

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ В XXI ВЕКЕ

Сборник научных статей
III Международной научно-практической
конференции

Новокузнецк
2017

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Сибирский государственный индустриальный университет»

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ В XXI ВЕКЕ

Часть 2

Сборник научных статей

Новокузнецк
2017

УДК 33+005(06)
ББК 65+65.050
А 437

А 437 Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке: сб. науч. статей. Ч.2/ Сиб. гос. индустр. ун-т. – Новокузнецк, 2017, – 180 с.

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

Редакционная коллегия:

Лашкова Е.Г., к.т.н., доцент. Секция: *Инновационные технологии маркетинга и продаж.*

Иванова Е.В., к.э.н., доцент. Секция: *Проблемы развития теории и практики управления.*

Лунева Ю.В., к.э.н., доцент. Секция: *Актуальные проблемы финансов, бухгалтерского учета и аудита.*

Черникова О.П., к.э.н., доцент. Секция: *Экономические, социальные и экологические проблемы функционирования предприятий и организаций.*

Борисова Т.Н., к.э.н., доцент. Секция: *Современные технологии управления персоналом.*

Кольчурина И.Ю., к.т.н., доцент. Секция: *Актуальные вопросы менеджмента качества и стандартизации, информационного и документационного обеспечения управления.*

УДК 33+005(06)
ББК65+65.050



© Сибирский государственный
индустриальный университет, 2017

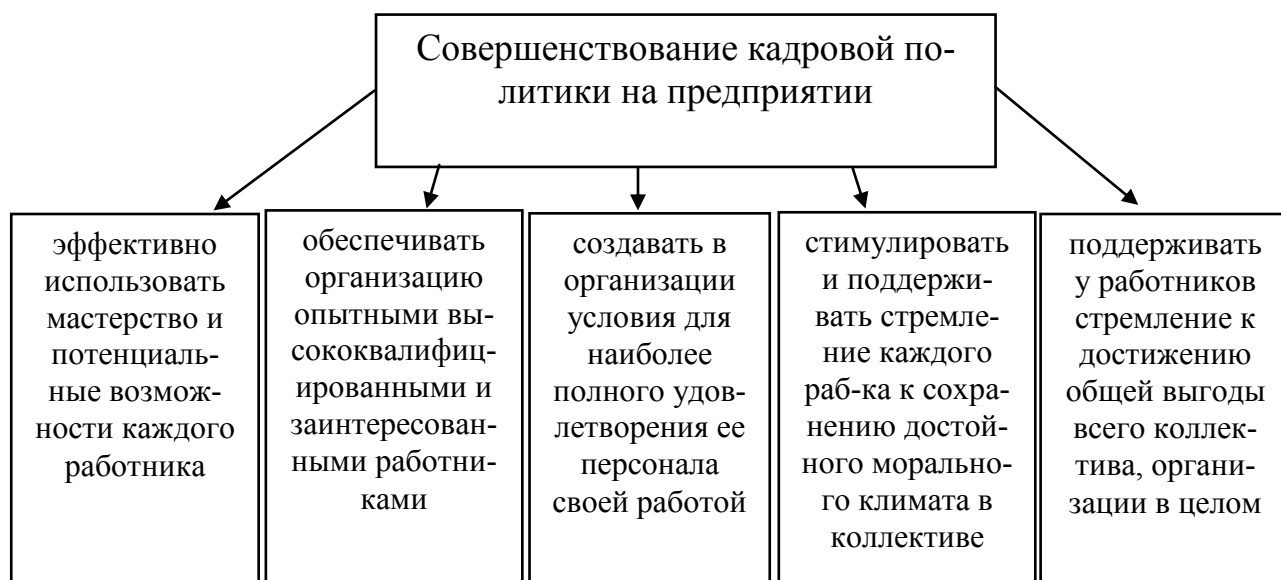


Рисунок 2 – Цели и задачи реформирование кадровой политики

Библиографический список

1. Большаков А.С., Михайлов В.И. Современный менеджмент: теория и практика. – СПб: Питер, 2014. – 624 с.
2. Никиенко А. Кадровая политика «Системы» // Служба кадров. – 2015. - № 4. – 186 с.
3. Официальный сайт ОАО «Элегант» / О компании [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.elegantmen.ru>

УДК 005.95 УДК005.962.13: 378.4

Создание корпоративного университета на предприятии как инструмент маркетинга персонала

Батищева А.С.¹, Денисова К.О.¹

Научный руководитель: Бобко Т.В.¹

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

Аннотация: В данной статье рассмотрены цели создания корпоративного университета, приведен отечественный и зарубежный опыт использования корпоративных университетов, проанализирован пример успешного использования корпоративного университета на предприятии «Вимм-Билль-Данн» и выделены особенности корпоративного университета отличные от других учебных центров.

