

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

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

ГУМАНИТАРНЫЕ И 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. Гуманитарные и 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

сутствие деятельности компании в данном направлении.

Несмотря на то, что, по своей форме отчет компании соответствует требованиям GRI и содержит таблицу соответствия, качество отчета компании можно считать средним, поэтому ПАО «Газпром нефть» следует больше внимания уделять раскрытию информации по своей деятельности, и не пытаться приукрасить свои результаты.

Библиографический список

1. Думова Л.В., Баранов П.П., Уманский А.А. Анализ текущего состояния публичной нефинансовой отчетности в металлургической отрасли России // Успехи современной науки и образования.– 2016.– Т. 2.– № 10.– С. 134-137.

2. Национальный Регистр и Библиотека корпоративных нефинансовых отчетов. [Электронный ресурс]: – URL: <http://rspp.ru/simplepage/157>.

3. Миролубова О.В., Сайченко О.А., Счисляева Е.Р. Концептуальные подходы к корпоративной социальной ответственности // Неделя науки СПбПУ. Материалы научного форума с международным участием. Междисциплинарные секции и пленарные заседания институтов. – 2015. – С. 72-91.

4. Думова Л.В. к вопросу о формировании социальной ответственности экономических субъектов в России // Вестник горно-металлургической секции Российской академии естественных наук. Отделение металлургии. – 2008. – № 22. – С. 240-246.

5. Global Reporting Initiative (GRI) – Глобальная инициатива по отчетности. [Электронный ресурс]: – URL: <https://www.globalreporting.org>

6. Отчетность в области устойчивого развития ПАО «Газпром нефть» / Режим доступа: <http://www.gazprom-neft.ru/social/reports/>.

УДК 338.264

СИСТЕМА ПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ (НА ПРИМЕРЕ ОАО «РЖД»)

Никульшина О.О., Селюгина А.Ю., Думова Л.В.

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

В статье рассматриваются вопросы, связанные с подготовкой и повышением квалификации кадров предприятия. Раскрыты ключевые направления системы подготовки и повышения квалификации кадров на примере ОАО «РЖД». Обоснована важность «обучения в течение всей жизни» и собственной способности успешно действовать в изменяющемся окружении при достижении устойчивого развития компании.

Ключевые слова: устойчивое развитие, корпоративная социальная от-

ветственность, повышение квалификации.

В основе устойчивого развития любой компании лежит организация диалога со всеми группами заинтересованных сторон. Персонал компании относится к категории внутренних заинтересованных стороны, т, с одной стороны, находятся в зависимости от компании, а, с другой, способны оказывать сильное влияние на ее деятельность [1]. Поиск эффективных механизмов взаимодействия и инструментов управления персоналом предприятия позволяет повысить эффективность использования внутреннего потенциала компании и сформировать благоприятный имидж [2].

Управление персоналом является важным элементом обеспечения социальной стабильности. Особенно важным является построение эффективной системы управления персоналом для компаний, деятельность которых оказывает существенное влияние на внутригосударственные социально-экономические процессы, имеет важное значение для инновационного развития и устойчивого роста экономики страны, способствует повышению мобильности населения и укреплению региональных связей [3]. Ярким примером такой компании является ОАО «РЖД», которое играет ключевую роль при развитии железнодорожного транспорта России.

Сведения о политике и мероприятиях в области управления персоналом представлены в Отчете о деятельности в области устойчивого развития компании [4]. Особое внимание в Отчете уделяется раскрытию информации о создании системы непрерывного повышения квалификации персонала, что обусловлено развитием научно-технического прогресса и достижениями в области техники. Одним из ключевых инструментов повышения квалификации персонала компании является практика направления работников ОАО «РЖД» и молодежи на целевые места в учебные заведения.

Система подготовки и повышения квалификации кадров включает в себя ряд ключевых направлений (рисунок 1).



Рисунок 1 – Элементы системы управления персоналом ОАО «РЖД»

Профессиональная ориентация является важным механизмом, позволяющим осуществить качественный отбор абитуриентов и сформировать взаимосвязь компании с потенциальными работниками. Такая работа проводится через систему довузовской подготовки старших школьников и работу с абитуриентами. Формирование заинтересованности у старшеклассников и абитуриентов осуществляется через сеть общеобразовательных учреждений,

входящих в структуру ОАО «РЖД». Основная масса обучающихся – дети работников компании. Данный подход способствует формированию семейных династий и повышает лояльность работников.

Подготовка кадров осуществляется путем целевого направления молодежи на обучение в вузы и техникумы железнодорожного транспорта. В целях стимулирования молодежи на выбор профессии железнодорожника реализуется система грантов и стипендий. Также в ОАО «РЖД» проводится системная работа по формированию кадрового резерва из числа студентов старших курсов. Их трудоустройство, профессиональный и карьерный рост планируется и контролируется подразделениями по управлению персоналом.

