева М.А. Российский рынок труда: современные реалии/ М.А. Джиоева // Экономические науки. Международный студенческий научный вестник – 2018 г. – № 4. – С. 876-879.

3. COVID-19: стимулировать экономику и занятость: Кризис в сфере занятости углубляется, а выход рынка труда из кризиса отличается неуверенностью и не будет полным, предупреждает МОТ [Электронный ресурс] – URL: https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_749584/lang--ru/index.htm (дата обращения: 12.03.2021).

4. Латков Н.Ю., Видякин А.В. Регулирование состава и движения рабочей силы как фактор развития национальной экономики и снижения напряженности рынка труда [Электронный ресурс] – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=26607858 (дата обращения: 12.03.2021).

5. Структура центра занятости населения города Кемерово – Государственное казенное учреждение Центр занятости населения г. Кемерово [Электронный ресурс] – URL: http://kemozn.ru/?page_id=1537 (дата обращения: 19.12.2020).

УДК 331.1

Квалифицированные кадры в эпоху экономики знаний

Сабанова Л.Н. [1], д.э.н., доцент О.А. Затепякин [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: рассмотрены особенности и требования новых условий экономики знаний к квалифицированным кадрам. Автором выделены особенности подготовки специалистов, а также возможности реформирования системы образования согласно требованиям нового информационного общества.

Ключевые слова:экономика знаний, цифровая экономика, новые компетенции, квалификация рабочей силы.

Qualified personnel in the era of the knowledge economy

SabanovaL.N. [1], Doctor of Economics, Associate Professor O. A. Zatepyakin [1]

[1] The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation: The features and requirements of the new conditions of the knowledge economy for qualified personnel are considered. The author highlights the features of training specialists, as well as the possibilities of reforming the education system in accordance with the requirements of the new information society.

Keywords: knowledge economy, digital economy, new competencies, labor force qualification..

Указ Президента РФ от 09.05.2017 №203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы» обуславливает переход экономики России на инновационный путь развития. Данный путь предполагает переход к цифровой экономики и информационному обществу. Цифровая экономика рассматривается как хозяйственная деятельность, где ключевым фактором производства являются данные в цифровом виде, обработка больших объемов и использование результатов анализа которых по сравнению с традиционными формами хозяйствования позволяют существенно повысить эффективность различных видов производства, технологий, оборудования, хранения, продажи, доставки товаров и услуг [1].

За последние два десятилетия экономика перешла от индустриальной к наукоемкой, в результате чего основные экономические ресурсы больше не состоят из природных ресурсов, капитала и рабочей силы, а состоят из знаний. В эпоху экономики знаний именно знания являются главными и наиболее стратенгическими ресурсами.

С.И. Ожегов определяет занаие как [2]: «1) постяжение действительности сознанием; наука; 2) совокупность сведений, познаний в какой-нибудь области».

Большая российская энциклопедия определяет знание реальное положение дел, обоснованное фактами и рациональными аргументами убеждения человека [3].

С точки зрения современной экономики знание представляет собой продукт мыслительной деятельности человека по изучению сути явлений окружающего мира. Здесь необходимо подчеркнуть, что знание отличается от информации, а также от различных сигналов со стороны окружающего мира. Информация выступает источником для мыслительного процесса, а также формой сохранения знаний [4].

В настоящее время состояние экономики характеризуется как общепризнанный этап перехода к «экономике знаний». Основными показателями экономики, основанной на использовании знаний, являются не только приращение новых знаний и производство наукоемкой продукции с высокими научными и потребительскими качествами, но и широкое применение данных знаний и данной продукции во всех отраслях и сферах деятельности общества.

Термин «экономика знаний» впервые был предложен в 1962 г. американским экономистом Ф. Махлупом, которым он обозначил сектор экономики ориентированный на производство знаний [5].

В современной науки нет однозначного определения понятия «экономика знаний».

Клейнер Г.Б. [6] под экономикой знаний понимает такое состояние экономики страны при которой: а) знания становятся полноценным товаром; б) любой товар несет в себе уникальные знания; в) знание становится одним из основных факторов производства.

Гохберг Л.М. [7] определяет экономику знаний, как экономику основанную на интенсивном и эффективном использовании знаний.

Макров В.Л. [8] говорит, что в экономике знаний – знания играют решающую роль, а производство знаний является источником роста.

Экономика знаний, это экономика в которой происходит не только увеличение численности работников умственного труда, но также интеллектуализация множества видов профессиональной деятельности, такое понятие выводит Черкашина Т.Ю. [9].

Гордеева М.А., Медушевский Н.А. и Пичугина О.А. [10] считают, что данный вид экономики постоянно генерирует инновации, то есть обеспечивает непрерывный процесс превращения знания в новые товары и услуги.

Московин В.М. [11] считает, что экномика знаний – это высший этап развития постиндустриальной экономики и инновационной экономики.

Ермолинко В.В. и Ланская Д.В. [12] определяют экономику знаний с точки зрения технологических укладов «это концентрированное научное знание, проявляющееся в пятом и более высших технологических укладах и производстве духовных благ, как более высокая доля знаний по сравнению с другими видами капитала, участвующими в воспроизводственном процессе»

В настоящее время под экономикой знаний подразумевается тип экономики, ключевым фактором развития которой являются знания, сосредоточенные в человеческом капитале, и информационная среда, в которой этот капитал применяется. Это такая экономика, рост и конкурентоспособность которой обеспечиваются созданием, распространением и применением знания в форме высокотехнологичной продукции и услуг [13].

В экономике, основанной на знаниях, конкурентное преимущество и ценность создают ресурсы знаний, такие как человеческий интеллектуальный капитал, квалифицированная рабочая сила. Интеллектуальный капитал можно отнести к числу наиболее важных и ценных стратегических ресурсов в современной бизнес-среде. В результате высокую конкурентоспособность обеспечат себе страны и регионы способные формировать, развивать и удерживать квалифицированные человеческие ресурсы.

Таким образом, знания, способности, интеллект работников являются в условиях цифрового общества определяющими факторами развития трудового потенциала [14]. Человеческий капитал будет находится в центре всех процессов и явлений в эпоху экономики знаний.

Формирование экономики знаний предполагает реализацию в сфере образования и науки, содействие раскрытию инновационного потенциала личности на основе новых моделей и методик образовательных процессов, подготовка востребованных кадров, генерация новых идей и инноваций, повышающих эффективность всех сторон общественной жизни. В производстве человеческого капитала принципиальным становится акцент на «мягкие» навыки: на широту взгляда, способность вести дискуссию, разнообразно презентировать результат, коммуницировать, работать в командах. нацеленность на саморазвитие, организованность, навыки принятия решений и достижения результатов, решение нестандартных задач, предпринимательские навыки, адаптивность, межличностные и межкультурные компетенции, эмоциональный интеллект, цифровые навыки и другие.

Основной характерной чертой экономики знаний является увеличение роли знаний, что напрямую зависит от доступности образования и его качества.

Все это приведет к реструктуризации системы получения знаний, а следовательно образования в целом и высшего образования в том числе. В области развития человеческого капитала приоритетными является направление развитие системы непрерывного образования. Человеку необходимо учиться на протяжении всей жизни и адаптироваться к непрерывным, быстрым и неожиданным изменениям.

С целью повышения качества человеческого капитала и квалификации трудовых ресурсов необходимо реализовать принципы непрерывного образования. Традиционные структуры образования в силу своей инерционности не успевают за происходящими в мире изменениями.

Сегодня в нашей стране отсутствует системное решение для обновления компетенций на протяжении всей жизни. Обучение большинства людей заканчивается с выпуском из вуза, обучение в процессе трудовой деятельности часто представлено либо формальным повышением квалификации, при котором не

происходит реального развития и обновления навыков, либо точечным закрытием пробелов системы образования. Традиционная система образования подразумевает, что человек обучается и выходит на работу, система непрерывного образования предполагает постоянное обучение человека на протяжении всей жизни.

Непрерывное образование это концепция постоянного, добровольного поиска новых знаний, это возможность каждому человеку формировать собственную индивидуальную образовательную тракторию и получать профессиональную подготовку и набор навыков необходимых для профессионального, крьерного и личностного роста.Согласно этой концепции человек вдохновляется как профессиональными, так и личными причинами, что способствует профессиональному росту и конкурентоспособности человека на рынке труда на протяжении всей своей жизни.

Развитие системы непрерывного образования и ее массовое приятие благотворно сказывается на формировании человеческого и интеллектуального капитала и его качестве, и тем самым помогает развитию экономики в целом.

Список использованных источников

1 Сабанова, Л. Н. Особенности подготовки кадров в условиях цифровой экономики / Л. Н. Сабанова ; науч. рук. О. А. Затепякин // Современные финансы и цифровая экономика : сборник материалов Уральской молодежной конференции, 15-16 ноября. – Екатеринбург, 2019. – С. 243-247

2 Словарь русского языка: Ок. 53 000 слов./ С. И. Ожегов: Под общ. ред. проф. Л.И. Скворцова. – 24-е изд. испр. – М.: ООО «Издательский дом «ОНИКС 21 век»: ООО «Издательство «Мир и Образование», 2003. – 896 с.

3 В. П. Филатов // Большая российская энциклопедия : [в 35 т.] / гл. ред. Ю. С. Осипов. — М. : Большая российская энциклопедия, 2004-2017.

4 Тюкавкин И.Н. Экономика знаний // Вестник Самарского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2014. – Вып. 6 (117). – С. 145-150.

5 Гаврилова, И. В. Понятие и характеристика экономики знаний, необходимые условия ее формирования / И. В. Гаврилова, К. В. Захарова, Т. А. Малащенкова. – Текст : непосредственный // Молодой ученый. – 2016. – № 10 (114). – С. 655-659. – URL: https://moluch.ru/archive/114/29877/

6 Клейнер Г.Б. Становление общества знаний в России: социально-экономические аспекты // Общественные науки и современность. –2005. –№ 3. –С. 56-69.

7 Гохберг Л.М. Национальная инновационная система России в условиях «новой экономики» // Вопросы экономики. –2003. – №3. – С. 26-45.

8 Макаров В.Л. Контуры экономики знаний // Экономист. – 2003. – № 3. –С. 3-15.

9 Черкашина Т.Ю. Субъекты экономики знаний: ролевые позиции среднего класса // Регион: экономика и социология. – 2008. – № 1. – С. 97-112.

10 Гордеева М.А., Медушевский Н.А., Пичугина О.А. Реализация социальной миссии университета через партнерство с международными организациями // Научное обозрение: теория и практика. – 2013. – № 1. – С. 92-106.

11 Московин В.М. Развитие методологии оценки экономики знаний // Международная экономика. – 2011. – №4. – С. 59-75.

12 Ермоленко В.В., Ланская Д.В. От аутсорсинга к формированию сетевых корпораций экономики знаний // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – 2015. – № 109 (05). – С. 1621-1642.

13 Катульский Е.Д. Развитие человеческого капитала в условиях экономики знаний. // Мир (Модернизация, Иновации, Развитие). – 2013. – №15. – С.74-78.

14 Сабанова, Л. Н. Характеристика качества рабочей силы в зависимости от исторических периодов развития экономических / Л. Н. Сабанова ; науч. рук. О. А. Затепякин // Портенциал инновационного развития Российской Федерации в новых геополитических условиях : сборник статей Национальной (Всероссийской) научно-практической конференции (22 ноября 2020 г., г. Пенза). – Уфа: OMEGA SCIENCE, 2020. – С. 73-76

УДК 005.95

Особенности адаптации молодых специалистов в гражданской авиации

Демков Н.Е. [1]

Научный руководитель: ст. преподаватель Сидорова Л.Е. [2]

[1] АО "Uzbekistan Airways", Узбекистан

[2] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: В статье обобщается практический опыт адаптации бортпроводников в конкретных условиях. Система адаптация молодых специалистов должна быть гибкой, чтобы обеспечить готовность сотрудника к изменениям условий полета. Изучение психических состояний молодых специалистов позволяет своевременно выявлять и решать проблемы сотрудников

Ключевые слова: обеспечение безопасности полетов в гражданской авиации, специфика условий работы бортпроводников, требования к персоналу, адаптивность сотрудника, оценка психических состояний молодых специалистов

Conditions and factors of professional development of the state civil and municipal employee

Artamonova S.S. [1]

Scientific adviser: Senior Lecturer Sidorova L.E. [2]

[1] "Uzbekistan Airways", Uzbekistan

[2] State Educational Establishment of Higher Professional Education «Siberian State Industrial University», Novokuznetsk, Russia

Annotation: The article summarizes the practical experience of adapting flight attendants in specific conditions. The system of adaptation of young specialists should be flexible to ensure that the employee is ready for changes in flight conditions. The study of the mental states of young professionals allows you to identify and solve the problems of employees in a timely manner.

