

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

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

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ

ЧАСТЬ VI

*Труды Всероссийской научной конференции
студентов, аспирантов и молодых ученых
14 – 16 мая 2019 г.*

выпуск 23

Под общей редакцией профессора М.В. Темлянцева

**Новокузнецк
2019**

ББК 74.580.268
Н 340

Редакционная коллегия:

д-р техн. наук, профессор М.В. Темлянцев,
канд. экон. наук, доцент Т.Н. Борисова,
канд. техн. наук, доцент И.Ю. Кольчурина,
канд. техн. наук., доцент Е.Г. Лашкова,
канд. техн. наук., доцент С.Г. Коротков

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, 2019. - Вып. 23. - Ч. VI. Экономические и технические науки. – 397 с., ил.- 65, таб.- 34 .

Представлены труды Всероссийской научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых по результатам научно-исследовательских работ. Шестая часть сборника посвящена современным проблемам экономики труда, управления персоналом, стандартизации и сертификации, управления качеством и документооборота, инновационных технологий рыночного продвижения, экологии, безопасности, рационального использования природных ресурсов.

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

ISSN 2500-3364

© Сибирский государственный
индустриальный университет, 2019

СОДЕРЖАНИЕ

I. ЭКОНОМИКА ТРУДА. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ	3
РОЛЬ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОРГАНЕ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ Аветисян Л.С.	3
СОВРЕМЕННАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА: ЕЁ СУЩНОСТЬ И АКТУАЛЬНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ Аветисян Л.С.	5
ОСОБЕННОСТИ КОУЧИНГА КАК СТИЛЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ Бадертдинова Э.И.	8
РАСЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ. ПРИНЦИПЫ И НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ Борисенкова М.С.	11
ИНДЕКСАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ Борисенкова М.С.	15
РАСЧЕТ ЗАРПЛАТЫ. СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА Борисенкова М.С.	20
ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В САЛОНЕ КРАСОТЫ Бурмакина В.В.	24
ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ Грудева Е.Е.	28
КОУЧИНГ КАК МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ Загидуллина Р.Р.	34
СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ РЫНКА ТРУДА В РОССИИ Клышникова А.П.	36
ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ Малий Ю.И.	40
АНАЛИЗ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В РЕСПУБЛИКЕ ТАТАРСТАН Сафронова Ю.С.	45
АНАЛИЗ РЫНКА ТРУДА В СЕГМЕНТЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ Галынин В.С.	48
АНАЛИЗ, ЧИСЛЕННОСТЬ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН Сафронова Ю.С.	51
ЭКОНОМИКО-ПРАВОВЫЕ НОРМАТИВЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, РЕЖИМ И УЧЕТ Якубова Т.А.	55
ЭКОНОМИКО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА МИГРАНТОВ Туманова Д.К.	59

II. СТАНДАРТИЗАЦИЯ И СЕРТИФИКАЦИЯ.	
УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ И ДОКУМЕНТОВЕДЕНИЕ	65
ОЦЕНКА СООТВЕТСТВИЯ ПАРФЮМЕРНОЙ И КОСМЕТИЧЕСКОЙ ПРОДУКЦИИ	
Кольчурина М.А.	65
ВНУТРЕННИЙ АУДИТ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ НА ПРИМЕРЕ ФБГОУ ВО «СИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»	
Петрова К.Г.	67
ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ КАК ОБЪЕКТ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ	
Буйневич И.А.	71
К ВОПРОСУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ ДОКУМЕНТОВЕДЧЕСКОГО НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ	
Бурмакова А.А.	76
ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ МЕТОДА АНАЛИЗА ВИДОВ И ПОСЛЕДСТВИЙ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ ОТКАЗОВ ПРИ ПРОИЗВОДСТВЕ ПРОДУКЦИИ	
Овсянникова Д.Д.	78
ИЗМЕНЕНИЯ В НОРМАТИВНЫХ И МЕТОДИЧЕСКИХ ТРЕБОВАНИЯХ ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫЕ К РАЗРАБОТКЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПРОГРАММ	
Козлова Д.Д.	80
ДИФФЕРЕНЦИАЛЬНЫЙ МЕТОД ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ПРОДУКЦИИ НА ПРИМЕРЕ ОЦЕНКИ ПОДГОТОВКИ ВОДИТЕЛЕЙ КАТЕГОРИИ «В»	
Петрова К.Г.	87
ДОКУМЕНТАЦИОННОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ЦЕНТРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ АУ «СУРГУТСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»	
Пономарёва Л.С.	91
СТРАТЕГИЯ УЛУЧШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБСЛУЖИВАНИЯ НА ПРИМЕРЕ ФГУП «ПОЧТА РОССИИ»	
Павлова А.А., Хаперских А.А.	96
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА ПУТЕМ ПЕРЕХОДА К ЭЛЕКТРОННОМУ ДОКУМЕНТООБОРОТУ	
Петрова К.Г.	98
КРИТЕРИИ И СПОСОБЫ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ ВОДИТЕЛЕЙ ТРАНСПОРТНЫХ СРЕДСТВ КАТЕГОРИИ «В»	
Петрова К.Г.	102
СИСТЕМАТИЗАЦИЯ, СОПОСТАВЛЕНИЕ И АНАЛИЗ СУЩЕСТВУЮЩИХ ОПРЕДЕЛЕНИЙ (ТРАКТОВОК) ПОНЯТИЯ РИСК	
Савина М.Ю.	108