Для подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих в компании сформирована система непрерывного образования для всех категорий персонала, в основу которой положен компетентностный подход.

Программа повышения квалификации руководителей содействует бизнес-образованию менеджмента компании, что обеспечивает повышение качества управления и формирует у них заинтересованность в результатах труда. Повышение квалификации осуществляется по программам МВА в России и зарубежом. Также проводятся постоянные стажировки на железнодорожных предприятиях разных стран для обмена опытом и получения информации о современных достижениях в профессиональной сфере.

Система дистанционного обучения ОАО «РЖД» представляет собой платформу, позволяющую работникам компании проходить обучение в удобное для них время на рабочем месте, в компьютерном классе или дома. Расширение применения открытых электронных курсов, позволяет осуществить массовое обучение, транслировать корпоративные инициативы большому числу работников, а также является одним из наиболее перспективных инструментов оптимизации затрат.

Анализ доли работников прошедших обучение и переподготовку за период с 2011 по 2015 год (рисунок 2) показывает, что, несмотря на сокращение абсолютного количества работников, прошедших обучение, их доля в общей численности постоянно растет.

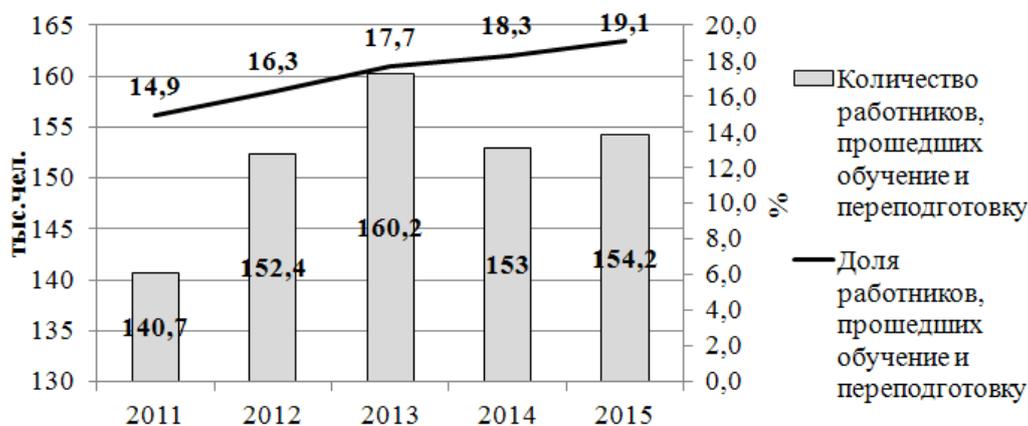


Рисунок 2 – Динамика численности работников, охваченных обучением

Таким образом, можно сделать выводы о том, в компании ОАО «РЖД» существует системное видение вопроса повышения квалификации и подготовки кадров. Разработана обширная система, затрагивающая все этапы обучения и повышения квалификации, начиная с профориентацией и заканчивая обучением руководителей и дистанционным образованием. Динамика доли работников, прошедших обучение, показывает постоянный рост. Если в 2011 году обучение прошли 15 человек из 100, то в 2015 году это количество составило 19 человек из 100, то есть каждый 5 работник ОАО «РЖД» прошел обучение, что характеризует систему как эффективную.

Библиографический список

1. Баранов П.П., Думова Л.В. Анализ и разработка схемы взаимодействия стейкхолдеров в рамках системы корпоративной социальной ответственности // *Успехи современной науки*. – 2016. – Т. 2. – № 9. – С. 95-98.
2. Думова Л.В. К вопросу о формировании социальной ответственности экономических субъектов в России // *Вестник горно-металлургической секции Российской академии естественных наук. Отделение металлургии*. – 2008. – № 22. – С. 240-246.
3. Безикова Е.С., Думова Л.В. Исследование социальной отчетности предприятия (на примере ОАО «РЖД») // *Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке сборник научных статей II международной научно-практической конференции*. – 2016. – С. 239-243.
4. Корпоративные социальные отчеты ОАО «РЖД» // Режим доступа: http://rzd.ru/static/public/ru?STRUCTURE_ID=5085.

УДК 338.264

ОЦЕНКА РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКИМ ВОЗДЕЙСТВИЕМ В РАМКАХ ФОРМИРОВАНИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Хомутцова Е.Э., Думова Л.В., Уманский А.А.

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

В статье рассмотрены элементы системы управления экологическим воздействием на примере компании «Сахалин Энерджи»; изучена динамика затрат и структура платежей за негативное воздействие.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность (КСО), устойчивое развитие (УР), экология.

Ключевым механизмом, обеспечивающим устойчивое развитие предприятия, является корпоративная социальная ответственность, в основе ко-

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 |

Научное издание

НАУКА И МОЛОДЕЖЬ: ПРОБЛЕМЫ, ПОИСКИ, РЕШЕНИЯ

ГУМАНИТАРНЫЕ И 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