Keywords: ensuring the safety of flights in civil aviation, the specifics of the working conditions of flight attendants, staff requirements, employee adaptability, assessment of the mental states of young professionals.

Отрасль гражданской авиации (ГА) Республики Узбекистан предоставляет широкие возможности для раскрытия собственного потенциала и карьерного роста своих сотрудников. В соответствии с конвенциями Международной организации труда, Международной организации гражданской авиации (ИКАО), Межгосударственным авиационным комитетом (МАК) соблюдаются международные стандарты по вопросам продолжительности рабочего дня и обеспечению необходимых условий труда, предоставлению оплачиваемого отпуска и дополнительного отпуска за вредные условия труда, охраны труда.

На сегодняшний день в системе гражданской авиации Республики Узбекистан работает 14,7 тысячи человек. Изменение численности сотрудников гражданской авиации по годам представлено в таблице 1. В скобках изменения относительно предыдущего года в тысячах человек.

Таблица 1 – Численность сотрудников гражданской авиации, в тысячах человек

Год	**Количество, тыс. чел.**	**Относительное изменение к предыдущему году**
2017	14,4	-
2018	14,5	+0,1
2019	14,504	+0,004
2020	14,7	+0,2

Списочная численность всех сотрудников отрасли в 2020 году составила 14,7 тыс. человек, что на 0,2 тыс. человек, больше, чем в 2019 году. Изменения показывают, что наблюдается положительный рост численности персонала авиакомпании, в среднем за весь период 2017-2020 год рост составил +0,304 тысячи человек.

Списочная численность сотрудников отрасли, по группам в зависимости от стажа работы представлена в таблице 2 и рисунке 1. В скобках изменения относительно предыдущего года в тысячах человек.

Таблица 2 - Списочная численность сотрудников отрасли, по группам в зависимости от стажа работы.

Год	Молодые специалисты	Работающие более 5 лет	Работающие более 20 лет
2017	4,2 (+0,1)	7,8 (-0,2)	2,4 (+0,1)
2018	3,8 (-0,4)	8,1(+0,3)	2,6 (+0,2)
2019	3,9 (+0,1)	8,4 (+0,3)	2,2 (-0,4)
2020	3,6 (-0,3)	8,8 (+0,4)	2,3 (+0,1)

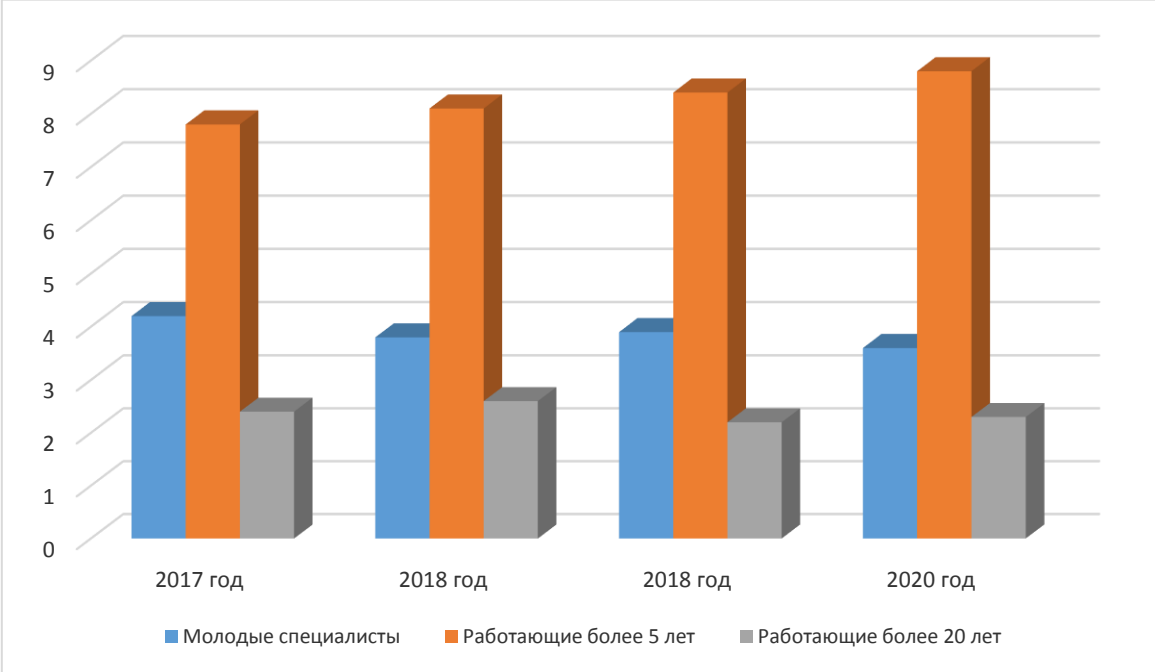


Рисунок 1 - Списочная численность сотрудников компании, по группам в зависимости от стажа работы

Данные таблицы 2 и рисунка 1 показывают, что численность молодых специалистов составляет значительную долю общего персонала авиакомпании.

Структура персонала представляет собой совокупность управленческого, производственного, технического и вспомогательного персонала.

Требования к персоналу обусловлены необходимостью обеспечения качества сервисного обслуживания пассажиров и членов летного экипажа и их безопасности на борту воздушного судна гражданской авиации. Состав таких требований для кабинных экипажей (бортпроводников) включает следующие положения:

– к работе допускаются лица, достигшие 18 лет;

– среднее, средне специальное профессиональное образование;

– наличие действующего свидетельства бортпроводника с допусками к стажерским или самостоятельным полетам по типам воздушных судов;

– прохождение врачебно-лётной экспертной комиссии;

– владение государственным, английским (или несколькими иностранными), русским языками, в объеме, необходимом для выполнения своих служебных обязанностей.

В частности, при обучении основное время занятий направлено на углубленное изучение английского языка. Все слушатели проходят теоретическую подготовку, а также практическую с использованием компьютеров.

В целом соискатели на отбор бортпроводника приходят уже с разговорным уровнем английского языка. Важным условием, для работы бортпроводника, является и знание географии.

В последнее время большое внимание уделяется дистанционным образовательным технологиям ((ДОТ). Это образовательные технологии, реализуемые с применением информационных телекоммуникационных технологий при опосредованном взаимодействии обучающегося и преподавателя.

Требованием для получения более высокого разряда является наличие опыта работы по более низкому предшествующему разряду.

Все кандидаты на занимаемые должности должны обладать такими личностными качествами как стрессоустойчивость, пунктуальность, организованность, доброжелательность, тактичность, но и настойчивость и твердость. адаптацию к корпоративному регламенту компании.

Для подготовки бортпроводников используются современные технические средства обучения. Например, для бортпроводников используется следующее оборудование:

– учебный компьютерный класс по теоретической подготовке;

– тренажер по изучению и освоению сервисных видов работ на борту;

– тренажер по изучению состава бортового аварийно-спасательного оборудования и освоению аварийно-спасательных процедур.

Отрасль гражданской авиации сталкивается с проблемой адаптации, а также высокой текучести кадров. Наблюдается дефицит кадров, в частности, по вакансиям бортпроводников, инженеров и техников.

С усложнением авиационной техники увеличивается влияние человеческого фактора на безопасность полетов. Человек является наиболее гибким, адаптирующимся и ценным элементом авиационной системы, но он, также, наиболее подвержен влияниям, которые могут отрицательно сказаться на его деятельности. Так большинство авиационных происшествий происходит в результате не совсем оптимальной деятельности человека.

Несмотря на внимание авиакомпаний к подготовке специалистов, молодые сотрудники при первых полетах испытывают проблемы, включая использование иностранных языков, сложное психоэмоциональное состояние.

Процесс труда авиационного персонала происходит в ограниченном пространстве самолета в полете на большой высоте с трансмеридиальным и трансширотным перемещением с перепадами высот за короткий отрезок времени.

Трудности также вызывает необходимость привыкания к режимам труда и отдыха в гражданской авиации, жесткой привязкой к срокам (расписание рей-

сов, длительность полета), необходимостью приспособления к ритмам полетов. Установлено, что пространственная теснота, открытость для многих людей («фактор публичности»), а также стрессогенный характер психологической атмосферы на борту летящего самолета (неосознанный страх смерти, лежащий в основе страха полетов) создают специфические требования к процессам коммуникации и к личностным качествам бортпроводника.

Поведение бортпроводтика в полете предполагает различные варианты, так контакт с пассажирами должен быть построен на основе дружелюбного, даже предупредительного отношения, а в экстремальной ситуации бортпроводник должен требовать, распоряжаться, командовать, повелевать.

Для решения обозначенных проблем в сфере гражданской авиации, развита система адаптации. Имеется система инструктажей, направленных на адаптирование бортпроводника к полётным условиям.

Инструктажи летных экипажей являются неотъемлемой частью системы подготовки. Во время инструктажей летных экипажей ставятся задачи, стандартизируются действия, распределяются действия между членами, экипажа и повышается ситуационная осведомленность летного экипажа. Инструктажи экипажей включают, как индивидуальные, так и совместные инструктажи летного и кабинного экипажей.

Инструктажи экипажей помогают экипажам в выполнении важных для обеспечения безопасности полетов действий, соответствующих конкретным этапам полета, путем: повторения ранее усвоенных знаний, чтобы их легче было использовать в масштабе реального времени в полете; создания общей умственной картины ситуации для лучшей ситуационной осведомленности; составления плана действий для членов экипажа с целью обеспечения эффективного выявления ошибок и управления ими; подготовки членов экипажа к реагированию на предвиденные угрозы с целью выработки у них быстрой и эффективной реакции.

Условия пандемии требуют быстро принимать множество важных решений, т.к. безопасность пассажиров и экипажа подвержена воздействию факторов, которые раньше были не известны. Увеличивается ответственность бортпроводников за сохранение здоровья, изменяется структура обязанностей. Дополнительные нормы безопасности, постоянные изменения в расписании, отсутствие уверенности в сохранении уровня заработной планы — неполный список того, с чем пришлось столкнуться бортпроводникам. В этих условиях обеспечение безопасности полетов определяет эффективность системы адаптации.

Для оценки условий адаптации была проведён тест с молодыми сотрудниками. В проведении тестирования участвовали 250 человек.

Были использованы следующие методики: тест «Диагностика самооценки психических состояний» (Г. Айзенк) направленный на изучение уровня таких психических свойств, как тревожность, фрустрация, агрессивность, ригидность; тест «Самооценка психологической адаптивности» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов). направленный на изучение уровня социально-психологической адаптивности личности.

У 200 человек был выявлен низкий уровень тревожности, что свидетельствует о том, что данным сотрудникам присуще спокойное, ровное отношение к свои профессиональным обязанности, достаточно самоуверенное, они не стремятся проверить результаты своего труда, что может навредить общему результату. У 25 молодых сотрудников был определен средний уровень тревожности, им присуще достаточно ответственное выполнение своих трудовых обязанностей. Сотрудникам с повышенным уровнем тревожности рекомендуется применение приемов саморегулирования. Тревожность может приводить к неэффективному выполнению своих обязанностей, ускоряет появление признаков профессионального выгорания.

У всех 100% опрошенных был выявлен низкий уровень фрустрации, это свидетельствует о редких проявлениях отрицательных переживаний, разочарований, раздражительности и т.д., связанных с выполнением служебных обязанностей.

У 20 человек наблюдается низкий уровень адаптивности, что свидетельствует о том, что способности к эффективной социально-психологической адаптации у сотрудников небольшие, имеется вероятность проявлений дезадаптивного поведения, что предполагает низкий уровень профессиональной мотивации, неадекватную заниженную самооценку, проблемы в межличностном общении молодых сотрудников с коллегами. Сотрудникам было трудно адаптироваться к новым условиям работы. Возникли трудности в выстраивании взаимоотношений с коллегами и руководством.

