

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ В XXI ВЕКЕ

Сборник научных статей
VI Международной научно-практической
конференции

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

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ В XXI ВЕКЕ

Часть 1

Сборник научных статей

Новокузнецк
2020

УДК 33+005(06)
ББК 65+65.050
А 437

А 437 Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке: сб. науч. статей. Ч.1/ Сиб. гос. индустр. ун-т. – Новокузнецк, 2020, – 213 с.

В сборнике представлены материалы VI Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке».

Редакционная коллегия:

Иванова Е.В., к.э.н., доцент. Секция: *Инновационные технологии маркетинга и продаж. Проблемы развития теории и практики управления.*

Климашина Ю.С., к.э.н., доцент. Секция: *Проблемы и перспективы развития бухгалтерского учета, финансов и налогообложения.*

Черникова О.П., к.э.н., доцент. Секция: *Экономические, социальные и экологические проблемы предприятий, отраслей, комплексов.*

Борисова Т.Н., к.э.н., доцент. Секция: *Современные технологии управления персоналом и инвестиции в человеческий капитал.*

Кольчурина И.Ю., к.т.н., доцент. Секция: *Актуальные вопросы менеджмента качества и стандартизации, информационного и документационного обеспечения управления.*

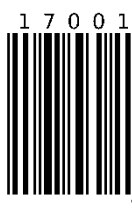
УДК 33+005(06)
ББК65+65.050

ISSN 2500-1892



9

772500189004



>

© Сибирский государственный
индустриальный университет, 2020

Организационное поведение как функция управления персоналом

**Д.т.н., доцент, профессор Быстров В.А.¹; к.э.н., доцент Борисова Т.Н.¹;
Бобко Т.В.¹; Грекова Н.Ю.¹**

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

Аннотация: Актуальность организационного поведения как функции управления персоналом заключается в том, что в условиях рыночной экономики и непрерывного технического развития возрастает значимость человеческого фактора в производственной сфере. Знания, квалификации, творческие и предпринимательские способности работников рассматриваются как основной ресурс повышения эффективности и конкурентных преимуществ организации. Следовательно, чтобы повысить эффективность работы организации необходимо прежде всего проанализировать состав издержек производства и возможности снижения себестоимости товарной продукции по элементам затрат; рассмотреть структуру нормы времени по операциям с целью повышения производительности труда и объема производства товарной продукции.

Ключевые слова: управление персоналом, человеческий фактор, кадры как ресурс повышения эффективности, мотивация труда.

Organising work how to work staff

**DR., Associate Professor, Professor Bystrov V.A.¹;
C.E.C., Associate Professor, Borisova T.N.¹; Bobko T.V.¹; Grekova N.Y.¹**

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Abstract. The relevance of organizational behavior as a function of personnel management is that in a market economy and continuous technological development, the importance of the human factor in the manufacturing sector is increasing. Employees' knowledge, skills, creativity and entrepreneurial skills are seen as a key resource for improving the efficiency and competitive advantage of the organization. Therefore, in order to improve the efficiency of the organization, it is necessary first of all to analyze the composition of production costs and the possibility of reducing the cost of goods by cost elements; consider the structure of the time limit for operations in order to improve productivity and the volume of production of commodity products.

Keywords: of personnel management, human factor, human resources as a resource for increasing efficiency, motivation of work.

Введение. В современных условиях глобальной конкуренции и стремительного развития НТП, когда товарная продукция, технологии, операционные методы и организационные структуры довольно быстро устаревают, знания и навыки сотрудников Организации становятся главным источником эффективной деятельности. Следовательно, чтобы эффективно управлять организационным поведением персонала необходимо в первую очередь выделить из управленческой деятельности кадровую составляющую, способную воздействовать на эффективность производства товарной продукции высокого качества и с низкими издержками. С этой целью штатная численность

Организации требует оптимизации, совершенствования методов подбора, найма и расстановки персонала, повышения квалификации и профессионализма, обеспечения продвижения работников по службе (карьерного роста), повышения трудовой мотивации, реструктуризации персонала [1-5].