РАЗРАБОТКА И ВНЕДРЕНИЕ ПРОЦЕДУР, ОСНОВАННЫХ НА ПРИНЦИПАХ ХАССП В УСЛОВИЯХ ООО «ЛИКЕРОВОДОЧНЫЙ ЗАВОД «КУЗБАСС» Филимонова А.С.	110
ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДА FMEA ДЛЯ АНАЛИЗА ПРОЦЕССА ПЕРЕБОРТИРОВКИ ШИН НА ПРИМЕРЕ АО «РЕГИОН 42» Шабалин В.С.	114
КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ ВОДИТЕЛЕЙ КАТЕГОРИИ «В», ОБУЧАЮЩИХСЯ В АВТОШКОЛЕ Петрова К.Г.	116
ПРОВЕДЕНИЕ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ ВОДИТЕЛЕЙ ТРАНСПОРТНЫХ СРЕДСТВ КАТЕГОРИИ «В» Петрова К.Г.	121
ПРИМЕНЕНИЕ ИНСТРУМЕНТОВ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВА В МЕТОДИЧЕСКИХ УКАЗАНИЯХ НА ПРИМЕРЕ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ВОДИТЕЛЕЙ Петрова К.Г.	124
III. ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ РЫНОЧНОГО ПРОДВИЖЕНИЯ	130
МАРКЕТИНГ В НОВОЙ ЭКОНОМИКЕ Барановский Д.К.	130
«ИНФОРМАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ И РЕПУТАЦИЯ ЧЛЕНОВ ГРУППЫ СОЦИАЛЬНОЙ СЕТИ НА ПРИМЕРЕ ПРЕДПРИЯТИЯ-ПРОВАЙДЕРА АО «РИКТ»» Конюхова Е.С.	135
ФАКТОРЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ВОСПРИЯТИЯ РЕКЛАМЫ Барановский Д.К.	139
ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ КОНСАЛТИНГОВЫМИ ПРОЕКТАМИ НА ОСНОВЕ СИСТЕМНОЙ ДИНАМИКИ Акмалова Р.М.	144
МЕТОДЫ И ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ УСЛУГ ОРГАНИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОГО СЕРВИСА Козерук А.Н.	147
ОСОБЕННОСТИ ИННОВАЦИЙ В ГОСТИНИЧНОМ СЕРВИСЕ Юсып В.В.	152
ДЕНЕЖНО-КРЕДИТНАЯ ПОЛИТИКА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, ПРОБЛЕМЫ И НАПРАВЛЕНИЯ Бердунова В.А.	156
СОСТОЯНИЕ И ПРОБЛЕМЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПЛАТЕЖНЫХ КАРТ «МИР» Воробьева К.А.	159
МЕТОДИКА ПОСТРОЕНИЯ ПРИЗНАКОВОГО ПРОСТРАНСТВА В ЧАСТНЫХ ЗАДАЧАХ СОЦИАЛЬНЫХ СИСТЕМ Глизнуцин Д.В.	163

