

**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. Темлянцев. – 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

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. Думова Л.В. Анализ и разработка методики оценки эффективности систем корпоративной социальной ответственности предприятий горно-металлургического комплекса // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 4. – С. 368.

4. Отчет об устойчивом развитии ОК РУСАЛ за 2015 год // Режим доступа: <http://sr.rusal.ru/>

УДК 338.264

ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ (НА ПРИМЕРЕ ООО УК «МЕТАЛЛОИНВЕСТ»)

Овчинникова А.Н., Думова Л.В., Уманский А.А.

*Сибирский государственный индустриальный университет,
г. Новокузнецк, e-mail: asyanikolaevna-95@yandex.ru*

В статье рассматривается влияние корпоративной культуры на устойчивое развитие компании. На примере промышленного предприятия проводится анализ мероприятий, направленных на формирование и развитие корпоративной культуры предприятия.

Ключевые слова: устойчивое развитие, корпоративная социальная ответственность, корпоративная культура.

Корпоративная культура предприятия является базовым инструментом, позволяющим формировать и регулировать поведение персонала. В основе любой корпоративной культуры лежит система ценностей компании. Корпоративную культуру можно представить как систему взаимосвязей и отношений внутри организационной структуры, которая проявляется в поведении и ценностях сотрудников, и оказывает воздействие на способы достижения целей предприятием [1].

В условиях современной экономической ситуации всё больше и больше компаний уделяют внимание вопросам обеспечения устойчивого развития. Устойчивое развитие базируется в первую очередь на экономических факторах и факторах корпоративного управления, что создает основу для формирования корпоративной социальной ответственности, которая и обеспечивает устойчивое развитие предприятия [2, 3].

Корпоративная культура создает предпосылки для вовлечения персонала предприятия в его деятельность, причем не только по формальным при-

знакам, но и по формированию общей идеологии лояльности персонала по отношению к предприятию и, таким образом, привлечение персонала к управлению предприятием. То есть, создает единую целостную систему, где персонал заинтересован в результатах деятельности предприятия.

Таким образом, корпоративная культура создает условия для внедрения корпоративной социальной ответственности на предприятии. [4]

В условиях Российской действительности еще не сформировались инструменты, обеспечивающие создание корпоративной культуры, поэтому вопросы её развития в настоящее время стоят особо остро. При формировании корпоративной культуры очень важным является учет опыта современных крупных промышленных предприятий, которые являются лидерами в данной сфере.

Рассмотрим элементы корпоративной культуры ООО УК «Металлоинвест» – крупнейшей железорудной компании России и СНГ. среднесписочная численность персонала компании составляет более 42 тысяч человек, а в состав компании входят четыре промышленных компании. Формирование корпоративной культуры является одним из ключевых инструментов системы управления персоналом компании. Сведения о корпоративной культуре компании раскрываются на официальном сайте и в отчете о корпоративной социальной ответственности [5].

Основным механизмом, определяющим развитие корпоративной культуры, является нематериальная мотивация. Система нематериальной мотивации компании формирует поведение работников, направленное на поддержание ценностей и достижение целей компании и включает в себя проведение корпоративных мероприятий, конкурсов, вручение наград, а также работу по оценке и повышению уровня вовлеченности персонала.

В основе формирования корпоративной культуры предприятия лежит система документов, основу которых составляет Кодекс корпоративной этики и корпоративного управления.

При развитии корпоративной культуры компании основным механизмом, который использует компания, является механизм нематериальной мотивации, которая позволяет создавать у работников ценности, связанные с достижением цели компании. Такая нематериальная мотивация основана на регулярном проведении корпоративных мероприятий, что способствует повышению уровня вовлеченности персонала в деятельность компании. Система общекорпоративных мероприятий включает в себя ряд направлений (рисунок 1).

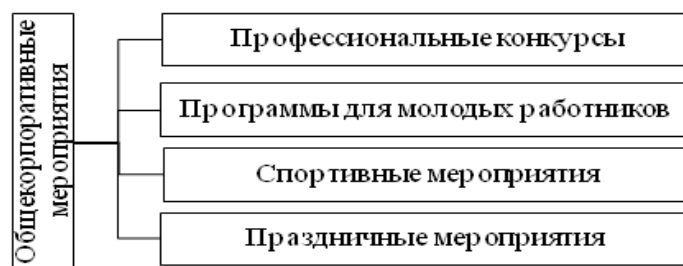


Рисунок 1 – Система общекорпоративных мероприятий

Целью ежегодных профессиональных конкурсов является повышение престижа профессий. К таким конкурсам относятся:

- Конкурс профессионального мастерства – проводится ежегодно для выявления лучших специалистов и управленцев в своей области и совершенствования профессионального мастерства работников);

- Конкурс на лучшего руководителя и лучшего мастера – проводится для выявления лучших управленцев предприятий компании и оценивает управленческие навыки участников, знание правил ОТиПБ и административного права).

Комплекс программ для молодых работников «Время молодых» включает такие мероприятия, как:

- Научно-техническая конференция, которая проходит ежегодно с чередованием направлений деятельности: горнорудные предприятия (МГОК, ЛГОК) и металлургические предприятия (ОЭМК, Уральская Сталь). В рамках Конференции разрабатываются проекты по улучшению производственных процессов или по внедрению новых технологий на производстве;

- Форум молодежных инициатив – проводится ежегодно с целью вовлечения молодых работников в процесс решения актуальных задач Компании, создания инновационной площадки для выявления и развития потенциала молодых специалистов;

- Культурные, массовые, спортивные и иные мероприятия – организуются регулярно по всем предприятиям компании с целью сплочения коллективов и поднятия корпоративного духа.