Цель исследования. Поскольку управление персоналом является эквивалентом основной деятельности Организации – производства товарной продукции, следовательно, охватывает всё многообразие деятельности персонала, а факторы, формирующие поведение личности на производстве (трудовое, производственное поведение), признаются наиболее важной сферой жизни Организации, и способствуют многократному повышению эффективности его работы. Поэтому *целью исследования* является преобразование Организации на основе известного постулата «время → деньги» переориентация руководителей и работников на новые ценности: главное внутри Организации – работники способные планировать снижение издержек производства товарной продукции и уменьшение нормы времени, с целью повышения производительности труда, а за пределами Организации – интересы потребителя, выраженные повышенным качеством и договорной ценой товарной продукции. Приоритетными ценностями являются: эффективность работы персонала, инициатива, заинтересованность, развитие творческого потенциала, чувство ответственности.

Материал и методы исследования. Обобщение опыта отечественных [3-7] и зарубежных [14-15] авторов, исследовавших различные организации, позволяет сформулировать главную цель системы управления персоналом – обеспечение кадрами, организация их эффективного использования, профессионального и социального развития [8-11]. Управление персоналом – это специфическая функция управленческой деятельности, главным объектом которой является человек, входящий в определённые социальные группы. Как отмечают ведущие экономисты России, специализирующиеся в области управления персоналом и организации труда [3-5, 8-13], традиционную для бизнеса цель – увеличение, а точнее максимизацию прибыли организации, топ-менеджеры ставят перед собой при любой величине получаемого или планируемого дохода. Реальным резервом увеличения прибыли, при достигнутом объёме производства и жёсткой конкуренции в конкретном сегменте рынка является либо повышение цены за счёт улучшения качества продукции, либо снижение издержек производства. Естественно, что желательно снижение затрат по всем составляющим себестоимость продукции элементам.

Результаты исследования и их обсуждение. Повышение эффективности производственной деятельности Организации можно достигнуть за счёт использования современных технических средств, внедрения прогрессивных норм и нормативов, введения НОТ. Сообразно с этим, управление персоналом необходимо реорганизовать на основе новых позиций Организации: возможности снижения издержек производства, техническое усовершенствование производства, повышения качества и конкурентности товарной продукции.

Рассмотрим следующую логическую цепочку утверждений. *Хотим лучшие*

жить → надо лучше работать, хотим лучше работать → надо создать для этого соответствующие условия. Хотим создать такие условия → надо научиться тому, что и как нужно создавать. Хотим этому научиться → нужно иметь желание учиться. Если эта цепочка верна, то для того, чтобы лучше жить, нам в России сегодня, возможно, как раз желания как следует учиться и не хватает больше всего? Имеется в виду не стремление к получению различных дипломов, которое есть, а искреннее стремление **узнать и понять: как, зачем и почему нам надо лучше работать и гуманизировать труд нации и что для этого нужно сделать.** Причём под желанием учиться следует понимать не только стремление молодёжи к образованию, но также и стремление властной элиты – Президентской власти, Министерств и ведомств России – к созданию в стране условий для действительно качественного образования, поскольку образование нации – это один из важнейших базовых факторов её конкурентоспособности.

Сообразно с этим, повышение эффективности производства организации в современных условиях рыночных отношений предусматривает использование сокращённой номенклатуры калькуляционных статей, включающей [8,10,13]:

- материальные затраты (за вычетом отходов);
- затраты на оплату труда основным рабочим;
- прочие прямые расходы (энергетические затраты на технологические нужды, амортизация технологического (основного) оборудования);
- затраты по управлению и обслуживанию производства (косвенные цеховые расходы); накладные расходы; прочие, неучтённые расходы.

В полную себестоимость входят все другие затраты, не вошедшие в ранее перечисленные, получившие отражение в элементе «прочие затраты» – это налоги, сборы, отчисления в специальные фонды, платежи по кредитам в пределах установленных ставок и прочие общезаводские расходы [9-12].

$$C_{\text{п}} = \underbrace{C_{\text{мат}} + C_{\text{техн}}^{\text{эн}} + C_{\text{техн}}^{\text{ам.об}} + C_{\text{техн}}^{\text{ЗПосн}}}_{\text{прямые (пропорциональные)}} + \underbrace{C_{\text{цех}}^{\text{косв}} + C_{\text{накл}}^{\text{проч}}}_{\text{накладные}} \quad (1)$$

где $C_{\text{п}}$ – полная себестоимость товарной продукции, руб./изд.;

$C_{\text{мат}}$ – затраты на основной материал за вычетом отходов;

$C_{\text{техн}}^{\text{эн}}$ – затраты на технологическую энергию;

$C_{\text{техн}}^{\text{ам.об}}$ – затраты на амортизацию технологического оборудования;

$C_{\text{техн}}^{\text{ЗПосн}}$ – затраты на зарплату (основную) технологических рабочих;

$C_{\text{цех}}^{\text{косв}}$ – цеховые косвенные (непропорциональные) расходы;

$C_{\text{накл}}^{\text{проч}}$ – прочие (накладные общезаводские) расходы.