У 200 человек выражен средний уровень адаптивности. Лица, относящиеся к этому уровню адаптивности, могут достигать синхронности эмоциональных состояний со своими коллегами, нередко получают и могут сами оказать психологическую поддержку другому, правильно реагируют на его состояние. При незначительном усилии они могут выйти на взаимопонимание и установлении общего языка с другими; им свойственны выдержка, терпение, чувство такта.

В коллективе присутствуют 30 человек с высоким уровнем адаптивности, который характерен для лиц, отличающихся способностью легко приспосабливаться к статической и динамической внутригрупповой обстановке, обладающих умением быстро находить общий язык с человеком, независимо от его эмоционального состояния и, прежде всего, потому, что в каждом он видит равноправного партнера.

В целом в отрасли гражданской авиации хорошо развита и функционирует система подготовки кадров. Несмотря на трудности в первые дни, большинство опрошенных молодых специалистов чувствуют себя комфортно в трудовом коллективе (76,8%), остальные 33,2% - чувствуют себя своим в коллективе. При этом никто не ответил, что чувствует себя чужим. Это связано с общностью идей, а также со спецификой профессии.

Все опрошенные молодые специалисты были знакомы с условиями труда на предприятии (100%), с требованием к режиму (100%), а также с распорядком дня (100%). 82 % опрошенных респондентов не испытывают проблему с языком. У 18 % наблюдаются трудности с пониманием в первые дни работы.

Исследование позволило изучить и систематизировать представления бортпроводников о ведущих трудовых функциях, о мотивации и ценностных ориентациях в их трудовой деятельности. В области профессиональных ценностей бортпроводников ВС значимы: материальное благополучие (81%), возможность путешествий (71%), реализация потребности в общении (76%). Приоритеты личностных ценностей: здоровье (89%,) семья (83%), личная безопасность (72%).

Для того, облегчить период адаптации новых работников, отделу по работе персоналом предлагается увеличить практическую подготовку специалистов. В социально-психологическом аспекте необходимо закрепить инструктора за каждым новым сотрудником, который будет проводить индивидуальное обучение. Также предлагается создания электронного приложения для углубленного изучения разговорного и авиационного английского языка. Чтобы помочь молодому сотруднику быстрее адаптироваться необходимо оказание психологической помощи молодым сотрудникам с целью успешного прохождения периода адаптации.

Чем успешнее будет проходить процесс адаптации персонала к полетным условиям, тем гармоничнее будут складываться отношения людей внутри коллектива, а также с пассажирами и тем успешнее отрасль ГА будет функционировать и развиваться на рынке услуг, предоставляя потребителю качество и безопасность.

Список использованных источников

1. Маслова В.М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 431 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09984-3. — URL: https://urait.ru/bcode/449289

2. Черняева Е.В. Проблемы языкового барьера при действиях лётного и диспетчерского состава в стрессовых ситуациях. Научный вестник Московского государственного технического университета гражданской авиации. 2007. № 116. С. 139-143. — URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=12845974

3. Бойко Н.С. Воздушное право : учебное пособие для вузов / Н. С. Бойко. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 217 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14100-9. — URL: https://urait.ru/bcode/467784

4. Исаева О.М. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 168 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06318-9. — URL: https://urait.ru/bcode/470030

5. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 498 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-5550-7. — URL: https://urait.ru/bcode/468618

УДК 005.95/.96:331.108

Современные технологии привлечения персоналом путем реализации дуального образования

Смирнов А.А. [1]

Научный руководитель: д.э.н., проф. Кулькова И.А. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», г. Екатеринбург, Россия

Аннотация: Статья посвящена анализу успешного опыта сетевого взаимодействия производственной компании и учебных заведений в рамках подготовки кадров методом дуального обучения. Новым подходом в статье является взгляд на дуальное образование со стороны работодателя, систематизированы его функции в процессе взаимодействия. Выявлено, что такое обучение позволяет привлекать молодежь и обеспечивать компанию квалифицированным персоналом.

Ключевые слова: привлечение персонала, работодатель, обеспечение кадрами, обучение персонала, дуальное образование.

Modern technologies of staff attracting through dual education

Smirnov A.A. [1]

Scientific adviser: Doctor of Economics, Prof. Kulkova I.A. [1]

[1] The Ural State University of Economics, Yekaterinburg, Russia

Annotation: The article is devoted to the successful experience analysis of network interaction between a production company and educational institutions in the framework of dual training. The new approach in the article is a dual education view from the employer's side; its functions in the process of interaction are systematized. It was revealed that such training allows to attract young people and to provide the company with qualified staff.

Keywords: staff attraction, employer, staffing, personnel training, dual education.

В настоящее время в России работодатели столкнулись с недостатком работников среди молодежи. Это объясняется тем, что в стране наблюдается в целом сокращение числа молодежи в структуре населения из-за резкого снижения рождаемости в период 90-х годов, при этом рождаемость продолжала падать и/или оставаться очень низкой до 2007 года, когда рождаемость несколько повысилась [4]. Она вернулась обратно к уровню 1990 года лишь в 2012 году, а с 2017 снова начала снижаться [3]. Уровень рождаемости 1989 года так и не был достигнут за период более 30 лет.

В условиях недостатка молодых работников особенно страдают промышленные компании, поскольку большая часть молодежи стремится получить гуманитарное образование. Поэтому работодатели используют современные технологии обеспечения организации персоналом, одной из которых выступает дуальное образование, под которым понимается это такая организация обучения, где теоретическая часть подготовки проходит в образовательной организации, а практическая — на реальном рабочем месте у, возможно, будущего работодателя [8].

Дуальное образование впервые появилось в Германии [13], затем стало широко применяться в различных странах мира [2], в том числе в бывших социалистических странах [14], где воспринимается учебными заведениями как продолжение советских традиций. Однако, сложности в реализации дуального образования возникают на уровне работодателей. В целом современные работодатели осознают, что обучение персонала – это инвестиции в человеческие ресурсы [5], которые помогают не только удержать персонал от увольнения за счет его успешной адаптации в период обучения [12], но и поддерживать требуемый уровень компетентности персонала. Однако использование собственных материальных и финансовых ресурсов на обучение студентов в колледже или вузе при неизвестности, придут ли выпускники работать в компанию, работодатели часто считают пустой тратой денег, и дуальное образование так и остается интересной перспективой развития системы образования [1], которая значительно повышает компетентность выпускников как среднего специального [9], так и высшего образования [10].

Группа компаний ЧТПЗ (Челябинский трубопрокатный завод) иначе подходят к организации дуального образования, считая его одним из основных источников привлечения персонала. Группа ЧТПЗ является российской металлургической компанией, объединяющей ряд организаций черной металлургии и являющейся одним из крупнейших производителей трубной продукции. Для привлечения молодежи на производство компания разработала и реализует программу «Будущее Белой Металлургии», одним их направлений которой является сотрудничество с учебными заведениями по подготовке кадров на основе дуального образования.

Целью данной статьи является изучение дуального образования с точки зрения не учебного заведения, а работодателя и определение функционала работодателя в условиях реализации дуального обучения.

В научной литературе имеется описание успешного опыта сотрудничества в Московской области между ПАО «Красногорский завод им. С.А.Зверева» и ГПОУ Московской области «Красногорский колледж» [7], однако в России мало примеров такого успешного сотрудничества.

Группа ЧТПЗ заключила договора о сетевой форме реализации образовательных программ среднего профессионального образования с ГАПОУ СО «Первоуральский металлургический колледж» и ГАПОУ СО «Первоуральский политехнический техникум».

В функции работодателя входят:

1. На основе результатов прогнозного планирования потребности в персонале работодатель формирует заявку на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов с указанием требуемого перечня профессий.

2. С целью вовлечения абитуриентов программы дуального образования и повышения качества подготовки выпускников общеобразовательных школ работодатель ведет профориентационную работу на территориях целевых муниципальных образований.

3. Работодатель самостоятельно планирует, формирует методическое обеспечение (недельные планы практик и практические задания) и организует

практическое обучение студентов, используя ресурсы внутренних структурных подразделений (образовательных и учебных центров, производственных подразделений (цехов), привлекает для реализации производственного обучения штатных и внештатных специалистов (наставников, мастеров и инструкторов производственного обучения).

Следует отметить, что наставники со стороны работодателя требуют предварительной педагогической подготовки [6], поскольку практическое обучение не должно расходиться с теоретическими основами, поэтому работодатель организует еще и периодическое обучение наставников, мастеров и инструкторов производственного обучения.

4. Работодатель определяет форму и методы оценки квалификаций, наиболее полно удовлетворяющие требованиям производства к результатам и качеству профессиональной подготовки выпускников (внутренние заводские квалификационные комиссии, центры независимой оценки квалификаций, демонстрационный экзамен по стандартам WorldSkills и т.д.), самостоятельно финансирует деятельность внутренних и внешних структур оценки квалификаций.

Группа ЧТПЗ активно участвует в движении «Молодые профессионалы " WorldSkills Россия"» [11]. Так, в 2018 году выпускниками программы было завоевано 31 медаль WorldSkills, а последние два года (2019 и 2020) – по 25 медалей, большинство из которых – золотые.

5. Работодатель несет ответственность за трудоустройство выпускников, прошедших подготовку в соответствии с заявкой. В таблице 1 представлены результаты трудоустройства выпускников

Таблица 1 – Показатели трудоустройства выпускников

Показатель	2016	2017	2018	2019	2020
Численность трудоустроенных выпускников, чел.	116	149	123	154	135
Доля трудоустроенных от численности выпускников, %	73,4	87,1	63,4	92,2	76,3

Таким образом, несмотря на значительные материальные и финансовые затраты, дуальное образование может быть выгодным работодателю, поскольку позволяет разрабатывать и добиваться реализации методического обеспечения обучения, определять форму и методы и реально участвовать в оценке квалификаций, и за счет этого обеспечивать свою компанию новым персоналом требуемого качества подготовки.

Список использованных источников

1. Басовский Д.А., Дегтярева И.Г. Перспективы внедрения элементов дуальной модели образования в учреждении среднего профессионального образования // Профессиональное образование и рынок труда. 2017. № 3. С. 25-27.

2. Гребенникова В.М., Гребенников О.В. Дуальное образование: мировая практика и современные российские реалии // Образование и общество. 2020. № 3 (122). С. 12-17.

3. Козлова О.А., Секицки-Павленко О.О. Модели рождаемости и репродуктивного поведения женского населения России: современные тенденции // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2020. Т. 13. № 5. С. 218-231.

4. Кулькова И.А. Региональная дифференциация показателей рождаемости в Российской Федерации / В сборнике: Перспективы развития экономики здоровья. Сборник докладов II Всероссийской научно-практической конференции. Уфа, 2020. С. 21-25.

5. Курячая Е.А. Организационное обучение – метод долгосрочных инвестиций в человеческие ресурсы при модификации традиционной иерархической организационной структуры управления в самообучающуюся организацию // Human Progress, 2018, Том 4, № 1. С. 4.

6. Миниахметова О.В. Подготовка наставников предприятий к организации практического обучения студентов в условиях дуального образования // Мир педагогики и психологии. 2019. № 1 (30). С. 165-170.

7. Рыжова И.М. Участие социальных партнеров (работодателей) в организации практико-ориентированной (дуальной) модели образования // Конференциум АСОУ: сборник научных трудов и материалов научно-практических конференций. 2018. № 4. С. 422-429.

8. Смирнов А.А. Обеспечение компании квалифицированным персоналом путем организации дуального образования на основе процессного подхода // Экономические науки. 2020. № 193. С. 418-421.

10 Тарелкина М.Б. Дуальное образование как основа подготовки в СПО // История и перспективы развития транспорта на севере России. 2020. № 1. С. 178-180.

11 Третьякова Л.А. Подготовка управленческих кадров на основе дуального образования // Менеджмент в России и за рубежом. 2020. № 3. С. 79-85.

12 Шувалова М.А. Активизация формирования профессиональных компетенций в дуальном образовании через участие в чемпионатном движении «Молодые профессионалы "ВорлдСкиллс Россия"» // Интернаука. 2019. № 2-1 (84). С. 46-47.