В ходе проведения данных мероприятий происходит развитие корпоративного духа, вовлечение молодежи в процесс решения актуальных задач, повышение престижности профессии, закрепление работников на рабочем месте и снижения текучести среди молодых кадров.

В рамках спортивных мероприятий организуется ежегодная Спартакиада, которая проводится по результатам внутренних спортивных соревнований на всех предприятиях Компании.

В рамках организации праздничных мероприятия проводятся:

- День Металлурга – празднование обусловлено спецификой деятельности компании. В рамках данного мероприятия в регионах присутствия организуются масштабные общегородские праздники;

- Новый год – мероприятие проводится на производственных предприятиях, а в головной компании празднование совмещается с награждением финалистов основных конкурсов Компании.

Таким образом, корпоративная культура ООО УК «Металлоинвест» направлена на формирование сплоченности и вовлеченности коллектива в деятельность предприятия и такой опыт может использоваться другими компаниями для того, чтобы увеличить степень лояльности работников к предприятию. При уровне вовлеченности персонала в 2015 году в 68 %, уровень лояльности сотрудников к Компании составил 77 %. Одним из показате-

телей лояльности работников является доля сотрудников, заявивших, что гордятся тем, что работают в компании (73 %).

Важным инструментом совершенствования корпоративной культуры компании является постоянное взаимодействие с персоналом. Для оценки результативности реализуемых программ проводятся опросы. В 2015 году в таком опросе приняло участие более 50 % сотрудников. По результатам проведенной работы были определены приоритеты развития корпоративной культуры (рисунок 2).

Сильные стороны	Области для развития
• Эффективное взаимодействие с другими подразделениями • Регулярная и четкая обратная связь • Удовлетворенность социальным пакетом • Доверие непосредственному руководству	• Мотивация к выдвижению новых идей и решений • Готовность выполнять работу, выходящую за рамки непосредственных полномочий • Система премирования • Уровень заработной платы

Рисунок 2 – Результаты оценки вовлеченности персонала

Несмотря на то, что компания имеет систему представлений, характеризующие ее корпоративную культуру и дающие направление ее развитию, по результатам анализа нефинансовой отчетности наблюдается одностороннее понимание корпоративной культуры, основанное лишь на участии работников в квалификационных и спортивных мероприятиях. При этом, не прослеживается стремление компании к разработке мероприятий, позволяющих работникам осуществлять участие в управлении компанией. Например, стимулирование творческого процесса, рационализаторство, производственные инициативы, создание проблемных конференций и так далее, что будет способствовать усилению корпоративной культуры и позволит работникам принимать участие в управлении. Вместе с тем, опыт данной компании можно считать достаточно ценным, и он может быть учтен другими компаниями, имеющими ориентацию на долгосрочное устойчивое развитие.

Библиографический список

1. Сибирская Е.В., Мавлюбердинова И.А. Исследование влияния корпоративной культуры на обеспечение устойчивости предпринимательских структур // Среднерусский вестник общественных наук. – 2015. – Т. 10. – № 5. – С. 182-189.
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. Анпилов С.М. Ключевые факторы устойчивого развития современных предприятий // Вопросы экономики и права. – 2012. – № 48. – С. 40-45.

4. Думова Л.В., Гершгорин Э.С. К проблеме формирования корпоративной социальной ответственности в современной России // Наука и молодежь: проблемы, поиски, решения Труды Всероссийской научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых. Под общей редакцией Л.П. Мышляева – 2008. – С. 171-175.

5. Отчет о корпоративной социальной ответственности ООО УК «Металлоинвест» // Режим доступа: <http://www.metalloinvest.com/>.

УДК 330.322

АНАЛИЗ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ УГЛЕДОБЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ (НА ПРИМЕРЕ ЗАО «РАЗРЕЗ РАСПАДСКИЙ»)

Красилов С.Ю.

Научный руководитель - канд. пед. наук, доцент Рябова М.С.

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

В статье рассмотрен методологический подход к разработке инвестиционных проектов и оценке их эффективности на угледобывающих предприятиях на примере ЗАО «Разрез Распадский» с целью выявления трудностей и поиска предложений по оптимизации данного процесса. В результате работы указана необходимость формализации процесса оценки инвестиционных проектов посредством применения концептуальной схемы.

Ключевые слова: инвестиционный проект, инвестиционная программа, оценка эффективности инвестиционных проектов, концептуальная схема.

Методологический подход к оценке эффективности инвестиционных проектов на угледобывающих предприятиях можно проанализировать на примере ЗАО «Разрез Распадский», активно реализующем инвестиционную политику.

Отработка запасов угля на ЗАО «Разрез Распадский» началась в 2004 году. В настоящее время среди приоритетных направлений деятельности ЗАО «Разрез Распадский» выделяется разработка участка недр «Распадский IX-XI». Предприятие работает в сложных горно-геологических условиях на маломощных пластах. Тем не менее, в 2013 году ЗАО «Разрез Распадский» уже в составе компании EVRAZ вошло в пятерку крупнейших разрезов России, добыв 4 млн. 62 тыс. тонн угля в год. Сегодня предприятие сохраняет свои позиции, в 2016 году было добыто 4 млн. 367 тыс. тонн угля. Производственная мощность по добыче угля составляет 5,0 млн. тонн в год [5].

Добыча угля на разрезе позволяет компании ЕВРАЗ проводить гибкую стратегию по изменению объемов добычи, реагируя на рыночный спрос, и вести безопасную работу.

СОДЕРЖАНИЕ

I. 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