Планирование затрат на основной материал по формуле (2):

$$C_{\text{Мат}} = \sum_i^m G_{\text{изд}} \times C_{\text{осн.Мат}} \times K_{\text{исп}} - G_{\text{изд}} (K_{\text{исп}} - 1) \times \Pi_{\text{отх}}, \quad (2)$$

где $G_{\text{изд}}$ – масса изделия (по чертежу), т/изд.;

$C_{\text{осн.Мат}}$ – стоимость основного материала, руб./т;

$K_{\text{исп}}$ – коэффициент использования расхода материала;

$\Pi_{\text{отх}}$ – цена металлолома руб./т.

Затраты на технологическую электроэнергию, руб./изд.:

$$C_{ЭН}^{техн} = G_{изд} \times R_{уд.эл} \times Ц_{эл.эн} \times k_{цех.пот}, \quad (3)$$

где $R_{уд.эл.}$ – удельный расход электроэнергии на 1 т изделия, кВт. ч/т;
 $Ц_{эл.эн}$ – тариф за электроэнергию, руб./кВт.ч.
 $k_{цех.пот}$ – коэффициент перерасхода (потерь) электроэнергии в цехе.

Затраты на амортизацию технологического оборудования

$$C_{ам.об}^{техн} = t_{маш} \times \frac{ПС_{об} \times Н_{ам}^{об}}{ФВ_{эф}^{об} \times 100}, \quad (4)$$

где $t_{маш}$ – машинное (основное) время выполнения операции, час/изд.;
 $ПС_{об}$ – первоначальная стоимость оборудования;
 $Н_{ам}^{об}$ – норма амортизации оборудования, %;
 $ФВ_{эф}^{об}$ – годовой эффективный фонд времени работы оборудования.

Затраты на основную зарплату основных (технологических) рабочих

$$C_{ЗП.осн}^{техн} = t_{шт} \times T_{i,j}^{ст} \times (1 + \sum Д) \times k_{р.к}, \quad (5)$$

где $t_{шт}$ – норма штучного времени выполнения операции, час/изд.;
 $T_{i,j}^{ст}$ – тарифная ставка i-го разряда, j-го вида работы, руб./час;
 $\sum Д$ – коэффициент суммарных доплат по цеховому Положению об оплате труда;
 $k_{р.к}$ – районный (поясной) коэффициент, действующий в организации.

Анализ формул (2-4) показал, что возможности снижения затрат на материалы, оборудование и энергию при определённых организационно-технических условиях ограничены, следовательно, рассматриваются возможности сокращения затрат труда, связанных с процессами производства продукции.

Рассмотрим преобразования управленческих решений Организации по пути снижения издержек производства и повышения договорной цены товарной продукции. Для анализа затрат, связанных с временным фактором ($t_{шт}$), необходимо рассмотреть структуру нормы времени технологических операций.

Укрупнённо штучно-калькуляционная норма времени $t_{ш.к.}$ включает в себя обязательные затраты времени при выполнении технологической операции:

$$t_{ш.к.} = t_{осн.} + t_{всп.} + t_{обсл.} + t_{пер.} + t_{п.з.}, \quad (6)$$

где $t_{осн.}$ – основное (машинное) время выполнения основной технологической операции;
 $t_{осн.} = f [L\text{-габариты (масса изделия), } V\text{-скорость (техничко-технологические условия)}].$

$t_{всп.}$ – вспомогательное время на действия, связанные с обеспечением технологической операции, включая установку и снятие изделия, контрольные промеры и т.п.;

$t_{всп.} = f (\text{уровень организации; техническое оснащение; квалификация и опыт рабочего}).$

$t_{обсл.}$ – время на техническое и организационное обслуживание технологической операции, обеспечение полуфабрикатами и установка режимов обработки;

$t_{обсл.} = f (\text{уровень организации производства; техническое оснащение; опыт рабочего})$

$t_{пер.}$ – регламентированные перерывы, связанные как с самой технологической операцией (2% от оперативного времени), так и с отдыхом рабочего (5 мин. на каждые 2 часа непрерывной работы плюс 30 мин. на обеденный перерыв).