13 Шулепова А.С., Яценко Е.А. Влияние адаптации персонала на текучесть кадров в ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург» // Human Progress. 2019. Том 5, Вып. 5. С. 6.

14 Pleshakova A.Yu. Germany’s Dual Education System: The Assessment by its Subjects // Образование и наука. 2019. Т. 21. № 5. С. 130-156.

15 Yergalieva D.T., Golovin I.L., Komleva Ye.V., Baytuganova M.O. Problems of Dual Education in the Republic of Kazakhstan // Russian Journal of Sociology. 2017. № 3 (1). С. 17-22.

УДК: 005.95/.96

Трансформация инструментов управления персоналом в условиях гибридной занятости

Соколова И.А. [1]

Научный руководитель: к.пед.н. Корганова Ирина Владимировна [1]

[1] ФГБОУ ВО "МИРЭА – Российский технологический университет", г. Москва, Россия

Аннотация: Цель исследования - выявление инструментов управления персоналом гибридной формы занятости. Предмет - их характеристики, анализируя их, мы делаем выводы о значимости использования средств в сфере менеджмента персонала и обозначаем тенденции их развития для повышения эффективности использования. Методы исследования основаны на их оценке руководителями, применяющими их.

Ключевые слова: цифровизация, средства управления персоналом, удаленная занятость

Transformation of instruments of personnel management in conditions of hybrid employment

Sokolova I.A. [1]

Scientific adviser: Ph.D. Korganova Irina Vladimirovna [1]

[1] The Russian Industrial University MIREA, Moscow, Russia

Annotation: The purpose of the research is identifying instruments of administration of staff in a hybrid form of employment. During analyzing we made conclusions about the importance of using them in the sphere of management. The subject was their characteristics. We identified trends in their development to improve the efficiency of using. Research methods base on the rating of managers who apply.

Keywords: digitalization, instruments of personnel management, remote employment

Особенности трансформации используемых инструментов в управлении персоналом детерминировано прежде всего изменением внешних условий хозяйствования. Потребность мировой экономики в новых средствах в условиях удаленной занятости стала одной из основных причин активного развития цифровых технологий, которые могут обеспечивать передачу информации в процессе управления вне зависимости от месторасположения коммуниканта и реципиента. При включении валидных новым рыночным условиям инструментов в систему управления персоналом произошла ее реорганизация, что вызвало значительную трансформацию процесса управления персоналом в целом.

Сдерживающими факторами развития инновационных средств управления до сих пор остается недостаточная готовность некоторых государственных структур и работодателей к переходу к цифровым технологиям на практике. Отсутствие осознания эффективности широкого практического применения цифровых средств нашло отражение в недостаточном уровне развитости отечественных цифровых платформ, являющихся ключевым инструментом цифровой трансформации. Однако, драйвером создания и широкого их применения стали условия пандемии, которые вызвали активную реакционную деятельность хозяйствующих субъектов для адаптации к изменениям. Кроме этого, не-

смотря на недостаточность пропаганды необходимости практического применения цифровых технологий со стороны государства, произошла нормативная регламентация цифровизации как новой ключевой технологии управления (Распоряжение Правительством РФ от 28.07.2017 № 1632 – р). При оценке правового регулирования средств цифровизации стоит отметить, что в данном документе достаточно подробно изложены Общие положения Программы "Цифровая экономика Российской Федерации" [2, с. 2]. Вместе с тем до сих пор отмечается непроработанность локальной нормативной базы для процедур применения средств цифровизации в процессах управления персоналом. Без революционных изменений бизнес – моделей, которые реализуются благодаря трансформированным механизмам, процесс цифровизации теряет свою практическую значимость, выражаясь в форме цифровой автоматизации.

Вышеперечисленные сдерживающие факторы обусловили неготовность российского законодательства к массовому переходу работников на удаленный режим работы. Данный фактор упоминался в пояснительной записке к первой редакции законопроекта, призванного формализовать гибридную занятость и стал причиной принятия закона только во второй редакции. В законе, вступившем в силу с 1 января 2021, в отношении упомянутой формы занятости применен термин «удаленная работа». Закон вводит три ключевых понятия: дистанционная (удаленная) работа, подразумевающая систематическое выполнение трудовой функции из дома, временная, с уточнением, что удаленно работник трудится сроком до шести месяцев, и комбинированная, трактующаяся как периодический формат занятости.

Появление новых форм занятости стало причиной переориентации управления персоналом на поиск средств реализации концепции онлайн–администрирования. Появление большого числа дистанционных сотрудников стало тенденцией и причиной ряда проблем управления. Устранение проблем цифровизации управления персоналом требует применения совокупности инструментов для решения задач работниками гибридной формы занятости. Релевантным инструментом кадрового менеджмента является системно организованное комбинированное управление, тенденциям модификации средств в составе информационных технологий коего посвящено исследование.

Целесообразность текущего контроля и координации выполнения трудовой функции «удаленщиками» снижается в силу делегирования им широкого круга полномочий. Ключевым субъектом формирования рабочего режима стал исполнитель, поэтому важно дать ему возможность рационально использовать личные ресурсы, управляя временными ресурсами – работать по гибкому графику, если это не противоречит условиям работы. Тогда задача руководителя будет применять новые инструменты итогового контроля и координации, нивелирующие негативные последствия децентрализации, например, видео–конференции, ознаменовавшие «ZOOM–революцию».

Распространение новых форм занятости, развитие информационных технологий, децентрализация контрольной функции предъявляют требования к компетенциям работника, в том числе и HR–менеджерам. Soft–skills и hard–skills связывают с цифровой грамотностью и культурой их носителя. Растет

ценность гибких профессиональных навыков, обеспечивающих продуктивное выполнение обязанностей на базе имеющихся компетенций в краткосрочной перспективе и дающих возможность менять их в будущем, поэтому важно повышать компетентность для роста функциональной мобильности. Трендом стало применение методов оценки должностей на основе факторов более широкой линейки критериев системы ре-грейдинга. Референтной признается компетенция овладения инновационными компьютерными технологиями. Необходимость развития компетенций актуализирует реорганизацию системы LMS для использования дистанционных образовательных технологий [4, с. 3]. Примерами новых инструментов стали электронные курсы. По оценке президента ПАО «Лукойл» Вагита Алекперова в корпоративной системе LMS завершены 134 000 курсов–на 1/3 больше, чем в 2019 [1, с. 8]. Тренд профессионального развития–приоритет альтернативных карьерных треков, расширяющих диапазон знаний, позволяющих реорганизовать труд при обогащении работы. Нецелесообразность применения к «удаленщикам» классических инструментов стимулирования делает обучение трендом, позволяя удовлетворить их познавательные потребности.

Содержание функции организации рабочего пространства сместилось на оптимизацию связующих процессов, создавшего пространство гибридного офиса. Применяются интернет–платформы для оперативной связи работников различной форм занятости, позволяющие координировать их работу [3, с. 5]. В «cder.io» офис используют для совещаний, но большинство подключается онлайн. Использование платформ для коллаборации повышает лояльность работников благодаря обеспечению их возможностью неформального общения. Посредством платформ с иными характеристиками, руководитель реализовывает функции контроля и координации. Коммуникации как основная характеристика деятельности человека претерпели цифровую трансформацию. Используются инструменты, модифицирующие поток в сбалансированную по содержанию систему, включающую необходимые работнику данные, что облегчает их восприятие. Структурированность потока предопределяет его таргетированность, позволяющую ориентироваться на потребности в информации сотрудника. Менеджеры «Тинькофф» используют «менеджер задач» сервиса Todoist–личные кабинеты дают руководителям корректировать цели, поставленные себе работником. Оптимизация содержания и направленность потока дали сотрудникам доступ к списку персональных задач. Это предотвращает дублирование функций, происходящее при выделении своих задач в общем информационном потоке. Однако оформилась проблема искажения передаваемых смыслов из – за невозможности комплексной оценки вербальных и не вербальных жестов реципиентом. Эффект нивелируют использованием программных продуктов, позволяющих использовать видео.

Стимулирование «удаленщиков» актуально в силу их психологического сопротивления в домашних условиях выполнять трудовую функцию. Обусловленный процессом самодемотивации, тренд стимулирования выражен в применении мотивационного механизма, нацеленного на снижение уровня дезорганизации. Компании хотят усилить коммуникативные связи, для чего вводят в

практику управления «экологичные» платформы типа экосистемы Microsoft, где проводят встречи в сервисах Teams. Платформы внедряются для совместной деятельности работников с разными месторасположениями рабочих мест, что позволяет им чувствовать причастность общему делу. Но в процессе стимулирования делают акцент на географическую удаленность –ManGo предложила деловую игру, в которых участники, обменявшись фотографиями стола, угадывают, кому «домашний офис» принадлежит.

Сдвиг в парадигме рекрутинга повысил значимость имиджа компании как работодателя, создаваемого маркетинговой тактикой. Рекламная единица должна включать примеры практической деятельности, позволяющие избежать фрустраций соискателя, который лично не посещает офис для оценки рабочего места. Тренд отбора – использование средств связи формата видеоконференций, позволяющих понять внутреннюю мотивационную структуру соискателя при оценке вербальных и невербальных жестов [5, с. 184].

Перечисленные нами средства в значительной мере меняют контент управления персоналом и позволяют оптимизировать его процессы. Их применение требует систематичности и квалификации руководителей, специалистов кадровых служб персоналом и других работников. Валидность использования инструментов будет выше при соблюдении этих требований.

Тенденцией развития перечисленных методов и инструментов управления персоналом станет расширение их практического применения при условии их правовой регламентации и повышении цифровой культуры всех причастных сторон, что позволит говорить об изменениях в социально – экономических отношениях и цифровой трансформации экономики.

Список использованных источников

1. Аветисян Д.Д. – Образовательный контент для дистанционного обучения. – М.: Преподаватель XXI века, 2009. – 8 с.

2. Галимова М.П. – Готовность российских предприятий к цифровой трансформации: организационные драйверы и барьеры. – У.: Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика, 2019. – 11 с.

3. Милевская А.А. – Глобальные тенденции в области цифровой промышленности. – М.: Журнал Белорусского государственного экономического университета, 2019. – 10 с.

4. Пьянников М.М. – Виды коммуникаций в системе LMS. – М.: Современные исследования социальных проблем, 2013. № 1 (21). – 9 с.

5. Шумаев В.А., Булеев А.И., Ранюк В.В. – Управление персоналом: проблемы подбора и отбора кадров в логистической компании. – М.: РИСК: Ресурсы. Информация. Снабжение. Конкуренция, 2019. № 4. – 264 с.

УДК 331.1

Текучесть кадров как следствие неэффективной работы системы трудовой адаптации

Хойна М.Н. [1]

Научный руководитель: к.э.н. Верна В.В. [1]

[1] ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Аннотация: В статье рассмотрены проблемы, связанные с влиянием процесса адаптации на текучесть персонала в организации. Предложены адаптационные мероприятия, способствующие снижению уровня текучести кадров. Сделан вывод о значении эффективной системы трудовой адаптации в организации.

Ключевые слова: текучесть кадров, трудовая адаптация, управление персоналом, сотрудники организации, удаленная занятость.

Staff turnover as a consequence of ineffective work of the labor adaptation system

Hoyna M.N. [1]

Scientific adviser: Ph.D. Verna V.V. [1]

[1] V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

Annotation: The article discusses the problems associated with the impact of the adaptation process on staff turnover in an organization. Adaptation measures are proposed to reduce the level of staff turnover. The conclusion is made about the importance of an effective system of labor adaptation in an organization.

Keywords: staff turnover, labor adaptation, personnel management, employees of the organization, remote employment.

Стремительный рост роли персонала в организации сопровождается совершенствованием системы управления человеческими ресурсами. Важным составным элементом в структуре подготовки кадров выступает адаптация, а управление ею является одной из приоритетных проблем при работе с персоналом и его удержании.

Адаптация представляет собой приспособление персонала к организации, ее экономическим, психологическим и производственным условиям. Она формирует у сотрудника определенное организационное поведение, которое дает ему возможность построить свою дальнейшую профессиональную траекторию.