ОСОБЕННОСТИ ВНЕДРЕНИЯ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В БИЗНЕСЕ Зименкова А.А., Ржанова И.Е.	168
ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ МАРКЕТИНГА В СФЕРЕ ТОРГОВЛИ ДЕТСКИМИ ТОВАРАМИ Ключкина А.С., Прокудина А.Е.	172
ОЦЕНКА КОММУНИКАТИВНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕКЛАМЫ Ключкина А.С.	175
ПРИМЕНЕНИЯ АППАРАТА МАТЕМАТИЧЕСКОЙ СТАТИСТИКИ ДЛЯ АНАЛИЗА ДИНАМИКИ РОСТА И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ДОХОДОВ И РАСХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ Колесников Н.С.	179
ФАКТОРЫ, ОКАЗЫВАЮЩИЕ ВЛИЯНИЕ НА ВЫБОР СТРАТЕГИИ ВЫХОДА НА МЕЖДУНАРОДНЫЙ РЫНОК КОНСАЛТИНГОВЫХ КОМПАНИЙ Салыхова А.Р.	182
ИННОВАЦИОННЫЕ МАРКЕТИНГОВЫЕ СТРАТЕГИИ В ИНТЕРНЕТЕ Костина А.О.	186
РАЗРАБОТКА СПРАВОЧНОЙ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ КОНСАЛТИНГОВОЙ КОМПАНИИ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПРОЕКТАМИ Меньшикова А.П.	191
ОСОБЕННОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ МАРКЕТИНГОВЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ В ИНТЕРНЕТ ПРОСТРАНСТВЕ Панаиотиди Ф.Н., Карданов А.Т.	193
КОММОДИТИЗАЦИЯ КАК ОСОБЕННОСТЬ СОВРЕМЕННЫХ ТОВАРНЫХ РЫНКОВ Пилипенко Н.В.	196
ОСОБЕННОСТИ СОЗДАНИЯ ОРИГИНАЛ-МАКЕТА НАРУЖНОЙ РЕКЛАМЫ Прокудина А.Е.	199
СОВРЕМЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ ЭЛЕКТРОННОЙ ТОРГОВЛИ Ситнер О.С.	202
СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛИ Ситникова Е.Н.	205
УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ КОНСАЛТИНГ. КОУЧИНГ КАК МОДЕЛЬ ОСОЗНАНИЯ РЕАЛЬНОСТИ Сафронова Ю.С.	207

IV. ЭКОЛОГИЯ. БЕЗОПАСНОСТЬ. РАЦИОНАЛЬНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРИРОДНЫХ РЕСУРСОВ.....	210
ЗАВИСИМОСТЬ ЭКОЛОГИЧЕСКИХ ПЛАТЕЖЕЙ ОТ КАЧЕСТВА ИСПОЛЬЗУЕМОГО УГЛЯ Зверев Р.С.....	210
ПРИНЦИП ПОЛУЧЕНИЯ МЕТАНА В ПОМЕЩЕНИИ ЖИВОТНОВОДЧЕСКОЙ ФЕРМЫ, И ВОЗПРОИЗВЕДЕНИЕ ЭЛЕКТРИЧЕСКОЙ ЭНЕРГИИ Миронов Н.А., Игнатов В.С., Никуличев Д.А., Ляпочников В.А.	215
ИССЛЕДОВАНИЕ ВСХОЖЕСТИ СЕМЯН, ПОЛИВАЕМЫХ ВОДОЙ ИЗ ВОДОЁМОВ Г. ОМСКА, НАХОДЯЩИХСЯ ПОД ВЛИЯНИЕМ РАЗЛИЧНЫХ ЭКОЛОГИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ Зубкова Т.Д.	219
ВЫБОР КОНСТРУКЦИОННОГО МАТЕРИАЛА ДЛЯ УСТРОЙСТВА ТЕПЛОТЕХНИЧЕСКИХ СЕТЕЙ Коваль М.Н.	224
ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ВЕТРОЭНЕРГЕТИКИ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ Молостов В.Г.	226
ИССЛЕДОВАНИЕ ВЛИЯНИЯ ОХЛАЖДЕНИЯ ВОЗДУХА НА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ КОМПРЕССОРА Лобков А.Е.	228
АНАЛИЗ СПОСОБОВ ТЕПЛОГИДРАВЛИЧЕСКОЙ ИНТЕНСИФИКАЦИИ ТЕПЛООБМЕНА НА ПОВЕРХНОСТИ ТЕПЛООБМЕННИКОВ КОНВЕКТИВНОГО ТИПА Ширяев С.Е., Шавлов И.С., Пинаев А.А.	231
АНАЛИЗ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ТЕПЛОГИДРАВЛИЧЕСКОЙ ИНТЕНСИФИКАЦИИ ТЕПЛОВОЙ РАБОТЫ ТЕПЛООБМЕННИКОВ С РАЗВИТОЙ СИСТЕМОЙ ОРЕБРЕНИЯ Ширяев С.Е., Никитин Д.А., Пинаев А.А.	235
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ В ПРОЦЕССЕ БРИКЕТИРОВАНИЯ ТОНКОИЗМЕЛЬЧЕННЫХ ОТХОДОВ РАСТИТЕЛЬНОГО ПРОИСХОЖДЕНИЯ Карева А.Д., Пономарев Н.С., Голубев Д.А.	240
ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ПОРОВОЙ СТРУКТУРЫ ЗАРОДЫШЕВЫХ ЦЕНТРОВ ОКАТЫШЕЙ Шавлов И.С., Тодышев А.А., Шуркин А.С.	244
ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ СТРУКТУРЫ ТОПЛИВНЫХ БРИКЕТОВ ДЛЯ КОТЛОАГРЕГАТОВ СЛОЕВОГО ГОРЕНИЯ Пономарев Н.С., Никитин Д.А., Голубев Д.А.	249
ПОТРЕБНОСТИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ РЕГИОНА В СОВРЕМЕННЫХ ОГНЕУПОРНЫХ И ТЕПЛОИЗОЛЯЦИОННЫХ МАТЕРИАЛАХ Алшинбаев С.Д., Карбач Ю.С., Александрова О.А., Третьяков Р.С.....	253

