

**Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Сибирский государственный индустриальный университет»**

**НАУКА И МОЛОДЕЖЬ:
ПРОБЛЕМЫ, ПОИСКИ, РЕШЕНИЯ**

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

ЧАСТЬ IV

*Труды Всероссийской научной конференции
студентов, аспирантов и молодых ученых
16 - 18 мая 2017 г.*

выпуск 21

Под общей редакцией профессора М.В. Темлянцева

**Новокузнецк
2017**

ББК 74.580.268
Н 340

Редакционная коллегия:

д-р техн. наук, профессор М.В. Темлянецв,
канд. техн. наук, доцент И.Ю. Кольчурина,
канд. экон. наук Ю.В. Лунева,
канд. техн. наук, доцент Е.Г. Лашкова

Н 340 Наука и молодежь: проблемы, поиски, решения : труды
Всероссийской научной конференции студентов, аспирантов и
молодых ученых / Сиб. гос. индустр. ун-т; под общ. ред.
М.В. Темлянцева. – Новокузнецк: Изд. центр СибГИУ, 2017.–
Вып. 21.– Ч. IV. Экономические науки.– 237 с., ил.– 45, таб.– 20.

Представлены труды Всероссийской научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых по результатам научно-исследовательских работ. Четвертый том сборника посвящен актуальным вопросам в области экономических наук: экономики и управлению, экономике труда, бухгалтерскому учету и финансам, инновационным технологиям рыночного продвижения.

Материалы сборника представляют интерес для научных и научно-технических работников, преподавателей, аспирантов и студентов вузов.

ISSN 2500-3364

© Сибирский государственный
индустриальный университет, 2017

АНАЛИЗ СИСТЕМЫ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ООО «ФИНЕСТРА»

Переладова К.Д.

Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент Колпакова Н.П.

Сибирский государственный индустриальный университет,
г. Новокузнецк, e-mail: *pereladova1996@mail.ru*

Статья посвящена анализу системы развития человеческих ресурсов ООО «Финестра». Автор раскрывает методы, принципы и функции управления развитием человеческих ресурсов. Особое внимание уделяется анализу факторов, влияющих на развитие человеческих ресурсов. Проводится анализ инвестиций, направляемых на развитие человеческих ресурсов.

Ключевые слова: система развития человеческих ресурсов. Анализ системы развития человеческих ресурсов. Методы, функции, принципы управления развитием человеческих ресурсов. Инвестиции на развитие человеческих ресурсов.

В современных условиях рыночных отношений человеческие ресурсы не только необходимы организации для выполнения своих должностных обязанностей, но и являются главным стратегическим ресурсом любой организации в борьбе с конкурентами [1, С. 84]. От того, насколько эффективно организована работа по развитию человеческих ресурсов, в значительной степени зависит их качество, вклад в достижение целей организации и качество производимой продукции или предоставляемых услуг. Развитие человеческих ресурсов организации, повышение их потенциала также приводит к росту производительности труда и прибыльности всей организации.

Человеческие ресурсы - это совокупность трудовых, интеллектуальных, творческих, предпринимательских способностей и нравственных качеств работников, рациональное формирование, использование и развитие которых обеспечивает эффективность и конкурентоспособность организации в рыночной среде [2, С.18].

На систему развития человеческих ресурсов влияет множество факторов, среди которых можно выделить две основные группы: внутриорганизационные и внутрисистемные факторы.

К внутриорганизационным факторам относятся следующие:

- размер предприятия;
- организационная структура организации;
- финансово-экономическое состояние организации;
- социальная инфраструктура организации.

Рассмотрим влияние данных факторов на примере ООО «Финестра».

Компания занимается производством пластиковых оконных конструкций, осуществляет бытовое, коммерческое и промышленное остекление. Продукция, произведенная компанией, является товаром производственного назначения, а также подходит для личного потребления. Однако последнее время идет тенденция к росту оптовой торговли, что обуславливается большим количеством новых жилищных построек.

Размер организации оказывает существенное влияние на специфику работы с человеческими ресурсами в организации. Компания «Финестра» является средним по численности предприятием, поэтому для сотрудников компании открываются большие возможности участия в различных проектах, перемещения внутри организации.

Раздробленность организационной структуры ООО «Финестра» позволяет руководителям сконцентрироваться на конкретных направлениях работы, уделять большее внимание вопросам развития своих подчиненных.

В зависимости от финансово-экономического состояния компании происходит замедление или интенсивный вклад в развитие человеческих ресурсов.

Основными задачами функционирования подразделений социальной инфраструктуры компании является полное и всесторонне развитие человека.