Ключевые слова: корпоративный университет, предприятие, кадры, маркетинг персонала, рынок труда, «Вимм-Билль-Данн», учебный центр.

За последние годы из-за демографического кризиса в России, потерей взаимосвязей между рынком труда и рынком образовательных услуг актуальным вопросом является подбор специалистов с необходимым набором

качеств для работодателя. При этом, само предприятие должно обладать определенным набором качеств, и одним из них является позитивный имидж работодателя. По мнению таких аналитиков, как А.С. Шапиро и Д.К. Захарова[5,7], формирование позитивного имиджа работодателя обеспечит качественный процесс найма сотрудников, а также снижение текучести кадров. Среди разновидностей формирования благоприятного имиджа первое место занимает наличие на предприятии системы обучения кадров, которое является необходимым критерием внутреннего маркетинга персонала.

Одним из элементов в системе управления персоналом является маркетинг персонала. Он представляет собой вид управленческой деятельности, направленной на обеспечение предприятия человеческими ресурсами с помощью которой происходит решение конкретных задач. Таким образом, для поддержания данного элемента управления персоналом, целесообразно будет использовать корпоративное обучение (корпоративный университет).

Задачами корпоративного университета являются [1]:

- повышение эффективности деятельности компании;
- подготовка компании к изменениям;
- снятие сопротивления сотрудников нововведением;
- формирование на предприятии единой идеологии менеджмента, единых корпоративных ценностей и корпоративной культуры;
- обучение сотрудников новому подходу решения проблем;
- внедрение изменений на предприятии в связи с обучением, которое позволяет повысить прибыльность и конкурентоспособность работы.

Главная задача корпоративного университета заключается в системном подходе к процессу обучения, которая характеризует точную последовательность действий – поиск и анализ потребностей персонала в обучении на основе моделей компетенции, планирование и бюджетирование обучения планирования учебного процесса оценка результативности и эффективности обучения. Исходя из выше предложенных данных, корпоративный университет – это структура внутрифирменного обучения персонала предприятия, созданная одной идеологией, разрабатывающейся для стратегии компании. Она направлена на результативное развитие бизнеса.

Корпоративные университеты создаются в компаниях, в которых уже выделена функция обучения и развития персонала, но им уже недостаточно время от времени прибегать к услугам внешних провайдеров. Также подобные учебные центры организуются в тех случаях, когда при проектировании системы обучения и развития изначально ставятся сложные амбициозные задачи. Корпоративные университеты помогают решить множество задач компании. Это может быть проведение стратегических изменений, решение кадровых вопросов, развитие корпоративной культуры, создание корпоративной базы знаний, создание самообучающейся организации [3].

Создание корпоративных университетов имеет богатую историю и берет свое начало в зарубежных странах. Первый корпоративный университет появился в 1961 году в компании McDonalds. Он так и назывался —

Hamburger University. Для нее было исключительно важно подготовить новые кадры так, чтобы идеология фирмы присутствовала везде, во всех странах, где представлена эта торговая марка. Постепенно корпоративные университеты проникли в такие организации, как DisneyUniversity, Coca-Cola, Motorola, Procter&Gamble, GeneralElectric. Широкое распространение они получили значительно позднее. Основной их рост пришелся на 90-е годы прошлого века.

Сегодня одним из крупнейших корпоративных университетов считается подразделение IBM GlobalLearning, которое имеет в своем составе более 3400 преподавателей в 55 странах мира; в арсенале университета 10 000 специализированных курсов.

Яркий пример крупного и успешного корпоративного университета — MotorolaUniversity. Годовой бюджет этой организации — около 100 млн. долл., ее представляют 99 подразделений в 21 стране мира. MotorolaUniversity с постоянным штатом из 400 сотрудников является одним из крупнейших корпоративных университетов мира. [3]

Корпоративные университеты в нашей стране появились при попытке привязать теорию и практику обучения к потребностям бизнеса и в ответ на неспособность традиционного академического образования решить проблему своевременной подготовки квалифицированных специалистов в условиях возрастающей конкуренции. Их основная цель—предоставлять обучение в нужное время той категории персонала, которой оно необходимо, и наиболее эффективными методами. По сравнению с западом, в России на сегодняшний день корпоративное обучение находит большее распространение

Корпоративные университеты начали появляться в России с 1999 года. Первый из них— университет «Билайн», созданный компанией «Вымпелком». Она активно развивала сферу своего влияния, сеть поставщиков и производителей услуг. Для захвата рынка требовались кадры, понимающие не только основы бизнеса, но и политику компании. В настоящее время в рамках университета «Билайн» работает более 260 внутренних тренеров.