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ НАПЫЛЕННЫХ ПОКРЫТИЙ НА ОСНОВЕ ЗАЩИТНЫХ СМАЗОК, СНИЖАЮЩИХ ИЗНОСОСТОЙКОСТЬ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО ОБОРУДОВАНИЯ Алшинбаев С.Д., Карбач Ю.С., Александрова О.А., Третьяков Р.С.....	257
ПЕРСПЕКТИВЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЗОЛОШЛАКОВЫХ ОТХОДОВ ТЭЦ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ Шавлов И.С., Ширяев С.Е., Голубев Д.А.	260
СНИЖЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ ДИОКСИДА СЕРЫ В ТОПКАХ КОТЛОВ ТЭС Турушпанова В.А., Куртуков М.А.	264
РЕКОНСТРУКЦИЯ ЗОЛОУЛАВЛИВАЮЩИХ УСТАНОВОК КОТЛОВ К50-40 ООО «ЮЖНАЯ КУЗБАССКАЯ ЭНЕРГЕТИЧЕСКАЯ КОПАНИЯ» г. ТАШТАГОЛА Немкина К. В.	268
РЕКОНСТРУКЦИЯ ПАРОВОГО КОТЛА ДКВР 6,5–13 КОТЕЛЬНОЙ №7 ООО «ШЕРЕГЕШ-ЭНЕРГО» Федоров М.А.	276
ОТЕЧЕСТВЕННЫЕ ПРОГРАММЫ В ОБЛАСТИ ЭКОЛОГИЧЕСКИ ЧИСТЫХ УГОЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ Мицкевич И.И.	284
ЭКОЛОГИЧЕСКИ ЧИСТЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ТЕПЛОВОЙ ЭНЕРГЕТИКИ Леванов Д.В.	290
ОБЕСПЫЛИВАНИЕ ТРАКТА ТОПЛИВОПОДАЧИ НА УГОЛЬНОЙ ТЭС Конышев Л.А., Фадеев В.В.	299
МЕТОДЫ СНИЖЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ ОКСИДОВ АЗОТА В ТОПКАХ КОТЛОВ ПРИ СЖИГАНИИ УГЛЯ Синило А.В., Шалунов А.В.	304
СИСТЕМЫ ВНЕШНЕГО ЗОЛОШЛАКОУДАЛЕНИЯ ТЕПЛОВЫХ ЭЛЕКТРОСТАНЦИЙ Бойко А.Р.	311
ВОЗМОЖНОСТИ УТИЛИЗАЦИИ НЕФТЕСОДЕРЖАЩИХ ОТХОДОВ Онгарова Б.А.....	315
ЭКОЛОГИЧЕСКОЕ СОСТОЯНИЕ ВОДОЁМА РЯДОМ С ОТВАЛОМ ТВЕРДЫХ БЫТОВЫХ ОТХОДОВ АЛЮМИНИЕВОГО ЗАВОДА Павлов Д.С.	318
ПАРИЖСКОЕ СОГЛАШЕНИЕ: НУЖНА ЛИ РАТИФИКАЦИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ? Полынцев М.П.	323
СОКРАЩЕНИЕ УРОВНЯ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО РИСКА В УСЛОВИЯХ КОТЕЛЬНЫХ ЦЕХОВ ТЭЦ Сазонова Я.Е.	327
СПОСОБ ПОЛУЧЕНИЯ БЕТУЛИНА Сайфутдинов Д.М., Абдуллина Д.Р., Гумеров Д.Р.	330