$t_{п.з.}$ – подготовительно-заключительные затраты времени, необходимые для ознакомления с чертежом, получения необходимого инструмента и оснастки;

$t_{п.з.} = f (\text{уровень организации; техническое оснащение; квалификация и опыт рабочего}).$

Анализ норм времени технологических операций, рассчитанных по известной методике [2,5, 8], показал преобладающее значение величины вспомогательного времени $t_{всп}$. В целях повышения эффективности производства в Организации для синхронизации технологических операций установили дополнительные установки-роботы, которые снижают вспомогательное время на установку и снятие изделия. Расчёт нормы времени производился дважды: до и после синхронизации технологических операций (см. таблицу 1).

Таблица 1 – Норма $t_{шт}$ на изделие по операциям до и после синхронизации

Наименование технологических операций	Вспомогательное время на операции, мин		Норма штучного времени на изделие, мин/изд. $t_{шт}$, мин/изд.	
	до	после	до	после
1. Правка листов	3,8	0,75–1 мин	2,69	2,26
2. ВПР резка листов	3,4	0,75–1 мин	3,93	2,21
3. Нагрев заготовок	4,8	0,75–1 мин	3,65	2,26
4. Штамповка днищ	3,2	0,75–1 мин	3,757	1,32
5. Токарная обработка	3,4	0,75–1 мин	3,97	1,26
6. Сверление отверстий	6,8	0,75–1 мин	2,21	1,14

Для анализа условия синхронизации технологических операция рассчитывается максимально допустимая норма времени $t_{шт}^{max}$, исходя из условия, что количество параллельно работающих установок на каждой операции $C_{об\ i}=1$.

$$t_{шт}^{max} = \frac{\Phi V_{эф.об.} \times k_{в.н.}}{ВП} \cdot 60 = \frac{3860 \times 1,12 \times 60}{101200} = 2,56 \text{ мин/изд.}$$

Анализ таблицы 1 показал, что после синхронизации $t_{шт}$ всех операций уменьшилась, что безусловно сказалось на количестве технологического оборудования и численности персонала. Топ-Менеджер Организации принимает решение организовать участок по диверсификации побочной продукции, используя высвобожденное оборудование и основных рабочих.

Для определения себестоимости единицы изделия, рассчитанной по формулам (1-5), прямые и косвенные расходы на единицу изделия сводятся в единую таблицу 2.

Таблица 2 – Себестоимость изделия до и после синхронизации, руб./изд.

Наименование статей расходов (прямых, косвенных и накладных затрат)	Величина		Отклонение	
	до	после	абсолют	относит
1. Основные материалы за вычетом отходов: $S_{осн \cdot мет}$	10172	6358	3814	28,83
2. Затраты на технологическую электроэнергию: $S_{эл.эн}$	211,6	108	150,1	1,13
3. Основная зарплата технологических рабочих: $S_{ЗП осн}$	64,91	61,50	3,41	0,02
/изд				
4. Цеховые косвенные расходы на 1 изделие: $S_{цех\ косв. изд}$	151,5	131,69	19,81	0,15
Итого цеховая себестоимость 1-го изделия: $S_{себ. цех} = \Sigma$	10584,3	6659,2		
1...4				
5. Общезаводские расходы: $S_{зав} = S_{цех} \times k_{зав}$; ($k_{зав} = 0,25$)	2646,1	1664,8	981,3	7,41
Итого полная себестоимость изделия:	13230,4	8324,0	4906,4	37,08

Таким образом, расчёты себестоимости, выполненные по известным методикам [5,8], показали снижение издержек производства товарной продукции в результате:

- использования высокопрочного металла, снижающего массу изделия;
- синхронизации технологических операций за счёт установки роботов;
- роста производительности труда благодаря уменьшению нормы времени $t_{шт}$, и повышения квалификации рабочих, прошедших дополнительное обучение;
- повышения уровня организации производства за счёт ввода прогрессивных форм разделения и кооперации труда, внедрения тщательно разработанных должностных инструкций и внутрифирменных стандартов, регламентирующих трудовые процессы.

Для определения эффективности организационных решений вначале устанавливается величина договорной цены на изделие $Ц_{дог}$ – это максимальная цена, при которой производство и потребление одинаково выгодны как Организации, так и потребителю [12-16]:

$$Ц_{дог} = C_{полн} \times k_{рын} \times k_{кач} \times k_{бонус} \times k_{колеб}_{рын}. \quad (7)$$

где $C_{полн}$ – полная себестоимость изделия (товарной продукции), руб./изд.;

$k_{рын} = 1,14 \div 1,16$ – коэффициент средневзвешенной рыночной цены товарной продукции, действующий в секторе производства аналогичной продукции;

$k_{кач} = 1,08 \div 1,12$ – коэффициент, характеризующий повышение качества продукции в результате принятых организационно-управленческих решений;

$k_{бонус}$ – коэффициент бонуса для удержания основных потребителей (скидки);

$k_{колеб}_{рын} = 1,0 \div 1,02$ – коэффициент, характеризующий колебание рынка при кризисах и выходе из него при производстве продукции.