Стоит отметить, что первыми в деле создания университетов стали сетевые компании, и это вполне объяснимо. Им нужно готовить много сотрудников, владеющих близкими компетенциями, при этом учитывать высокую текучесть кадров и появление новых географических сегментов.

Согласно информации в СМИ, сейчас собственные корпоративные университеты есть у многих компаний, таких как «Ростгосстрах», «Илим Палп», «Вимм-Билль-Данн», «ПРОТЕК», «РУСАЛ», «Норникель», «Связь-инвест», «Сибнефть», «Игосстрах», ОКБ Сухого, «Ростелеком», «Росинтер», «Северсталь», «Волга-Днепр» и др.

Значимость использования корпоративного университета обусловлена тем, что обучение в корпоративных университетах выгодно отличается и от академического образования, и от пользования услугами внешних провайдеров обучения. Оно подразумевает предельно практическую, целевую направленность. В них сотрудники обучаются именно тому, что необходимо

для их работы и для реализации стратегических целей организации, вместо того, чтобы проходить общетеоретическую или обобщенно-практическую подготовку без учета конкретной специфики, относись она к деятельности самой организации или к востребованной ситуации, в которой она находится. В этом и состоит главное преимущество такого обучения персонала.

Однако оно далеко не единственное, так как именно с помощью корпоративного обучения удаётся поставить развитие сотрудников на постоянную основу - а это необходимый фактор производства, если организация не хочет потерять темп, отстав от постоянно происходящих технологических и экономических изменений. Сотрудники не будут отвлекаться от производства, они могут совмещать работу с обучением и тем самым предприятие не понесет убытки.

Обучение в корпоративном университете ведется силами самой компании и по ее замыслу, а это значит, что оно будет соответствовать ее видению, миссии и стратегическим целям развития. [1, 4]

Директор Корпоративного Университета Вимм-Билль-Данн подчеркнул в своем интервью [2], что корпоративные университеты направлены на развитие предприятия и именно после его введения на предприятии появились заметные результаты, нежели, когда они пользовались услугами независимых учебных центров. На данном предприятии корпоративный университет был введен в 2005 году и именно с этого момента оно и начало свое развитие. Сравнительная характеристика финансово-экономических показателей после изменения системы обучения, приведена в таблице 1 [6], изучив её данные можно прийти к выводу, что использование корпоративного университета принесло положительные результаты: увеличилась выручка и прибыль.

Таблица 1 – Показатели ОАО «Вимм-Билль-Данн» Отчет о прибылях и убытках ОАО «Вимм-Билль-Данн» за 2005 – 2014гг.[6]

Показатели финансово – экономической деятельности	2005 год	2009 год	2014 год	Абсолютное изменение, 2014 год к 2005 году, тыс. рублей	Темп роста, %
Выручка от продажи товаров, продукции, работ, услуг	16208085	24222250	36896892	+20688807	169,95
Валовая прибыль	3050860	3169296	4678843	+1627983	120,58
Прибыль (убыток) от продаж	496244	1390459	1551366	+1055122	312,62
Прибыль (убыток) до налогообложения	149754	1102666	877953	+728199	653,04
Текущий налог на прибыль	62951	275392	204901	141950	325,49
Чистая прибыль	75105	818526	1005875	930770	1072,99

Развивая программу корпоративного университета и улучшая производство продукции, в 2010 году проект по созданию системы обучения производственного персонала ОАО «Вимм-Билль-Данн» был признан лучшим и стал победителем Профессиональной премии «2010» в номинации «Эффективный старт системы обучения и развития персонала». Сейчас компания продолжает успешно развиваться и улучшать свое положение на рынке труда России и СНГ.

Призеры профессиональной премии «Trainings INDEX 2010» выделили факторы успеха, которые, на их взгляд, помогли добиться результатов [6]:

- понимание процессов, которые происходят в компании, а также самого бизнеса;
- наличие заказчика (бизнес-спонсора) системы обучения;
- наличие внутренних экспертов, заинтересованных в результатах совместной работы;
- использование разных форм активности и форматов обучения, наиболее подходящих к той или иной задаче.