ВЛИЯНИЕ ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКИ НА ЭКОЛОГИЮ Семёнов В.А.	334
ЭКОМОНИТОРИНГ СНЕЖНОГО И ПОЧВЕННОГО ПОКРОВОВ В ГРАНИЦАХ САНИТАРНО-ЗАЩИТНОЙ ЗОНЫ АО «ЕВРАЗ ЗСМК» Безрукова В.В., Самохвалова О.А., Ильина А.С., Хороших П.С., Воробьева Д.Н.	342
ЭКОЛОГО-БИОЛОГИЧЕСКОЕ СОСТОЯНИЕ РАСТИТЕЛЬНОГО ПОКРОВА ШЛАМОХРАНИЛИЩА АО «ЕВРАЗ ЗСМК» Захаров С. В., Иванов И.В., Бугаева А.А., Першина Д.А., Мавлютов Р.В.	347
ВОЗМОЖНОСТИ УТИЛИЗАЦИИ КОНВЕРТЕРНЫХ ГАЗОВ СТАЛЕПЛАВИЛЬНОГО ПРОИЗВОДСТВА Сухомлина С.Ю.	350
ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ В РАЙОНАХ РАЗМЕЩЕНИЯ ГОРНОПРОМЫШЛЕННЫХ ОТХОДОВ КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ Шарипова Н.В., Богданова Я.А.	353
ИССЛЕДОВАНИЕ КАЧЕСТВА ТАЛОЙ СНЕЖНОЙ ВОДЫ В ГОРОДЕ ПРОКОПЬЕВСКЕ Кротенок М.В., Адамчук К.И.	358
ОЦЕНКА ВЫБРОСОВ ХЛАДАГЕНТОВ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМ ХОЛОДОСНАБЖЕНИЯ НОВОКУЗНЕЦКИХ ТОРГОВЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ НА ПРИМЕРЕ ГИПЕРМАРКЕТА «ЛЕНТА» Сященко М.Ю.	362
ВОЗМОЖНОСТЬ ПЕРЕВОДА ЭНЕРГЕТИЧЕСКИХ КОТЛОВ С ТРАДИЦИОННЫХ ВИДОВ ТОПЛИВА НА БИОТОПЛИВО Третьяков Р.С.	366
ПРОБЛЕМЫ ПЕРЕРАБОТКИ ШИН В РОССИИ Ульянина В.А.	369
ПРОБЛЕМЫ КАЧЕСТВЕННОГО СПОСОБА РЕГУЛИРОВАНИЯ НИЗКОТЕМПЕРАТУРНЫХ СИСТЕМ ТЕПЛОСНАБЖЕНИЯ Филатова Т.М., Литвинова О.С.	373
АНАЛИЗ ХАРАКТЕРИСТИК НЕОБРАБОТАННОЙ ШЕРСТИ ДЛЯ КАМВОЛЬНОЙ ОБРАБОТКИ Сукоркина А.В., Баллыев С.Б.	378
ПОДГОТОВКА ПИТАТЕЛЬНОЙ ВОДЫ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТИ КОТЛОАГРЕГАТА Адыбаев Д.Е.	383

том работы от 3 лет; а также могут быть люди средних лет, но уже сформировавшиеся как профессионалы своего дела.

Следующим шагом по подбору персонала будет разработка определённой стратегии по проведению собеседования, которая должна включать в себя личное знакомство с кандидатом, где определяются его потребности и цели данной работы, а также базовые аспекты любого собеседования.

Именно после этого можно планировать дальнейшую деятельность салона красоты и основываться уже на выявленных потребностях и предпочтениях своего персонала.

2. Благоприятные условия.

Конечно, первый и второй этапы тесно взаимосвязаны между собой – если человек, пришедший к нам на работу, будет не доволен своим рабочим местом и отношениями в коллективе, то вряд ли он задержится надолго. Поэтому следует обратить пристальное внимание на окружающую обстановку наших сотрудников и всегда прислушиваться к их мнению.

3. Мотивационные программы.