Адаптационные мероприятия имеют своей целью ознакомление сотрудника со структурой и корпоративной культурой организации, коллективом и клиентами, содержанием знаний об основных трудовых обязанностях и ожидаемых результатах, а также направлены на удовлетворение нужд сотрудника, разработку его трудового пути в компании, развитие и обучение [5].

Кроме того, стоит отметить, что, несмотря на то, что существуют различные виды адаптации, процесс приспособления сотрудника к компании должен иметь совокупность методов и способов, способных наилучшим образом ока-

зать помощь новому работнику. Акцент наставника должен быть сделан на индивидуальный подход с целью устранения недостающих знаний и навыков, и создания условий для повышения производительности труда за счет мобилизации своих внутренних ресурсов [2].

Процесс трудовой адаптации не имеет определенных сроков реализации. Его характерной особенностью является то, что он может продолжаться неограниченное время, которое будет направлено на достижение профессионализации и социализации сотрудника в организации [3].

Система трудовой адаптации организации оказывает значительное влияние на уровень текучести кадров. Поскольку неэффективность системы, вызванная неучастием компании в профессиональной жизни нового сотрудника, отсутствием диалога с руководством, нарушением режима работы, сложностями в общении с коллегами и другими причинами, непосредственно оказывающими воздействие на персонал в непривычной для него обстановки, может привести к увольнению работников.

Текучесть кадров является достаточно серьезной проблемой для организации, поскольку оказывает влияние, связанное со снижением производительности труда и потерей квалифицированных кадров, на результативность функционирования компании, что может привести к негативным последствиям.

Причины для увольнения с организации, относящиеся к трудовой адаптации, могут быть как явно выраженными, так и быть скрыты работником, в связи с чем, компании необходимо индивидуально с каждым работником выяснять реальную причину недовольства для ее устранения или недопущения в дальнейшем.

Неэффективность системы трудовой адаптации также отражается на финансовом состоянии компании. Данное утверждение подтверждает исследование Forbes, согласно которому ежегодно российские организации из-за некачественной работы новых сотрудников, связанной с отсутствием им помощи со стороны руководства и слабой информированностью о рабочей деятельности, теряют около 228 млрд. долларов [6].

В соответствии с чем, каждая организация нуждается в систематическом анализе проблем адаптации кадров и разработке путей их устранения. Совершенствовать процесс трудовой адаптации с целью уменьшения показателя текучести кадров можно с помощью следующих мероприятий:

1. Детальное составление плана адаптации работника. План позволит не упустить важные моменты при введении сотрудника в должность, ознакомить его со всей необходимой информации об его профессиональной деятельности и организации в целом.

2. Оформление рабочего места сотрудника до его прихода. Данное мероприятие даст возможность работнику комфортно себя чувствовать на рабочем месте, покажет его важность для организации и оставит приятное впечатление.

3. Закрепление за работником наставника. Наставник расскажет об организации, разъяснит сотруднику его должностные обязанности, познакомит его с целями компании, что позволит новичку избежать непонимания и недосказанности.

4. Знакомство нового сотрудника с коллективом. Адаптация работника к коллективу также имеет большое значение, поэтому необходимо его познакомить со всеми членами коллектива, с которыми ему предстоит сотрудничать в рамках своей трудовой деятельности. Это позволит устранить стеснение и наладить контакт с целью предложения идей или уточнения определенных рабочих вопросов.

5. Налаживание конструктивной обратной связи с руководством. Обратная связь необходима сотруднику для понимания правильности выполнения им трудовых задач. Кроме того, руководство может указать направления, в которых работнику необходимо развиваться, совершенствовать свои навыки и знания.

6. Формирование индивидуального плана карьерного развития сотрудника. Индивидуальный план карьерного развития даст возможность выстроить траекторию профессиональной деятельности работника в рамках данной компании. Он будет осведомлен о необходимых знаниях и навыках, которые будут нужны для перехода на следующую ступень карьерной лестницы, что не создаст у него состояния неопределенности.

7. Изучение удовлетворенности сотрудника трудовой деятельностью. Непосредственный наставник, руководство и служба управления персоналом должны интересоваться успехами работника, особенно его ошибками, сомнениями и недовольством. Это позволит найти оптимальное решение для устранения определенных проблем и избежать формирования негативного отношения к организации [1].

Однако в условиях удаленной занятости адаптация представляет собой более сложный процесс. Отсутствие личного контакта нового сотрудника со своим непосредственным руководителем, а также с коллективом, создает определенную напряженность у работника, вызванную непониманием особенностей организационного поведения, что может сказываться на качестве выполнения им должностных обязанностей. Поэтому каждая компания, имеющая новых дистанционных сотрудников, должна организовывать онлайн-платформы для взаимодействия наставника и новичка в любую минуту рабочего времени. Это позволит с одной стороны, руководству ознакомить сотрудника с организацией и ее особенностями, осуществлять тщательный контроль и анализ работы, а с другой стороны, новому работнику задавать интересующие или непонятные ему вопросы. Кроме того, компания может предоставить сотруднику недостающие технические принадлежности и оплатить интернет-услуги, что повлияет на отношение работника к организации и избавит компанию от непредвиденных проблем.

Также, стоит отметить, что в процессе адаптации, нуждаются и работающие уже продолжительное время в компании сотрудники, переведенные на дистанционную работу. У них, как и у новых сотрудников, могут возникнуть определенные проблемы, которые необходимо своевременно устранить. Это также можно реализовать с помощью онлайн-взаимодействия с непосредственным руководителем и коллегами, что позволит оперативно трансформировать и не остановить рабочий процесс, персонал сможет качественно выполнять свои

трудовые обязанности, что не повлечет за собой негативных последствий, связанных с текучестью кадров.

Таким образом, трудовая адаптация предопределяет удовлетворенность сотрудников своей рабочей деятельностью и организацией в целом, что оказывает значительное влияние на текучесть персонала. Эффективность системы адаптации отражается на результативности трудовой деятельности персонала и удовлетворении их материально-бытовых потребностей. В соответствии с чем, инвестиции в сотрудников и качественная организация их трудовой деятельности, позволит компании повысить свой имидж, удержать персонал, а также сэкономить финансовые и временные ресурсы.

При этом необходимо отметить, что происходит трансформация мероприятий, связанных с трудовой адаптацией сотрудников в условиях удаленной занятости, в сторону изменения взаимодействия наставников и работников, направленных на онлайн-коммуникации с целью разъяснения должностных вопросов и налаживания взаимоотношений.

Список использованных источников

1. Адаптация кандидата на испытательном сроке [Электронный ресурс] // Executive.ru. – URL: https://www.e-xecutive.ru/community/magazine/1303868-elena-semenihina-adaptatsiya-kandidata-na-ispytatelnom-sroke (дата обращения: 17.02.2021).

2. Головцова И.Г. Дистанционный менеджмент человеческого капитала в условиях неопределенности / И.Г. Головцова, М.А. Жуева // Вестник алтайской академии экономики и права. – 2020. - №7-1. – С. 71-75.

3. Ежукова И.Ф. Трудовая адаптация сотрудников // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. - №S1. – 0,5 п.л. – URL: http://ekoncept.ru/2017/470002.htm.

4. Лобанова К.Ю. Текучесть кадров и мероприятия по ее снижению / К.Ю. Лобанова, Р.Ш. Бикметов // Вектор экономики. – 2019. - №9(39). – С. 46-51.

5. Пискарева Н.А. Современные тенденции адаптации персонала организации / Н.А. Пискарева // Социально-гуманитарные проблемы образования и профессиональной самореализации «Социальный инженер-2017». – 2017. – С. 133-136.

6. Пустое место: как бороться с текучестью персонала [Электронный ресурс] // АО «АС РУС МЕДИА». – URL: https://www.forbes.ru/svoi-biznes-video/startapy/303565-zayavka-na-konkurs-shkola-molodogo-milliardera-promo-robo (дата обращения: 17.02.2021).

УДК 005.95:339.37

Кадровые технологии в розничной сети (на примере, ООО «Остин» магазин Funday г. Новокузнецк)

Чайкина Ю.Д. [1], к.э.н. Казанцева Г.Г. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: предметом исследования данной статьи являются особенности кадровых технологий. Цель данной работы заключается в исследовании кадровой политики на предприятии. В результате исследования были рассмотрены современные кадровые процессы, проблемы кадровой политики, варианты их решения. Произведен анализ степени влияния кадровых технологий на компанию ООО «Остин» магазин Funday г. Новокузнецк. Указана характеристика наиболее эффективных кадровых технологий.Сделан вывод о значимости кадровых технологий в управлении персоналом.

Ключевые слова: кадровые технологии, кадровая политика.

HR technologies in the retail network on the example of LLC "Ostin" Funday store Novokuznetsk

Chaikina Yu. D. [1], Ph.D. Kazantseva G.G. [1]

[1] The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation: the subject of this article is the peculiarities of personnel technologies. The purpose of this work is to study the personnel policy at the enterprise. As a result of the research, modern personnel processes, problems of personnel policy, and options for their solution were considered. The analysis of the degree of influence of personnel technologies on the company LLC "Austin" Funday store Novokuznetsk is made. The characteristic of the most effective personnel technologies is specified. The conclusion is made about the importance of personnel technologies in personnel management.

Keywords: personnel technologies, personnel policy.

Сложность ведения бизнеса в розничной торговле в период пандемии отражается в первую очередь на персонале магазинов: сокращение, ротация, универсальность работников – это только часть решений в оптимизации управления персоналом. Наработанные кадровые технологии требуют детального анализа и оптимизации под новые вызовы внешней среды компаний.

Кадровые технологии – это совокупность последовательно производимых действий, приемов, операций, которые позволяют на основе полученной информации о возможностях личности (профессиональные способности, знания, умения, навыки, личностные качества) сформировать условия их реализации, либо изменить в соответствии с целями организации [1].

Они представляют собой совокупность организационных процедур, методов, направленных на оптимизацию решений по персоналу. Так, они позволяют грамотно планировать структуру и состав штата предприятия, своевременно подготавливать, переквалифицировать кадры, проводить ротацию трудовых ресурсов.

В технологии кадровых решений включены следующие основные элементы:

– планирование кадрового состава и резерва;
– подбор кадров, определение зарплаты сотрудникам, льгот;
– адаптация, профориентация сотрудников;
– оценка труда персонала, обучение работников, подготовка резерва;
– управление развитием кадрами;
– служебное повышение сотрудников, производственные отношения, охрана здоровья, социальные вопросы.

При их использовании необходимо соотносить характеристики работников характеру исполняемых ими служебных обязанностей, результативность их труда, деловое, профессиональное и личностное развитие служащих.

Кадровые технологии выполняют специфические управленческие функции. Прежде всего, они обеспечивают рациональное включение профессиональных возможностей работника в систему предписанных ролей организации. На их основе также формируется механизм востребованности на предприятии профессиональных способностей сотрудника. [2]

Подбор и эффективность используемых кадровых технологий зависит от специфики деятельности организации, рассмотрим их на примере конкретной организации розничной сети, ООО «Остин» магазин Funday г. Новокузнецк.

Компания «Остин» магазин Fan Day г. Новокузнецк - это общество с ограниченной ответственностью, целью которой является прибыль, которая зависит от использования персонала в соответствии со структурой и целями организации и повышением эффективности трудовой отдачи. Основной вид деятельности в компании ООО «Остин» магазин Fun Day, г. Новокузнецк это:

– розничная торговля одеждой;
– розничная торговля аксессуарами.

Организационная структура, кадровые технологии в магазине Fun Day типовые, которые строго регламентированы головной организацией. Организационная структура отвечает всем задачам трудовой деятельности. Таким образом, можно сделать вывод, что в организации все структурные подразделения связаны между собой и имеют четкие трудовые обязанности.

В рамках административных связей руководство организации доводит до подразделений обязательные для исполнения решения, направленные на достижение конкретных результатов, задает цели и основные стандарты их деятельности, контролирует их выполнение. Чтобы организационные связи были целесообразно упорядочены, необходимо согласовывать действия всех должностных лиц и структурных подразделений, а также создавать наилучшие организационные условия для функционирования каждого из них. [3]

В коллективе магазина преобладают женщины, они составляют 69% от общей численности персонала, это обуславливается спецификой работы торгового зала и кассовой зоны. Соответственно 31% составляют мужчины - это администратор, кладовщик, некоторые продавцы мужского отдела, подсобные рабочие и служба охраны.