К внутрисистемным факторам управления развитием человеческих ресурсов компании относятся:

- кадровая политика организации;
- профессионально-квалификационная структура персонала;
- социально-демографическая структура персонала;
- система стимулирования труда [3, с. 454-455].

Основными задачами кадровой политики организации являются формирование численного и качественного состава кадров, организация профессиональной подготовки кадров, улучшение материальной и моральной заинтересованности, повышение социальной защиты работников.

Профессионально-квалификационная структура персонала компании «Финестра» имеет следующий вид: доля руководителей от общей численности - 8%, специалистов – 6%, менеджеров - 15%, рабочих – 70%. Большую долю численности работников составляют рабочие, поэтому периодически проводятся различные тренинги, конкурсы профессионального мастерства среди производственных рабочих.

В ООО «Финестра» преобладают сотрудники мужского пола в возрасте от 30 до 40 лет, следовательно, они обладают значительным потенциалом, стремлением расти по карьерной лестнице, а также сравнительно быстро обучаемы.

Эффективная система стимулирования труда играет значительную роль в привлечении, мотивации и сохранении в компании сотрудников соответствующей квалификации, стимулирует работников к повышению производительности труда, что ведет к повышению эффективности использования

человеческих ресурсов и снижению затрат на поиск, подбор и адаптацию вновь принятого персонала компании.

Таким образом, результаты анализа влияния факторов на систему развития персонала показывают, что при всех вариантах группировки ведущими остаются финансово-экономическое положение предприятия и субъективные желания руководителей совершенствовать управление человеческими ресурсами.

Для развития человеческих ресурсов в организации используется ряд методов, принципов и функций.

Основными методами развития человеческих ресурсов в компании «Финестра» являются: профессиональная ориентация и социальная адаптация в коллективе; оценка производственной деятельности; система вознаграждения; планирование корпоративных мероприятий, и их организация; профессиональная подготовка, обучение, стажировка, повышение квалификации и переквалификация (переподготовка). Они направлены на формирование работоспособного коллектива, способного качественно решать поставленные задачи.

Принципы развития человеческих ресурсов используются в качестве базовых установок на уровне организации с учетом конкретной ситуации и специфики ее деятельности. В компании «Финестра» таковыми являются: признание человеческих ресурсов решающим фактором эффективности и конкурентоспособности организации; учет долгосрочных перспектив развития человеческих ресурсов как конкурентных преимуществ организации в рыночной среде; признание экономической целесообразности инвестиций в развитие персонала; создание условий для непрерывного обучения и развития работников; справедливое вознаграждение за личный вклад в конечный результат организации; разработка и внедрение прогрессивных технологий развития человеческих ресурсов.

К основным функциям развития человеческих ресурсов ООО «Финестра» относятся: приобретение и удержание необходимой компании квалифицированной, приверженной и мотивированной рабочей силы; максимизация и развитие внутренних способностей людей путем создания возможностей для их обучения и профессионального развития; осуществление этического подхода к управлению, основанного на заботе о людях.

Как было сказано ранее, в настоящее время сотрудники рассматриваются не как фактор производства, а как «человеческий капитал», от которого в большей степени зависит успешность компании. Следовательно, средства, направляемые на развитие сотрудников рассматриваются не как затраты, а как инвестиции в «человеческий капитал» - основной источник прибыли [4, С.79]. Особое значение приобретают инвестиции организации в развитие человеческих ресурсов в таких направлениях, как обучение и повышение квалификации, поддержание хорошего физического состояния сотрудников, улучшение условий труда и стимулирование персонала.

В компании «Финестра» наибольшая доля инвестиций направляется на улучшение здоровья сотрудников. Неудовлетворительное состояние здоровья снижает производительность труда - физически слабые и больные работники не могут в полной мере реализовать свой человеческий капитал, поэтому организация экономически заинтересована в инвестициях в здоровье сотрудников, что будет способствовать развитию трудового потенциала, повышению конкурентоспособности работников и организации в целом.

Таким образом, организация «Финестра» использует широкий спектр методов развития человеческих ресурсов, однако для проведения более тщательного анализа и получения достоверных результатов предлагается:

- разработать новый или же совершенствовать существующий механизм мотивации и стимулирования сотрудников к развитию их трудового потенциала;
- проводить лекции и семинары для адаптации новых кадров;
- развивать навыки коучинга и обучения на рабочем месте.