Для эффективной самоотдачи персонала необходима чётко разработанная мотивационная программа, которая будет включать в себя различного рода поощрения, необходимые для каждого развивающегося и самореализующегося человека – это могут быть конкурсы на мастер-классы различного рода, интересные бьюти-командировки, скидки на услуги салона и многое другое.

Таким образом, персоналу салона красоты следует уделять достаточно много времени, поскольку именно на нём держится данный бизнес и дальнейшее процветание без приложенных усилий невозможно. Особое внимание следует обратить на разработку различного рода программ, которые будут отражать весь процесс управления персоналом и сделают работу со своими сотрудниками более структурированной и понятной.

УДК 334.024

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

Грудева Е.Е.

**Научные руководители: канд. экон. наук, доцент Борисова Т.Н.,
д-р экон. наук, доцент Затеякин О.А.**

*Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия*

Статья раскрывает сущность организационной культуры как управленческого инструмента в инновационной организации. Научные знания, технологии и инновации, несмотря на свою сложность в современных условиях, могут вы-

ступать как факторы развития хозяйствующего субъекта, и именно организационная культура служит необходимым инструментом их использования.

Ключевые слова: инновации, организационная культура, организация, формирование, управление.

Понятие «культура» весьма многозначно, имеет различное содержание и разный смысл в науке и философских дисциплинах, и широко используется в сфере производства. Этимологически данное понятие восходит к латинскому слову – *cultura*, что означает «возделывать, обрабатывать землю, заниматься земледелием». Цицерон расширил термин «культура» до возделывания интеллектуальности, совершенствование человека. В современном понимании слово «культура» стало известно в Европе с эпохи Просвещения в XVIII веке как убеждения, ценности и выразительные средства применяемые в литературе и искусстве, которые являются общими для какой-то группы, использующей для упорядочения опыта и регулирования поведения своих членов. В данном контексте культура употребляется в узком значении, то есть она воспринимается как инструмент сферы духовности, творчества, искусства, нравственности, интеллектуальной деятельности. Однако в своей реальности культура является для нас как комплекс достижений человечества в его различных областях. В широком смысле к культуре относят все общепринятые, утвержденные в обществе формы жизни – обычаи, нормы, институты. Широкий подход к культуре дает возможность для её инструментального использования в экономике и управлении народным хозяйством, где также происходит человеческая деятельность, развитие человека, формирования обычаев, норм, институтов хозяйства. Поэтому предметом нашего пристального изучения стала организационная культура российских хозяйствующих субъектов. Интерес к феномену организационной культуры также обусловлен необходимостью использования адекватных человеческой природе социальных технологий управления инновационным развитием сферы производства.

Данные обстоятельства органично взаимосвязаны между собой, поскольку проблемы управления инновационной деятельностью напрямую соотносятся с необходимостью использования человеческого потенциала как производственного фактора, а эффективность его использования находится в прямой зависимости от используемых в хозяйствующих субъектах инструментов управления организационными изменениями. Организационная культура как управленческий инструмент помогает руководству более продуктивно осуществлять изменения в организации и получать от этого большую отдачу. Это объясняется особенностью организационной культуры человека как функции от индивидуальности личности и окружающей среды. Кроме того, поведение, личность и окружающая среда оказывают взаимное влияние друг на друга. На организационную культуру человека оказывают влияние привычки и склонности, потребности и интересы, политические взгляды, профес-

сиональные интересы, моральные ценности, темперамент, и т.п. [1].

В современных условиях, которые характеризуются быстрыми изменениями, неопределенностью, рискогенностью, возрастающей конкуренцией, развитие организации во всё большей степени связывается с нововведениями, с организационными изменениями, с профессиональным ростом персонала, с его готовностью к этим нововведениям. Сегодня инновации обуславливают конкурентоспособность организации, становятся важнейшим средством его развития, которое охватывает не одну узкую область, а включают в себя все области хозяйствования, влияющие на общий результат. Переход к инновационной производственной деятельности диктует острую потребность в адекватных инструментах управления персоналом, поиске новых технологий управленческого воздействия на сознание и поведение работников. В этом плане организационная культура, являясь по своей природе социальной инновацией, позволяет адаптировать работников к организационным изменениям, формировать у персонала мотивацию к инновационному развитию, существенно влиять на инновационную активность персонала.