По уровню образования у сотрудников магазинов преобладает неоконченное высшее образование - 49%, высшее составляет 25%, а средне - специ-

альное 26%. Такое преобладание неоконченного высшего образования характеризуется возрастом персонала. В основном это молодые люди, в возрасте до 25 лет, учащиеся заочных отделений ВУЗов. Из-за этого у большинства сотрудников стаж работы в компании не превышает двух лет (62%), так как после завершения учебы многие сотрудники увольняются и устраиваются работать уже по специальности, полученной ими в ВУЗе, от двух до пяти лет работают - 27% и только 11% работают в компании более пяти лет. [4] Анализ трудовых ресурсов магазина отражает типовую ситуацию с гендерным составом, уровнем образования и текучестью кадров, исходя из этого, специфики трудовых ресурсов в магазине разработан ряд кадровых технологий.

Результатом применения кадровых технологий в магазине Fun Day является:

– обеспечение получения всесторонней достоверной информации о сотруднике;

– обеспечение организации персоналом, соответствующим текущим и перспективным задачам, как качественным, так и количественным;

– обеспечение востребованности персонала.

Грамотное применение кадровых технологий вносит вклад в повышение управляемости организации, эффективность ее деятельности, формирование социального капитала.

Первые по важности для магазина являются кадровые технологии планирования численности персонала. Планирование численности – это ряд решений по размещению и развитию персонала, использованию его потенциала для достижения целей организации и, с другой стороны, часть общей системы планирования в организации Планирование численности работников отдельных должностей, профессий и уровней квалификации предусматривает установление планового количества этих работников [5]. Планированию численности работников и ее состава в магазине Fun Day предшествует анализ динамики персонала и оценка эффективности использования его рабочего времени в за предыдущие периоды. Происходит это следующим образом:

а) администратор магазина:

– в течении всего рабочего дня проводит анализ сотрудников согласно графику работы и штатного расписания,

– следит за выполнением обязанностей, контролирует простои сотрудников,

– в конце рабочего дня передает информацию директору магазина в устной форме оценку эффективности сотрудника.

б) директор магазина принимает окончательные решения о дальнейшей «судьбе» сотрудника.

Данная процедура предназначена для выявления более подходящих кандидатур на определенную должность. Также, в магазине FunDay практикуется вариант работы с сокращенным штатом, при наличии высоко квалифицированных работников. Сокращение численности персонала позволяет экономить на фонде оплаты труда, что в период кризиса остается приоритетной задачей для

магазина. При планировании необходимого количества работников определяют явочную и среднесписочную их численность, исходя из штатного расписания. Дополнительная потребность в работниках рассчитывается с учетом имеющихся вакансий и возможной убыли работников в связи с уходом на пенсию, в армию, на учебу и т.д.

Найм персонала – это самый трудозатратный процесс в магазине вызванный высокой текучестью кадров. Найм персонала включает в себя технологии поиска и подбора персонала.

Технология поиска кандидатов включает в себя размещение объявлений на специализированных сайтах, таких как: hh.ru, rabota.ru, avito.ru, так же, на сайте компании https://fundayshop.com.ua/ можно заполнить резюме. Предъявляемые требования: мужчины и женщины от 18 до 40 лет, желателен опыт прямых продаж, коммуникабельность, знание ПК, обучаемость.

Подбор персонала осуществляется во время проведения анкетирования и личного собеседования с кандидатом. При подборе используется конкурсный отбор персонала, который гарантирует равные возможности кандидатов на получение работы. Преимущества конкурсного отбора заключается в том, что у каждого кандидата появляется возможность продемонстрировать свои профессиональные качества, умение справляться с разными рабочими ситуациями, в данном случае результат конкурса зависит напрямую от кандидата. Директор магазина занимается всеми этапами поиска и подбора персонала.

Стажировка и обучение сотрудников в практике управления персоналом магазина объединены в одну кадровую технологию. Обучение на рабочем месте проходит в течение семи дней под руководством наставника и включает следующие виды и методы обучения:

– наставником объясняется специфика работы и предоставляются необходимые дидактические материалы;

– наставник отвечает на все интересующие вопросы, дает индивидуальное задание. Индивидуальное задание оценивается наставником и выдается корректирующая обратная связь;

– руководством магазина проводятся дополнительные тренинги и семинары для дальнейшего развития персонала.

По итогу провиденного обучения, наставник передает директору свои рекомендации относительно успехов в обучении сотрудника. Директор принимает решение о целесообразности трудоустройства сотрудника на постоянную основу.

В более быстрой адаптации новых сотрудников, также способствует наставник в лице администратора магазина, который помогает «влиться» в коллектив и применить полученные знания на практике. Условия обучения и адаптации прописаны в «Положении об условиях обучения и адаптации стажёров магазин FunDay». Наличие подробных должностных инструкций способствуют более успешной адаптации.

На практике этапы стажировка-обучение и адаптация реализуются одновременно. Обучение проходит в ходе работы, тем самым ускоряет процесс

адаптации работника и не замедляет рабочих процессов. Проработанные кадровые технологии по каждому из описанных процессов позволяют принять объективное решение о дальнейшем трудоустройстве сотрудника.

В магазине FunDay большее значение уделяют оценки персонала. Для отслеживания вклада персонала в прибыль организации, директором магазина ежемесячно проводится его оценку, по результатам личных продаж, соблюдению корпоративных стандартов (оценка тайного покупателя). Сотрудникам с продажами менее установленного минимума, делается предупреждение. Для сотрудников, чьи показатели выше плановых, действует система мотивации, например, оплачиваемый выходной.

Важной кадровой технологией является аттестация персонала магазина FunDay. Аттестация необходима для ревизии и развития кадрового состава, оптимизации процесса ротации кадров, повышения организованности в работе с кадрами. Прибыль компании напрямую зависит от аттестации персонала, чем лучше подготовлен персонал, тем выше будет прибыль. Отработаны следующие требования к проведению аттестации:

– аттестация проводится каждые полгода, по результатам которой делается заключение о возможном повышении или понижении в должности, перевода на другой объект или увольнения;

– вопросы для аттестации персонала магазина разработаны руководством головной компании ООО «Остин». Для того, чтобы пройти аттестацию, необходимо выполнить тестирование;

– тестирование проходит дистанционно на корпоративном портале. Аттестация считается пройденной, если тестирование выполнено на 70% и выше.

Директор магазина является ответственным за проведение аттестации персонала. Данная кадровая технология полностью удовлетворяет методы и формы организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала.

Несмотря на большой опыт использования кадровых технологий в разных процессах управления персоналом, в магазине не все кадровые вопросы решены эффективно. Существует ряд проблем, таких как текучесть кадров и перегрузка директора магазина широким функционалом и единоличной ответственностью за реализацию всех кадровых технологий. Следующей проблемой является трудозатратность процессов найма персонала, связанных с высокой текучестью кадров.

В связи с данной проблемой процесс найма необходимо оптимизировать за счет формализации и разработки инструкции по поиску и подбору персонала. Существует необходимость внедрения кадровых технологий, которые обеспечат усовершенствование процесса найма персонала, с детальным описанием этапов отбора и подбора персонала.

Внедрение компьютерных программных решений также позволит оптимизировать процессы найма. Например, использование программного сервиса Хантфлоу позволяет в режиме одного окна вести базу резюме, назначать собеседования, отправлять письма заказчикам и кандидатам и формировать отчеты

о работе. Существуют аналоги данной программы: РосБизнесСофт, Битрикс24, amoCRM и т.д. Использование предложенных программных решений позволит сократить затраты времени на найм, повысит его эффективность. У директора магазина появится возможность перераспределения времени, и уделение внимания стратегически важным задачам развития магазина FunDay и повышения его прибыльности.

Расширение программ обучения и развития продавцов-кассиров за счет включения в образовательные программы активных методов offline обучения, снижения нагрузки на самостоятельное обучение через корпоративный портал, включение методов обучения с использование технологий дополненной реальности и иных технологичных решений, повысит мотивацию сотрудников, расширяя возможности профессионального роста. Высококвалифицированный персонал будет включен в кадровый резерв на должности администратора торгового зал и директора магазина. Возможности карьерного роста мотивируют персонал к дальнейшей работе в организации.

Исследуя эффективность использования кадровых технологий в розничной торговле, на примере магазина Funday, выявлены наработанные технологии на всех этапах управления персоналом. Однако, существуют типовые проблемы розничных сетей – легкозаменяемость сотрудников низкой квалификаций, а, следовательно, текучесть кадров и перегрузка ключевых сотрудников при недостаточной материальной мотивации. Предложенные варианты оптимизации кадровых технологий помогут решить выявленные проблемы.

Список использованных источников

1. Новые кадровые технологии [Электронный ресурс]: сайт. – Режим доступа:https://cyberleninka.ru/article/n/novye-kadrovye-tehnologii/viewer, свободный (дата обращения: 18.03.2021).

2. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: Практикум: учебное пособие. / А. Я. Кибанов. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 365 с.

3. Психология управления: учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. В. Селезнева. – Москва: Юрайт, 2019. – 68 с. – ISBN 978–5–9916–8378–4. – URL: https://biblioonline.ru/book/psihologiya-upravleniya-432990 (дата обращения: 12.03.2021).

4. Fun Day – магазин одежды для всей семьи [Электронный ресурс]: сайт. – Режим доступа: https://fundayshop.com.ua/, свободный (дата обращения: 12.03.2021).

5. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 467 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-8710-2. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/431878 (дата обращения: 12.03.2021).

УДК 330.341

О воздействии макроэкономических факторов на выбор уровня образования выпускниками школ

Чубова Д.О. [1], Бобко Т.В. [1]

[1] ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: В статье исследовано влияние макроэкономических показателей развития Российской Федерации на выбор уровня образования выпускниками школ. Проведен анализ воздействия финансово-экономических кризисов 2009 и 2015 годов на систему профессионального образования в нашей стране и Кемеровской области. Сделаны выводы. Результаты исследования могут быть использованы при формировании стратегии развития вузов, согласованной с прогнозом динамики макроэкономических показателей внешней среды. Авторы статьи считают, что на этапе развития общества знаний необходимо уделять особое внимание причинам снижения спроса на высшее образование.

Ключевые слова: уровни образования, макроэкономические факторы, внешняя среда, социально-экономическая система.

On the influence of macroeconomic factors on the choice of the level of education by school graduates

Chubova D.O. [1], Bobko T.V. [1]

[1] FSBEI HE «Siberian State Industrial University», Novokuznetsk, Russia

Annotation: The article examines the influence of macroeconomic indicators of the development of the Russian Federation on the choice of the level of education by school graduates. The analysis of the impact of the financial and economic crises of 2009 and 2015 on the vocational education system in our country and the Kemerovo region is carried out. Conclusions are drawn. The results of the study can be used in the formation of a strategy for the development of universities, consistent with the forecast of the dynamics of macroeconomic indicators of the external environment. The authors of the article believe that at the stage of development of the knowledge society, it is necessary to pay special attention to the reasons for the decline in demand for higher education.

Key words: levels of education, macroeconomic factors, external environment, socio-economic system.

Уровень образования населения является одним из важнейших показателей уровня развития как нашей страны в целом, так и ее отдельных регионов [5]. Он оказывает прямое воздействие на благосостояние населения. Это связано с тем, что трудовые ресурсы являются главной производительной силой, которая формирует величину валового национального и регионального продуктов и определяют темпы общественного развития.

В условиях глобальной экономической нестабильности большое значение имеет достижение устойчивого социально-экономического развития региона. Большая роль в этом процессе отводится образованию.

Согласно исследованиям профессора Акперова И.Г., существует прямая взаимосвязь между темпами экономического роста региона (p) и долей работников умственного труда (d), которая представлена на рисунке 1[1].