Библиографический список

1. Никишина А.Л. Развитие персонала как стратегический аспект управления организацией// Карельский научный журнал.– 2017.– Т.6 №18.– с. 83-86.
2. Максимцев И.А. Управление человеческими ресурсами : учебник для бакалавров / под ред. И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Издательство Юрайт, 2014. - 526 с.
3. Сухобокова М.В. Факторы развития системы управления человеческими ресурсами организации // Решетневские чтения. - 2013. - Т.2 №17. - С.454-455.
4. Гвоздева Н.И. От рабочей силы к человеческому капиталу // Наука и общество. – 2012. - №6. – с. 77-83.

СОДЕРЖАНИЕ

І. ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ	3
Кагерманов М.Х. Инвестиционная политика предприятия на примере ООО "Диамант".....	3
Топоркова В.К. Молодежь и малое предпринимательство.....	6
Салимова Ю.Р., Алексеева В.А., Думова Л.В. Взаимодействие со стейкхолдерами как элемент устойчивого развития на предприятии (на примере ПАО «Газпром Нефть»).....	10
Куртуков А.О. Анализ конкурентоспособности ОАО «ЗСИЦентр»	13
Соляков Д.А. Улучшение работы с обращениями граждан администрацией муниципального района.....	16
Пискунова Е.Е. Рынок робототехники в России: современное положение и перспективы развития.....	19
Юшкова С.Ю. Пути повышения финансовой устойчивости предприятия на основе оценки его финансового состояния (на примере АО «Завод Универсал»)	22
Неведина К.Е., Устюгова В.И., Думова Л.В. Снижение уровня профессиональных заболеваний как элемент социальной политики промышленного предприятия (на примере ОК «Русал»)	25
Овчинникова А.Н., Думова Л.В., Уманский А.А. Формирование корпоративной культуры как фактор устойчивого развития современного промышленного предприятия (на примере ООО УК «Металлоинвест»)	28
Красилов С.Ю. Анализ оценки эффективности инвестиционных проектов на предприятии угледобывающей промышленности (на примере ЗАО «Разрез Распадский»)	32
Шушакова Ю.А. Особенности руководства органов местного самоуправления сферой благоустройства.....	35

Красилова Д. С. Оптимизация структуры управления администрацией муниципального района.....	37
Борисенкова М.С., Думова Л.В., Уманский А.А. Анализ системы социальной поддержки персонала промышленного предприятия (на примере ООО УК «Металлоинвест»)	40
Голенок В.В., Спиридонова Е.Н., Думова Л.В. Определение существенных аспектов и границ отчетности о корпоративной социальной ответственности предприятия (на примере ООО УК «Металлоинвест»)	43
Кашникова С.И., Думова Л.В., Уманский А.А. Анализ степени раскрытия информации в социальном отчете компании (на примере ПАО «Газпром нефть»)	46
Никульшина О.О., Селюгина А.Ю., Думова Л.В. Система подготовки и повышения квалификации кадров как фактор устойчивого развития предприятия (на примере ОАО «РЖД»)	49
Хомутцова Е.Э., Думова Л.В., Уманский А.А. Оценка развития системы управления экологическим воздействием в рамках формирования устойчивого развития промышленного предприятия.....	52
Хрюкова М.В., Думова Л.В., Уманский А.А. Организация взаимодействия с местным сообществом как фактор устойчивого развития предприятия (на примере ПАО «Лукойл»)	55
Кононец Ю. И., Славкина В.А., Думова Л.В. Практика взаимодействия с заинтересованными сторонами (на примере ОАО «РЖД»)	58
Никитина А.М. Маркетинговые возможности ОАО «Шахта Ерунаковская-VIII» как нового современного угледобывающего предприятия в Кузбассе.....	61
Власова А.Е. Резервы повышения эффективности деятельности АО «Междуречье» в интегрированной структуре.....	64
Кечина Л.В. Актуальные проблемы регулирования платы за подключение к сетям теплоснабжения.....	70
Серкова К.П., Юрченко А.С. Лучшие способы управления персоналом: коммуникация, мотивация, производительность, продвижение.....	73