Существует множество определений инноваций, предлагаемых отечественными и зарубежными авторами (А. Н. Цветковым, П. Н. Завлиным и А. В. Васильевым, В. В. Горшковым и Е. А. Кретовой, Э. А. Уткиным, Г. И. Морозовой и Н. И. Морозовой, А. И. Пригожиным, И. Ансофф, П. Друкер, Ф. Никсон, Б. Санто, Б. Твист и др.). Обобщая их подходы, можно сказать, что инновация как экономическая категория отражает наиболее общие свойства, признаки, связи и отношения производства и реализации нововведений. Сущность инновации проявляется в ее функциях. Функции инновации отражают ее назначение в экономической системе государства и ее роль в хозяйственном процессе. Инновация выполняет следующие три общие функции: воспроизводственную, инвестиционную, стимулирующую [2].

Однако в управленческом смысле определить инновации только как нововведения – недостаточно. Специфика инновации как объекта управления предполагает особое понимание данной категории, и поэтому, далее проведем категориальный анализ слова «инновация». Слово заимствовано из английского языка: *innovation* – нововведение. Латинское *innovare* – обновлять, изменять, от *in* – в, на – и *novare* – менять, переделывать, от *novus* – новый, другой. Его активное использование в языках разных стран начинается со второй половины XX века. Слово весьма популярно в китайской периодике. Оно применяется во всех смыслах – политическом, экономическом, техническом, что весьма закономерно с учетом быстрого обновления Китая. Инновация по-китайски 革新 (гэсинь). Это слово также означает «новшество, новаторство, реформы». Первый иероглиф 革 (гэ) означает «кожа». Этимология его проста – с животного сдирают кожу. Это присутствует и в его современном виде. Верхняя часть это инструмент для сдираания, нижняя, с головой, «ручками» и хвостом это животное. Большинство его сочетаний связано с этим значени-

ем. Но в виде того, что в древности сдирание кожи было крайне важной частью человеческой жизни, у этого иероглифа также появились и два других значения: «удалять» и «изменять». Именно второе значение присутствует в «инновации». Этот иероглиф часто мелькает в политизированной литературе в слове 革命 (гэмин) – «революция». Расшифровывается как «изменять» + «приказ». Второй иероглиф 新 (синь) означает «новый», а также «молодой», «свежий» и все смежные значения. Слева дерево, справа топор, все вместе – «рубить деревья». В этом и заключается суть «нового»: новые земли, новые дома после этой «рубки – обработки – делания». Итого имеем: «сдирать кожу» + «рубить деревья» = «инновации» [3].

Этимология этого слова получилась весьма интересной и пропитанной историей, но, в то же время, весьма наглядной: убирать ветхое и жить по-новому. Следовательно, инновация – это результат интеллектуального действия, получение нового знания, ранее не применявшейся идеи по обновлению сфер жизни людей (технологии; изделия; организационные формы существования социума, такие как образование, управление, организация труда, обслуживание, наука, информатизация и т.д.) и последующий процесс внедрения (производства) этого, с фиксированным получением дополнительной ценности (прибыль, опережение, лидерство, приоритет, коренное улучшение, качественное превосходство, креативность, прогресс). Следовательно, в управленческом смысле определить инновации только как нововведения – недостаточно. Это только те нововведения, которые не навязаны извне, но возникли изнутри организованной системы, человека, то есть инновации – рождение и введение новых комбинаций в производственный процесс самой организационной системой. В контексте наших рассуждений инновация в сфере производства рассматривается как результат процесса, в котором нововведение развивается во внутренней среде хозяйствующего субъекта, является конечным результатом интеллектуальной деятельности его персонала, его фантазии, творческого процесса, открытий, изобретений и рационализации – это и выступает объектом управления инновационной деятельностью организации.

Эффективность инновационной деятельности хозяйствующего субъекта во многом зависит организационной культуры, которая создаёт благоприятные условия для своевременного и адекватного осуществления изменений. Формирование и изменение организационной культуры в инновационной сфере осуществляется под влиянием многих факторов, в частности Э. Шейн выделяет пять первичных и пять вторичных факторов, которые определяют процесс формирования организационной культуры. Рассмотрим данные факторы более подробно [4].

Первичные факторы:

- 1 Система ценностей и верований, поддерживаемые высшим руководством;
- 2 Реакция руководства на критические ситуации, возникающие в организации;

- 3 Лидерство и стиль поведения руководителей;
- 4 Система мотивации сотрудников;
5. Критериальная база отбора, назначения, продвижения и увольнения из организации.