Исходя из анализа выше представленной информации, целесообразно сделать вывод, что корпоративные университеты могут быть движущей силой в организации и могут выступать как инструмент маркетинга персонала. Они формируют ценности, руководят переменами и содействуют росту и развитию всей компании, но только в том случае, если корпоративный университет уместен, взаимодействует с бизнесом, регулирует продуктивность, эффективен и ценен для компании. Также, следует добавить, что практика XXI века показывает, что создание корпоративных университетов найдет свое применение в банковской сфере и других отраслях, в которых предприятия располагаются в разных регионах России и за рубежом. Таким образом, они могут не только улучшить прибыль, кадровый потенциал и конкурентоспособность предприятия, но и тем самым окажут влияние на формирование положительного имиджа.

Библиографический список

1. HR-Portal: HR-Сообщество и Публикации: - Корпоративный университет: выбор работодателя, 2016 г., [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://hr-portal.ru>
2. HR-JOURNAL / Корпоративный университет – Основные проблемы и тенденции, 2014. - [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.hr-journal.ru/articles/op/univer.html>
3. Государственный Университет Управления -Практикум: корпоративное обучение в российской компании, 2016 г., [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://rbc.ru>
4. Генкин А.С. Корпоративный университет: выбор работодателя /А.С. Генкин // Кадровик. Комплект. – 2012. – № 7. – С. 105-109.

5. Захаров Д. Целевые задачи маркетинга персонала / Д.К. Захаров, 2014. – [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/article/tselevye-zadachi-marketinga-personala>.

6. Официальный сайт Вимм-Билль-Данн/ Раскрытие информации [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://wbd.ru/disclosure/>

7. Шапиро С.А. Инновационные подходы к процессу управления персоналом организации: монография / С.А. Шапиро. – М.: РХТУ им. Д.И. Менделеева, 2013. – 152 с.

УДК 331.103.3

Организационно-правовые основы управления мотивацией и стимулированием работников организации

Батищева А.С.¹

Научный руководитель: к.э.н. Борисова Т.Н.¹

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

Аннотация: Обобщена практика использования Трудового Кодекса для регламентации мотивации и стимулирования персонала организации. Рассмотрены организационно-правовые основы управления мотивацией и стимулированием работников ПАО «ВТБ 24». Выявлена роль организационно-правовых основ управления персоналом в увеличении производительности труда.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, организационно-правовое регулирование, управление персоналом, Трудовой Кодекс РФ, ПАО «ВТБ 24».

Большинство работодателей стараются достичь высокой производительности труда, т.е. чтобы труд работников был добросовестным и эффективным. Поэтому формирование у персонала подлинной заинтересованности в конкретной работе и надлежащего отношения к ней является одной из наиболее актуальных задач.

Поскольку трудовые отношения между работником и работодателем являются предметом правового регулирования, следует грамотно применять юридические средства мотивации и стимулирования сотрудников.

Как правило, мотивация и стимулирование работников с помощью организационно-правовых документов формируется по нескольким направлениям, они представлены на рисунке 1 [1, с.55].

Данные подходы представляются вполне естественными, т.к. учитывают основные интересы работника в трудовых отношениях.

Современное трудовое законодательство России, устанавливая минимальный набор прав работников и уровень гарантий для них, позволяет участникам трудовых отношений дополнить его.

СОДЕРЖАНИЕ

СЕКЦИЯ: АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА И СТАНДАРТИЗАЦИИ

КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАНИЯ

Образовательные организации высшего образования как объект формирования системы менеджмента качества

Сидоренко Н.А.3

Разработка мероприятий по переходу СМК общеобразовательной организации на новую версию стандарта ИСО 9001

Зубарева Ю.А.11

Идентификация и систематизация процессов системы менеджмента качества организации в соответствии с требованиями ГОСТ Р ИСО 9001-2015

Ларионова С.С.16

Анализ соответствия СМК образовательной организации, реализующей программы среднего общего образования, требованиям стандартов ГОСТ Р ИСО 9001 – 2015 и ИСО серии 31000

Левкович Ю.С.20

МЕТОДЫ И ИНСТРУМЕНТЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

Повышение эффективности производства предприятия с помощью теории ограничений

Чечет Д.М.24

Услуга: дефиниции как объект стандартизации – институциональный аспект стандартов качества

к.т.н., доцент Фадеева Н.В.27

Разработка метода оценки изменчивости измерительной системы контроля твердости переносными приборами

Кирков И.С.31

СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Анализ опыта российских организаций в области сертификации систем менеджмента качества

