

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

3. Лифанова С. Стресс-интервью: как издеваются над соискателями персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.rabotka.ru>
4. Нечаева А.В. Стресс-интервью как один из нестандартных методов отбора персонала [Электронный ресурс]. – 2013. – Режим доступа: <http://masters.donntu.org>
5. Самоукина Н. Оценка кандидата при помощи стресс-интервью [Электронный ресурс]. – 2013. – Режим доступа: <http://hr-portal.ru>
6. Халина И. Стресс-интервью: безусловная необходимость или унижительный способ проверки кандидатов [Электронный ресурс]. – 2015. – Режим доступа: <http://hr-portal.ru>
7. Юргина Н.А. Стресс-интервью в свете этики и здравого смысла [Электронный ресурс]. – 2014. – Режим доступа: <http://www.all-psy.com>

УДК 005.961:005.81

Специфика повышения работоспособности персонала углехимических лабораторий

Голубкин К.А.¹, Бобко Т.В.¹

Научный руководитель: Бобко Т.В.¹

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

Аннотация: Работа рассматривает аспекты производительности труда, организации рабочего процесса в углехимической отрасли для аутсорсинговых лабораторий. Их сравнение и преимущества по сравнению со штатными отделами технического контроля (ОТК).

*Ключевые слова: производительность труда, факторы организации труда, аутсорсинг, организация рабочего процесса, автоматизация и механизация производства, трудоза-
траты персонала.*

Влияние производительности труда, как показателя эффективности деятельности работников, занятых в сфере производства в условиях современного рынка нельзя не брать во внимание. Повышение производительности труда - процесс постоянный. Руководители используют огромное количество, как передовых, инновационных методов, так и перенимают опыт уже работающих методов повышения производительности труда. Руководители стремятся к тому, чтобы с наименьшими затратами произвести больше продукции. С этой целью постоянно совершенствуются орудия труда, инструменты, приспособления, повышается профессиональное мастерство. Все это создает непрерывную цепь развития производительных сил, приводит к сокращению затрат труда на единицу продукции, к экономии рабочего времени. Именно таким образом повышают производительность труда в машиностроении, металлургии, добыче полезных ископаемых и многих других отраслях.

Однако в стороне от общепринятых методов располагаются химические и углехимические лаборатории, где главным фактором является выверенное в нормативных документах время анализа показателей, отклонение от которых влечёт и нарушение технологического процесса, и искажение получаемых данных.

Проведенное исследование на базе углехимических лабораторий позволило оценить возможность влияния общеизвестных факторов на рост производительности труда в лаборатории.

Лабораторный комплекс любых размеров и объёмов производства - это, прежде всего, сложная система, где несколько отделений тесно связаны между собой и, проводя изменения в одном отделе, нужно обязательно прогнозировать, как введённое изменение косвенно отразится на остальных структурных подразделениях..

На практике факторы, влияющие на производительность труда в лабораториях можно разделить на следующие группы:

1) технические и технологические факторы: повышение уровней механизации и автоматизации пробоподготовительных работ, механизация отдельных рабочих процессов и автоматизация передачи данных измерений для обработки базами данных. Кроме того, нужно учитывать специфику анализируемого топлива. Некоторые виды углей дают неверные результаты в механических агрегатах и должны определяться исключительно гравиметрическим путём.

2) Факторы организации производства и труда: применение прогрессивных методов организации производства и труда, совмещение профессий рабочих, упорядочение расстановки штата.

3) Фактор человеческих ресурсов. Для достижения роста производительности труда необходимо на регулярной основе повышать квалификацию работников. Это связано с тем, что требования нормативных документов периодически пересматриваются. Также использование высокоточных измерительных приборов требует грамотного подхода и понимания, к чему может привести отклонение от производственного процесса по причине халатности или незнания специфики работы с ним.

В условиях экономического кризиса, когда угольные предприятия стараются всячески сократить непроизводительные затраты, часть комплексных лабораторий была выведена в аутсорсинг. Это привело к тому, что они вынуждены самостоятельно зарабатывать деньги на собственное обеспечение в условиях финансовых ограничений.

Несмотря на многочисленные разговоры о завершении эры углеродного топлива и курсе человечества на освоение воспроизводимых источников энергии (солнечная, ветровая и т.д.) потребность в угольном топливе на внутреннем и внешнем рынке остаётся на лидирующих позициях. А этот факт означает высокую конкуренцию среди тех, кто контрактируется на поставки качественного угольного сырья. Очевидно, что поддержание высокой конкуренции возможно оперативным и достоверным предоставлением дан-

ных касательно качества отгружаемого топлива. Именно этот факт стимулирует угольные лаборатории разрабатывать мероприятия повышающие производительность труда, расширять собственные производственные мощности, следить за тенденциями рынка и осваивать при необходимости новые методики.