Вторичные факторы:

- 1 Организационная структура организации, уровень делегирования полномочий;
- 2 Система передачи информации и организационные процедуры;
- 3 Внешний и внутренний дизайн помещения, в котором располагается организация;
- 4 Мифы и истории о важных событиях и ключевых лицах в организации;
- 5 Формализованные положения о философии и целях существования организации.

При этом Э. Шейн отмечает, что только взаимодействие данных двух групп факторов способствуют эффективному формированию и развитию организационной культуры.

Использование организационной культуры как инструмента управления инновационной деятельностью связано, прежде всего, с развитием и реализацией творческого потенциала работника. В тоже время существует множество других факторов, учет и активное использование которых может существенно способствовать повышению эффективности организационной культуры как управленческого инструмента инновационного хозяйствующего субъекта. К ним относятся [5]:

Факторы, способствующие развитию организационной культуры:

- 1 Поддержка высшего руководством внедрения инноваций, способность эффективно выходить из конфликтных ситуаций;
- 2 Децентрализованная система управления, делегирование полномочий;
- 3 Мера готовности к риску и внедрению инноваций;
- 4 Неформальные и доверительные отношения.

Факторы, препятствующие развитию организационной культуры:

- 1 Непонимание руководством необходимости создания благоприятных условий труда и значения организационной культуры;
- 2 Высокая степень централизации, решения принимаются «наверху»;
- 3 Противодействие работников, боязнь перемен, «нежелание что-то менять»;
- 4 Атмосфера напряженна, нервная.

Для формирования организационной культуры инновационного хозяйствующего субъекта можно предложить четкие этапы, позволяющие управленцу построить целостный образ организационной культуры, донести его до персонала и внедрить в деятельность для достижения наиболее эффективных социально-экономических показателей [6]:

- 1 Принятие руководителем решения о формировании организационной культуры, направленной на инновации;

- 2 Создание команды единомышленников по формированию организационной культуры, направленной на инновации;
- 3 Определение целей формирования организационной культуры;
- 4 Внедрение организационной культуры;
- 5 Мониторинг сформированной организационной культуры;
- 6 Определение требуемых форм, методов и средств внедрения сформулированных ценностей, установок, убеждений, норм;
- 7 Адаптация, обучение и мотивация персонала.

Таким образом, предложенные этапы дают возможность сформировать инновационную организационную культуру хозяйствующего субъекта, которая будет связана, прежде всего, с развитием творческих способностей и реализацией креативного потенциала самого человека – ее субъекта.

Итак, именно культура обеспечивает воспроизводство и восприимчивость людей к новым идеям, их готовность и способность поддерживать и реализовывать новшества во всех сферах жизни. Организационная культура хозяйствующего субъекта определяет целостную ориентацию работника, закрепленную в мотивах, знаниях, умениях и навыках, а также в образах и нормах поведения в процессе производства. Она показывает как уровень деятельности соответствующих социальных институтов, так и степень удовлетворения работников участием в них и его результатами. Элементы организационной культуры не только сами нуждаются в обосновании, но и, в свою очередь, сами могут служить обоснованием чего-либо. Они обосновывают нормы или ожидания и стандарты, реализующиеся в ходе взаимодействия между людьми в процессе инновационной деятельности.

Библиографический список

1. Гулей И. А. Формирование и развитие организационной культуры в инновационной среде [Электронный ресурс] / И. А. Гулей. – Режим доступа : <https://cyberleninka.ru/article/v/formirovanie-i-razvitie-organizatsionnoy-kultury-v-innovatsionnoy-srede> (дата обращения 04.03.2019).
2. Агарков С. А. Инновационный менеджмент и государственная инновационная политика [Электронный ресурс] / С. А. Агарков, Е. С Кузнецова, М. О. Грязнова. – Режим доступа : [https:// monographies.ru/ru/book/view?id=112](https://monographies.ru/ru/book/view?id=112) (дата обращения 04.03.2019).
3. Экономический словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://dictionary-economics.ru/word/> (дата обращения 04.03.2019).
4. Шейн Э. Организационная культура и лидерство [Текст] / Э. Шейн. – Санкт-Петербург : Питер, 2015. – 336 с.
5. Николаев А. Инновационное развитие и инновационная культура [Текст] / А. Николаев // Наука и наукознание. – 2015. – №2. – С. 15-18.
6. Ахмаева Л. Г. Формирование организационной культуры как фактора развития инновационной деятельности компании : автореф. дис. канд. экон. наук [Текст] / Л. Г. Ахмаева. – Москва, 2016. – 21с.