Чернова К.В. Способы решения проблем молодого поколения Российской Федерации на рынке труда.....	76
Переладова К.Д. Анализ системы развития человеческих ресурсов ООО «Финестра»	79
II. БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ И ФИНАНСЫ	83
Никитин В.Н., Захарова А.Ю. Особенности формирования бюджета Кемеровской области.....	83
Юшкова С.Ю. Особенности управления рисками проектной деятельности.....	88
Кушнер Д., Бохтояров А. Проблемы рынка корпоративных облигаций.....	91
Савельева М.В., Сундеева Т.В. Мировые фондовые индексы на рынке ценных бумаг.....	95
Безбокова И.В, Максимова Н.А. Современное состояние рынка ценных бумаг нефтегазовых компаний.....	100
Зими́на Е.О., Котова Т.А. Инвестиционное проектирование: состояние и перспективы развития в РФ.....	103
Харитоновна А.Е., Левенец Т.Ю. Фондовый рынок: становление и риски.....	109
Федотова Е.А., Шаповал Л.И. Защита документарных ценных бумаг в современном мире.....	112
Щеглова Л.П., Карелина Е.А. Учет затрат на производство.....	116
Боярская А.Н. Финансовые результаты деятельности организации в тесной взаимосвязи с показателем рентабельности.....	118
Воробьева А.М., Альхименкова А.Р. Актуальные проблемы банков в современной России.....	121
Глушакова А.Д. Формирование элементов управленческого учета в условиях интегрированных корпоративных структур.....	123
Грицун В.О. Проблемы учета расчетов с персоналом по системе оплаты труда.....	128
Зими́на Е.О., Котова Т.А. Анализ оборачиваемости предприятия на примере АО «Завод Универсал» г. Новокузнецк.....	133

Киселёва Т.И. Справедливая стоимость - основа подготовки финансовой отчётности в соответствии с требованиями МСФО.....	137
Кузванова М.А. Тенденции потребительского кредитования в России в период 2014-2016 года.....	140
Кухаренко Н.А. Проблемы постановки и внедрения управленческого учета на примере торгово-производственной компании.....	143
Рябова М.С. Статические подходы к управлению структурой капитала.....	146
Гогян А.А., Морозова А.В. Транснациональные корпорации и их роль в экономике.....	149
Андрянова М.В. Особенности организации внутреннего финансового контроля в государственных учреждениях.....	152
Гавриш А.А. Планирование аудита финансовой отчетности в соответствии с МСА.....	155
Гогян А.А. Динамика дебиторской и кредиторской задолженности российских предприятий.....	157
Степкина И.В. Среднесрочные перспективы развития ипотечного кредитования в России.....	161
Гандеева Н.А. Банкострахование и проблемы его развития.....	164
Статникова М.С. Виды корпораций.....	168
Зими́на Е.О. Проблемы развития корпоративного сектора.....	171
Накаева Ю.Н. Транснациональная корпорация ОАО «Газпромбанк»	174
Кулебакина Д.И. Роль регионального коммерческого банка в развитии экономики города.....	177
Четверикова А.А. Учёт затрат на качество продукции.....	181
Шагалова М.А. Особенности управления дебиторской задолженности в торговой компании.....	184

Щербакова Е.А.	
Проблемные вопросы применения международных стандартов отчётности в российской учётной практике.....	188
Шульгина А.М.	
Особенности анализа дебиторской и кредиторской задолженности субъектов малого предпринимательства.....	191
III. ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ РЫНОЧНОГО ПРОДВИЖЕНИЯ	195
Цыш Т.С.	
Бренд как часть коммуникационной политики организации.....	195
Алексейчук С.Е., Коклеев В.М.	
Роль эпатажного маркетинга как основного инструмента рекламы 21 века.....	198
Маргарян Д.А., Черданцева А.А.	
Карта российского территориального брендинга.....	201
Маргарян Д.А., Черданцева А.А.	
Влияние рекламы на формирование ценностных ориентаций в обществе.....	204
Маргарян Д.А.	
Психология рекламы со знаменитостями.....	207
Процай Е.Д., Башмакова А.О., Шаповал Э.М.	
Роль собственной торговой марки в совершенствовании маркетинговой деятельности розничных торговых предприятий.....	209
Мутаф С.И., Якимова А.В.	
Анализ инновационных институтов субъектов Российской Федерации.....	212
Федоренко А.М.	
Психология рекламы.....	214
Власюк И.Д., Жуков М.К., Задирако И.О., Щербакова П.С.	
Новые технологии как фактор развития рекламы и СМИ.....	217
Щербакова П.С., Задирако И.О.	
Современные тенденции персонального брендинга.....	220
Попова А.Д.	
Составляющие коммуникационной политики предприятия и их влияние на становление и развитие организации.....	223
Гавриш М.К.	
Теория Доу.....	229

Научное издание

НАУКА И МОЛОДЕЖЬ: ПРОБЛЕМЫ, ПОИСКИ, РЕШЕНИЯ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

Часть IV

*Труды Всероссийской научной конференции студентов, аспирантов
и молодых ученых*

Выпуск 21

Под общей редакцией

М.В. Темлянцева

Технический редактор

Г.А. Морина

Компьютерная верстка

Н.В. Ознобихина

Подписано в печать 19.09.2017 г.

Формат бумаги 60x84 1/16. Бумага писчая. Печать офсетная.
Усл. печ. л.13,81 Уч.-изд. л. 15,46. Тираж 300 экз. Заказ № 433

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