Но следует понимать, что в связи с особенностью процессов проведения анализов, в которых нормируется время проведения анализа, увеличение производительности труда за счёт организационных факторов, не представляется возможным. Есть возможность повысить производительность труда только за счёт технико-технологических факторов, в которые входит, в том числе автоматизация процессов проведения анализов.

Однако здесь тоже нужно учитывать специфики разрабатываемых угольных бассейнов. Более молодые угли – бурые, склонны давать некорректные результаты в агрегатах. Тогда как более старые – каменные или антрациты, вполне поддаются автоматизации. Говоря о Кузбасском бассейне – ввиду своего уникального месторасположения и природных условий при формировании угольных пластов стоит отметить, что в Кузбасском угольном бассейне представлены практически все марки и все типы углей. Поэтому при проектировании автоматизации процессов исследования анализируемого топлива стоит непременно учитывать специфику разрабатываемого пласта, анализировать керны с планируемых месторождений, чтобы знать наверняка – имеет ли смысл заводить сложную систему автоматизации и большое количество агрегатов, если ресурсы текущего пласта ограничены, а планируемые к разработке характеризуются более молодыми углями.

Говоря об исчислении трудозатрат на человека, смену или углехимическую лабораторию нужно отметить, что выводить систематику достаточно сложно. Многие углехимические лаборатории практикуют отсутствие привязки конкретного лаборанта к конкретному методу. Минеральное сырьё, как объект изучения характеризуется многими, взаимосвязанными показателями и лаборант должен иметь чёткое представление о том, как результаты одного метода влияют на результаты остальной работы. Поэтому в углехимических лабораториях практикуется выполнение одним лаборантом разных анализов в разные смены. Сложность изучения трудоёмкости состоит в разных временных границах выполнения разных анализов. Кроме того, в углехимических лабораториях, как правило, отсутствует понятие выполнения нормы. Это обуславливается следующими причинами:

1) уровень загруженности углехимических лабораторий завязан, прежде всего, на объёмах и добычи и отгрузки угля, что в свою очередь зависит от влияния ввода новых и реконструкции действующих разрезов, обогатительных фабрик, шахт, повышения технического и организационного уровня добычи и обогащения угля за счет осуществления организационно-технических мероприятий на действующих угледобывающих и углеобогащающих предприятиях.

2) Конкретно на изменение уровня производительности труда на угледобывающих предприятиях влияют: среднесуточная или среднегодовая добыча угля; развитие и состояние горных работ (доля различных систем разработки, соотношение между очистными и подготовительными работами, протяженность горных выработок и др.); техническое оснащение и уровень использования машин и механизмов в шахтах и разрезах; горно-геологические условия (мощность и угол падения пластов, крепость угля и др.); структура численности работающих; режим работы; принятая организация, труда; уплотненность рабочего дня; состояние трудовой дисциплины; квалификация рабочих и другие факторы.

Суммируя вышесказанное, стоит отметить, что не все отрасли подпадают под шаблоны, преподаваемые в ВУЗах или излагаемые в научных трудах по организации труда. Использование шаблонных методов вне знания специфики работы конкретной отрасли и конкретного, в контексте данной статьи, лабораторного комплекса, способно привести к результатам ровно противоположным ожидаемым. Кроме того, стоит учитывать взаимосвязь отраслей. В контексте данной статьи – угледобывающей и углехимической. В этом можно усмотреть проблематику отсутствия профильного обучения для конкретной отрасли, но в рамках данной статье это не будет рассматриваться.

Завершая статью, можно сделать следующие выводы:

– Рост производительности не всегда может быть возможен только на основании организационных факторов.

– Рассмотрение технико-технологических факторов через призму автоматизации с учётом специфики открывает широкие возможности для синхронизации, упорядочивания рабочего процесса, что в свою очередь благоприятно скажется и на производительности труда и на качественной составляющей технологического процесса.

Именно этих целей и старается добиться каждое современное предприятие.

УДК 331.5

Анализ рынка труда Кемеровской области и города Новокузнецк

Грицун В.О.¹

Научный руководитель: д.э.н. Затепакин О.А.¹

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

Аннотация: В работе описывается анализ рынка труда Кемеровской области и города Новокузнецк. Целью являлось выявить проблемы на рынке труда Кемеровской области и города Новокузнецк, и предложить пути решения найденных проблем. Было выявлено,

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