Сидоренко Н.А.35

Управление качеством деятельности малого и среднего бизнеса

Турсунбекова Б.Н.39

<i>Опыт применения процессного подхода в организации строительной отрасли</i>	
<i>Фадина А.А.</i>	42
<i>Обоснование необходимости оценки рисков процессов производства лекарственных средств</i>	
<i>Ларькова М.Ю.</i>	49
<i>Формирование устава проекта: структура и порядок разработки</i>	
<i>Шабалин В.С.</i>	52
<i>Проект: анализ основных терминов</i>	
<i>Белокозова Д.А.</i>	55
ПРОБЛЕМЫ ИНФОРМАЦИОННОГО И ДОКУМЕНТАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ УПРАВЛЕНИЯ	
<i>О системе архивного законодательства российской федерации</i>	
<i>к.х.н. Каретникова Н.В.</i>	58
<i>Вопросы документирования системы управления документами организации</i>	
<i>к.э.н. Кошкарева Н.В.</i>	64
<i>Документирование при внедрении риск-ориентированного подхода</i>	
<i>Левшин Л.М., к.э.н., Жемчугова О.В.</i>	70
<i>Внедрение электронного архива как инструмента обеспечения качества сохранения документированной информации</i>	
<i>к.э.н., Манакова И.А., к.э.н., Савчик Е.Н., д.т.н. Левшина В.В.</i>	72
<i>Совершенствование документационного обеспечения системы государственного управления охраной труда в регионе</i>	
<i>Трошкова Е.В., к.э.н.</i>	76
СЕКЦИЯ: СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	
<i>Проблемы реализации кадровой политики на предприятии ОАО «Элегант»</i>	
<i>Батищева А.С.</i>	81
<i>Создание корпоративного университета на предприятии как инструмент маркетинга персонала</i>	
<i>Батищева А.С., Денисова К.О.</i>	87
<i>Организационно-правовые основы управления мотивацией и стимулированием работников организации</i>	
<i>Батищева А.С.</i>	92

Совершенствование системы профессиональной ориентации в высших учебных заведениях

Безикова Е.С.¹, Бобко Т.В.97

Учёт персонала в процессе найма на работу: проблемы и предложения по их минимизации

Быкова В.Я.104

Проблемы применения стресс-интервью в практике кадрового менеджмента

Волошина А.В., Мельникова И.Ю.108

Специфика повышения работоспособности персонала углехимических лабораторий

Голубкин К.А., Бобко Т.В.112

Анализ рынка труда кемеровской области и города Новокузнецк

Гришун В.О.115

Проблема текучести кадров на предприятии

Неведина К.Е., Устюгова В.И.120

Классификация подходов к определению понятия рабочая сила

Ясинский Д.Ю.126

Направления повышения промышленной безопасности как условие устойчивого развития промышленного предприятия (на примере ПАО «Газпром нефть»)

Думова Л. В., Алексеева В.А., Салимова Ю.Р.132

Направления совершенствования экологической политики современного транспортно-логистического предприятия

Никутьшина О.О., Селюгина А.Ю., Думова Л.В.139

Анализ динамики количественных показателей работы с персоналом в системе корпоративной социальной ответственности промышленного предприятия (на примере ПАО «Северсталь»)

Думова Л. В., Гордиенко А.Н., Борисова Т.Н.144

Формирование системы работы с заинтересованными сторонами и ее документальное оформление (на примере ПАО «Лукойл»)

Хрюкова М.В., Думова Л. В.150

Управление аспектами устойчивого развития и взаимодействие с заинтересованными сторонами предприятия финансового сектора

Думова Л. В., Жбакова Д.А., Борисова Т.Н.155

<i>Проблематика управления персоналом организации в XXI веке</i>	
<i>Коновалова Ю.С., Лореш А.В., к.э.н. Борисова Т.Н.....</i>	<i>162</i>
<i>Анализ внутренней социальной политики предприятия (на примере ПАО «Газпром нефть»)</i>	
<i>Думова Л. В., Кашиникова С.И., Борисова Т.Н.....</i>	<i>165</i>
<i>Оценка существенности при формировании отчета об устойчивом развитии компании</i>	
<i>Думова Л. В., Хомуцова Е.Э., Борисова Т.Н.</i>	<i>170</i>

Научное издание

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ В XXI ВЕКЕ

Часть 2

Сборник научных статей

Компьютерная верстка И.Ю. Кольчурина, К.В. Рыков

Подписана в печать 30.03.2017

Формат бумаги 60×84 1/16. Бумага писчая. Печать офсетная.
Усл. печ. л. 10,95 Уч.-изд. л. 11,87. Тираж 100 экз. Заказ 261.

Сибирский государственный индустриальный университет
654007, г. Новокузнецк, ул. Кирова, 42.
Издательский центр СибГИУ