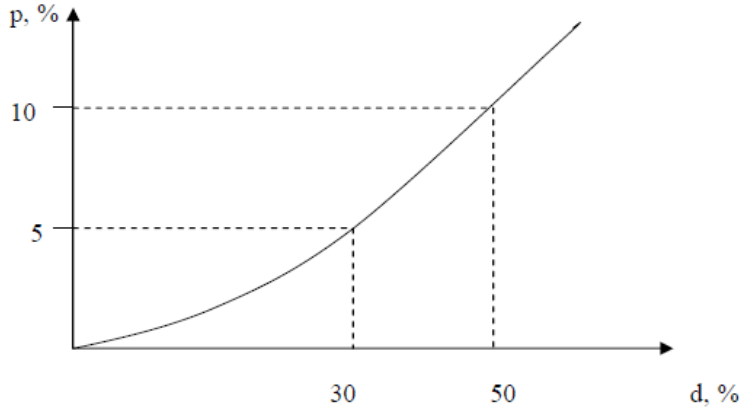


Рисунок 1 – Зависимость темпов экономического роста региона (p) от доли работников умственного труда (d) [1]

На основании рисунка 1 можно сделать вывод о том, что показатели темпа экономического роста и увеличение доли работников умственного труда имеют почти линейную зависимость. Увеличение доли работников умственного труда на 20-30% обеспечивают пятипроцентный прирост региональной экономики.

Наличие у населения высшего образования ускоряет достижение экономического эффекта за счет следующих факторов:

– повышение производительной способности рабочей силы;

– влияние на величину национального (регионального) дохода материализации полученных знаний.

В настоящее время профессиональное образование можно получить, пройдя один или несколько последовательных уровней: среднее профессиональное (СПО) и высшее образование (ВО). Цель настоящего исследования заключается в выявлении факторов, влияющих на выбор дальнейшей ступени образования выпускниками школ. Особенно важным является аспект изучения причин роста популярности одного из видов уровней образования - СПО - среди молодежи, что ведет к замещению другого – ВО [4].

Исследовательским центром РАНХиГС в 2019 году был проведен мониторинг уровня образования среди людей разных возрастов, который представлен на рисунке 2.

На основании линии тренда диаграммы, можно сделать вывод о том, что на протяжении многих лет, спрос на среднее профессиональное образование в нашей стране остается стабильным. Но, среди поколения молодых людей до 30 лет, этот уровень оказался более востребован по сравнению с поколением людей до 40 лет. В тоже время падение численности специалистов с высшим образованием у молодежи до 30 лет по сравнению с поколением до 40 лет составило 14,6% (в сумме ВО + (ВО+СПО)).

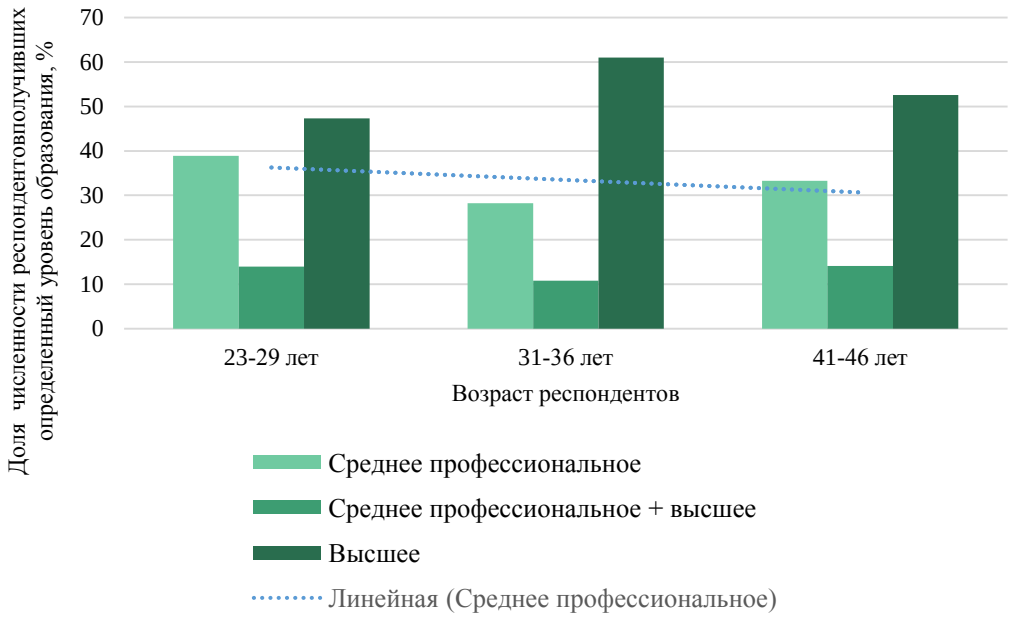


Рисунок 2 - Уровень образования россиян разных возрастных групп
Составлено по данным РБК: URL: https://www.rbc.ru

В исследовании РАНХиГС также были изучены причины востребованности СПО среди молодежи. Результаты представлены на рисунке 3.

Рисунок 3 - Причины выбора среднего профессионального образования у жителей разных типов поселений
Составлено по данным РБК: URL: https://www.rbc.ru

Таким образом, независимо от размера агломерации, основные причины, занимающие верхние строчки в опросе населения, остаются одинаковыми и они, прежде всего, финансовые: 1) большинство родителей испытывают финан-

совые трудности при оплате обучения в ВУЗе, поэтому выбирают программу СПО ввиду большого количества бюджетных мест; 2) школьники желают как можно раньше начать работать; 3) школьники избегают ЕГЭ, отдавая свое предпочтение среднему профессиональному образованию, боясь, что не «вытянут» профильные предметы и не смогут в дальнейшем поступить в ВУЗ.

Еще одной неочевидной причиной интереса школьников к СПО явилась популяризация международного чемпионата профессионального мастерства молодых специалистов WorldSkills

Мы дополнили результаты, полученные в РАНХиГС своим исследованием, приведя их в соответствие величиной валового внутреннего продукта России. Как указывалось выше, исследование РАНХиГС проводилось в 2019 году. Если от 2019 года отнимаем возраст респондентов - получаем их год рождения, к которому прибавляем 7 лет – возраст, когда ребенок идет в школу, и 9 или 11 лет обучения в школе. На последнем этапе получаем год выбора выпускниками школ программы СПО или ВО для продолжения обучения.

Результаты исследования представлены на рисунке 4.

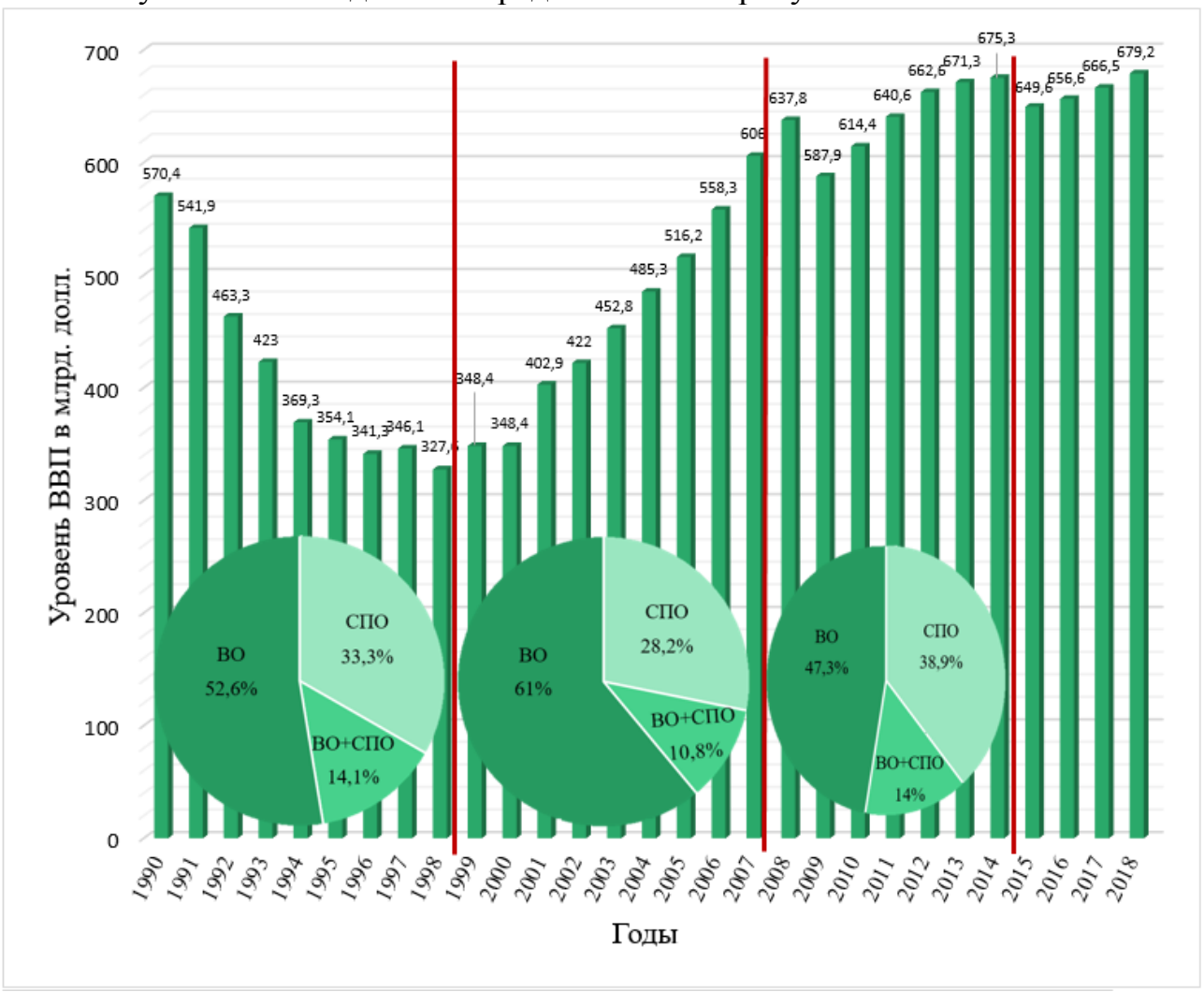


Рисунок 4 - Динамика ВВП России по годам с 1990 по 2019, в млрд. долл.
Составлено авторами: Российский информационный портал. Сайт. Режим доступа: http://fincan.ru/

Начиная с 1990-х годов до начала 2000-х в России стали активно формироваться информационное общество и вместе с ним рынок образовательных услуг. Государство начало утрачивать монополию на подготовку специалистов. В первую очередь это коснулось сферы экономики и управления. Появилось, так называемое, коммерческое образование, а вместе с ним большая сеть образовательных организаций от обыкновенных курсов повышения квалификации до «элитных» вузов, имеющих международные программы обучения. Вследствие таких масштабных изменений в сфере деятельности высшего образования сформировалась конкурентная среда, в которой имело место как внешняя, так и внутренняя борьба за контингент обучающихся. Дополнением к описанным преобразованиям стало проявление рыночного принципа – платность обучения (образовательных услуг). В тот период при падении ВВП и, как следствие, снижении бюджетных ассигнований в систему высшего образования, это было необходимым шагом для поддержки системы образования.

С начала 2000–х годов, по результатам, подписанного Россией Болонского соглашения изменилась стратегия развития вузов. Дорожной картой преобразований в системе высшего образования был избран курс на формирование двухступенчатого высшего образования: бакалавриата и магистратуры. Такая диверсификация позволила значительно расширить перечень специальностей и специализаций подготовки. Борьба за контингент обучающихся сменилась борьбой вузов за долю коммерческих доходов и привела к созданию большого количества их филиалов и отделений [3]. Рост ВВП, увеличение количества рабочих мест обеспечили спрос и возможности получения высшего образования населением страны. Именно в этот период, согласно опросу РАНХиГС, наблюдается снижение спроса на СПО и максимальная доля респондентов, имеющих высшее образование 71,8 % (61% +10,8%).

В 2009 году мировой экономический кризис, начавшийся в 2007 г. в США, дошел до России и к началу 2009 года привел к спаду экономики в нашей стране. За 2009 год падение ВВП составило более 8%. Сокращение количества рабочих мест и рост безработицы привели к снижению спроса на высшее образование и увеличению спроса на СПО, который составил 38,9%. Высвобожденные из промышленного производства трудовые ресурсы стали перемещаться в малый бизнес и сферу услуг. Развитие сферы услуг определило социальные изменения в обществе и трансформацию стиля жизни населения. Падение материальной обеспеченности населения привело к обесцениванию дипломов и падению престижа высшего образования. Особенно ярко это эти тенденции проявились в промышленных регионах, например, Кемеровской области. Динамика численности обучающихся по разным уровням подготовки в Кемеровской области представлена на рисунке 5.

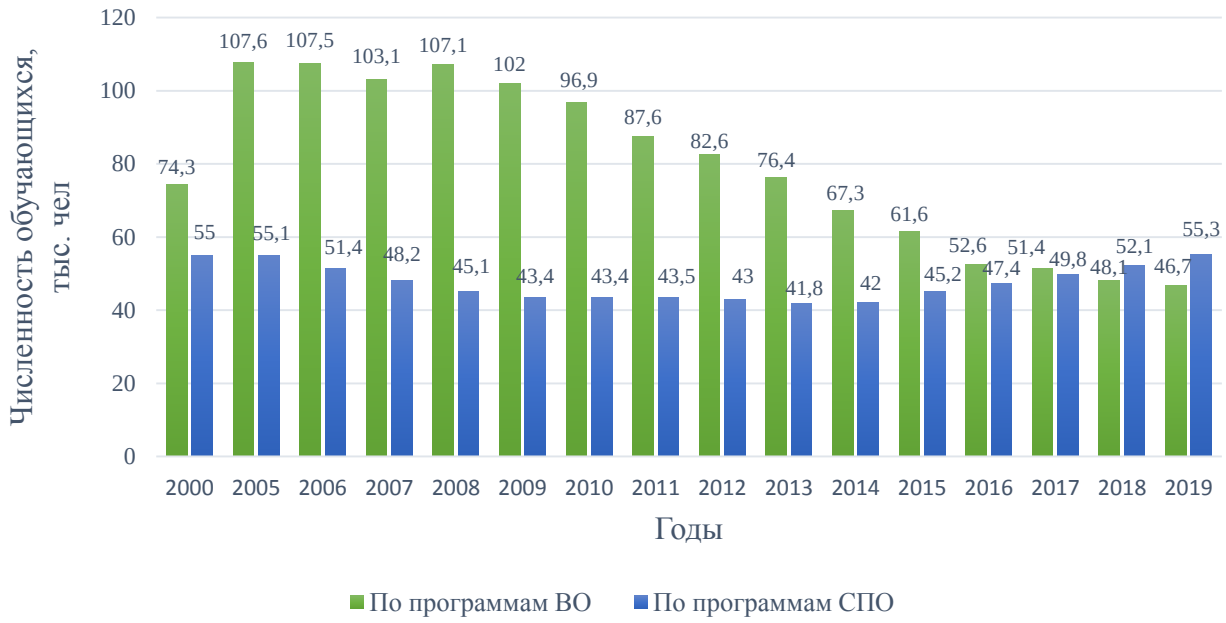


Рисунок 5 - Численность обучающихся по разным уровням подготовки в Кемеровской области, тыс. чел.

Составлено: Федеральная служба государственной статистики. Сайт. Режим доступа: https://fedstat.ru

На диаграмме, представленной на рисунке 5 видно, что именно с 2009 года в Кузбассе наблюдаются снижение востребованности в получении высшего образования и повышение спроса на среднее профессиональное образование выпускниками школ. Таким образом, с 2009 года происходит девальвация высшего образования, снижение социального статуса специалистов.

Особенность следующего финансового кризиса 2015 года состоит в том, что развивался он только в России и определялся колебаниями цен на нефть. В этот период Правительство России сделало установку на инновационное развитие страны и начало формировать федеральные национальные исследовательские университеты и системообразующие (опорные) вузы на конкурсной основе по результатам мониторинга эффективности деятельности вузов, осуществляемого Министерством науки и высшего образования с 2012 года. Усиление взаимодействия учреждений ВО и рынка труда путем введения в мониторинг показателя трудоустройства выпускников по специальности, несколько оживило спрос на высшее образование в Москве и региональных столицах, но не в самих регионах. Это объясняется тем, что в промышленных областях с ростом ВВП и усилением мер поддержки высшего образования и трудоустройства выпускников вузов спрос на высшее образование падает ввиду оттока талантливой молодежи в центральные регионы России [2].

Таким образом, на основании проведенного исследования можно сделать вывод о влиянии состояния социально-экономической ситуации в стране и ее макроэкономических показателей на выбор уровня образования выпускниками школ.

Анализ влияния финансово-экономических кризисов 2009 и 2015 годов на систему профессионального образования показал, что на выбор уровня образования воздействуют факторы внешней среды:

– макроэкономические показатели развития территории (страны, региона);

– мотивационный фактор обучения (например, уровень средней заработной платы специалиста и рабочего);

– стоимость обучения и бюджетные расходы государства на образование.

Список использованных источников

1. Акперов И.Г. Прогнозирование потребности в специалистах и управление региональной системой образования / И.Г. Акперов. – М.: Высшая школа, 1998. - 243с.

2. Бобко Т.В., Притужалова Ю.А., Петрова Т.В Оценка влияния экономических показателей развития региона на количество обучающихся по образовательным уровням подготовки в Кемеровской области//Искусственные общества. - 2021. - Т.16. – Выпуск 1[Электронный ресурс]. URL: https://artsoc.jes.su/s207751800013958-2-1/

3. Гузакова О.Л. Влияние факторов внешней среды на деятельность высших учебных заведений Российской Федерации//Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2014. - 2(32). – с.112 – 129. - URL: http://esc.vscc.ac.ru/article/513/full

4. СПО: короткий путь на рынок труда или ступенька к высшему образованию/под ред. Т. Л. Клячко. – М., Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, 2019. – 22 с.

5. Altunina, V.V., & Altunina, A.I. (2019) The role of education in economic development of the country. Kreativnaya ekonomika, 13*(11)*, 2159-2168. doi: 10.18334/ce.13.11.41367

СОДЕРЖАНИЕ

СЕКЦИЯ: ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ МАРКЕТИНГА И ПРОДАЖ

Исследование digital-инструментов, как востребованных механизмов продвижения услуг и товаров
Киселева Т.В [1] , Конюхова Е.С. [1] 3

Выявление и удержание ключевых клиентов компании с помощью проведения ABC-анализа и автоматизации задач в CRM-системе Битрикс24
Лапшова Т.Е. [1] 7

Chatbot as a modern means of Internet communications
Master's: Andryushina A.A. [1], Brizitskaya M.A. [1] 14

Маркетинг в сфере туризма
Амангелды Е. М. [1] 17

Исследование цифровых технологий маркетинг на примере «эффекта Kaspi Bank»
Кабулов Мирас [1] 22

Маркетинг в реальном времени как инструмент повышения конкурентоспособности кондитерских предприятий
Андреева М.А. [1] 27

Инновационные технологии маркетинга и продаж
Кондратьев Д.К. [1] 31

СЕКЦИЯ: ПРОБЛЕМЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ УПРАВЛЕНИЯ

Анализ эффективности механизма управления в благотворительном фонде
Блохина Е.С. [1] 35

Анализ присутствия промышленных компаний в социальных сетях
Бобошко Д.Ю. [1], Кулапов К.А. [2] 42

Проблемы управления национальными экономиками в условиях проявления факторов нестабильности глобальной мировой экономики
к.э.н., доцент Фадеева И.С. [1] 46

Проблемы формирования стратегии компании агропромышленного комплекса
Ильина Т.В. [1] 50

Внедрение методики TPM в производственный процесс
Тюлькина К.Л., Шеин А.В. [1] 56

Анализ инструментария повышения эффективности использования рабочего времени
Чубова Д.О. [1] 60

Влияние образа руководителя на тактику управления организациями с различным типом организационной культуры
Хрисанхова Е.А. [1] 68

Механизм управления результативностью труда сотрудников физической лаборатории службы качества АО «РУСАЛ Новокузнецк»
Сыркашева Ю.С. [1] 73

Анализ рисков в процессе планирования затрат на производство продукции
Троцко Д.А. [1] 80

Удаленная работа: особенности правового регулирования
Табакова И.Ю. [1] 84
Проблема повышения эффективности использования личного времени
Притужалова Ю. А. [1] 88
Способы повышения конкурентоспособности предприятия на основе внедрения lean-технологий
Тюлькина К.Л. [1], Шеин А.В. [1] 96
Этапы и процессы управления инновациями на предприятии
Фазлаева Р.М. [1], Плотникова И.В. [1] 99
К вопросу внедрения системы менеджмента бережливого производства в образовательной организации высшего образования
Кольчурина И.Ю. [1], Кроткова М.А. [1], Михайленко И.А. [1] 103
Документационное обеспечение концепции бережливого производства в организации
к.п.н. Беззубенко Н.С. [1] 107
Анализ системы менеджмента АО «ЕВРАЗ ЗСМК» на соответствие требованиям SA 8000
Кривоноженко А.С. [1], Кольчурина И.Ю. [1] 111
Анализ рисков в процессе контроля состояния и диагностирования электротехнического оборудования
Косяк Е.Д. [1], Плотникова И.В. [1] 117
Система визуального менеджмента на предприятии
Тюлькина К.Л. [1], Шеин А.В. [1] 123
О способах повышения энергоэффективности, снижения производственных и экологических рисков конвертерного производства АО «ЕВРАЗ ЗСМК»
Евдокимов А.И. [1] 127
Построение и применение процессной модели автомобильной заправочной станции
Свиридович Ю.А. [1] 133
Электронный документооборот как фактор успешной деятельности современной организации
Воробей Р.В. [1] 138
Моделирование бизнес-процессов в управлении качеством
Сибирцева Е.В. [1], Шевелева Е.А. [1] 142
О проблемах активизации инвестиционной деятельности в Кемеровской области
Иванова Е.В. [1] 145
Сравнение разнообразия банковских продуктов Почта Банка с крупными банками России
Ражева Н.И. [1] 149
СЕКЦИЯ: СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ
Повышение конкурентоспособности персонала металлургической отрасли за счет развития управленческих и инженерных компетенций
Домнышев А.В. [1] 158

Оценка демографической ситуации в Кемеровской области
Драйцева Л.П. [1], Бобко Т.В. [1] 163
Оценка уровня удовлетворенности персонала на примере организации ОАО «Поставский льнозавод»
Зинченко Е. А. [1] 172
Современные тренды в управлении человеческими ресурсами
Каримова А. К. [1] 176
Мотивация как метод управления персоналом
Комлева А.С. [1] 183
Исследование методических подходов к оценке и измерению культуры труда
Литвин Р.И. [1] 187
Выстраивание этапов карьерного роста обучающегося и выпускника вуза
Малинин А.Ю. [1], Казанцева Г.Г. [1] 191
Оценка эффективности процесса адаптации персонала организации
Мягкая М.И. [1] 196
Анализ экономической ситуации на рынке труда в Кемеровской области в 2020 году
к.п.н, доцент Пьянкова Л.А. [1], д.э.н., доцент О.А. Затепякин [1] 201
Квалифицированные кадры в эпоху экономики знаний
Сабанова Л.Н. [1], д.э.н., доцент О.А. Затепякин [1] 212
Особенности адаптации молодых специалистов в гражданской авиации
Демков Н.Е. [1] 216
Современные технологии привлечения персоналом путем реализации дуального образования
Смирнов А.А. [1] 223
Трансформация инструментов управления персоналом в условиях гибридной занятости
Соколова И.А. [1] 227
Текучесть кадров как следствие неэффективной работы системы трудовой адаптации
Хойна М.Н. [1] 231
Кадровые технологии в розничной сети (на примере, ООО «Остин» магазин Funday г. Новокузнецк)
Чайкина Ю.Д. [1], к.э.н. Казанцева Г.Г. [1] 235
О воздействии макроэкономических факторов на выбор уровня образования выпускниками школ
Чубова Д.О. [1], Бобко Т.В. [1] 241

Научное издание

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ В XXI ВЕКЕ

Сборник научных статей VII Международной научно-практической конференции
6-7 апреля

Часть 1

Компьютерная верстка К. В. Рыков

Подписана в печать 14.05.2021 г.
Формат бумаги 60×84 1/16. Бумага писчая. Печать офсетная.
Усл. печ. л. 17,04. Уч.-изд. л. 18,03. Тираж 100 экз. Заказ 125.

Сибирский государственный индустриальный университет
654007, г. Новокузнецк, ул. Кирова, зд. 42.
Издательский центр СибГИУ