Расчёт цены на основе **анализа безубыточности и обеспечения целевой прибыли**. В данном случае Организация стремится к установлению такой цены, которая обеспечит желаемый объём прибыли. Основой такого расчёта является построение так называемого графика безубыточности (рисунок 1).

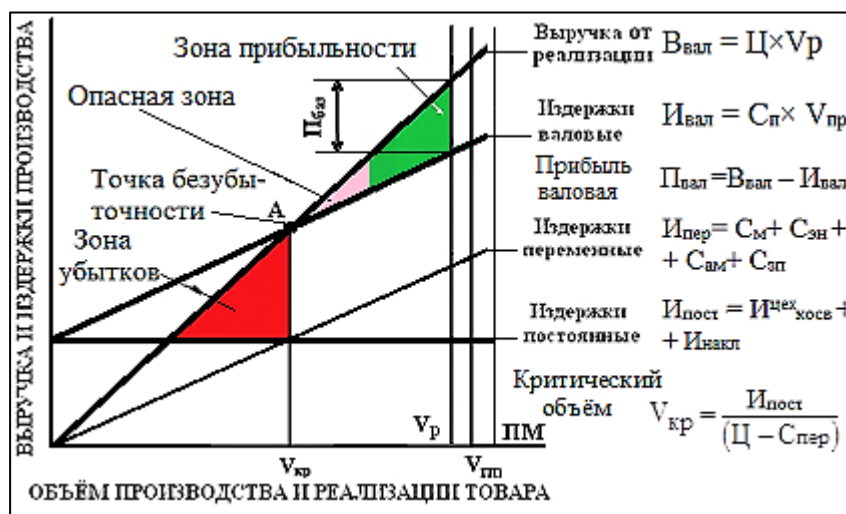


Рисунок 1 – График безубыточности производства товарной продукции организации

Расчёт валовой прибыли производится как разность между выручкой от реализации и валовыми издержками на производство готовой продукции:

$$П_{\text{ВАЛ}} = Ц_{\text{ДОГ}} \times V_p - C_{\text{П}} \times V_{\text{ПР}} \times K_{\text{НДС}}, \quad (8)$$

где V_p – годовой объём реализованной продукции, $V_p = V_{\text{ПР}} \times (0,96 \div 0,98)$.

Выводы. Эффективная и продуманная система организационно-управленческих решений Организации по использованию высокопрочного металла, снижающего массу изделия; синхронизации технологических операций за счёт установки роботов; росту производительности труда благодаря уменьшению нормы времени $t_{\text{шт}}$, и повышению квалификации рабочих, прошедших дополнительное обучение; повышению уровня организации производства за счёт ввода прогрессивных форм разделения и кооперации труда, внедрения тщательно разработанных должностных инструкций и внутрифирменных стандартов, регламентирующих трудовые процессы, обеспечила повышение эффективности и рентабельности производства.

Список использованных источников

1. Быстров В.А. Технология и эффективность управления персоналом: учеб. пособ. / В.А. Быстров. // Новокузнецк. Изд. центр СибГИУ, 2018. – 367 с.
2. Быстров В.А. Экономика труда. Исследование и анализ производственной информации: учеб. пособ./: В.А. Быстров, Т.В. Баскакова; СибГИУ. – Новокузнецк, 2015. – 111с.
3. Бухалков М.И. Управление персоналом: Учебник / М.И. Бухалков. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 400 с.
4. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: Учебное пособие / А.Я. Кибанов, Г.П. Гагаринская, О.Ю. Калмыкова. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 238 с.
5. Одегов Ю.Г. Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход: Учебно-практическое пособие / Ю.Г. Одегов, К.Х. Абдурахманов, Л.Р. Котова. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2017. – 752 с.
6. Бобко Т.В. Совершенствование управления персоналом организации / Т.В. Бобко, Т.Н. Борисова, В.А. Быстров, Н.Ю. Грекова, Г.Г. Казанцева, Л.Е. Сидорова// Вестник ААЭиП №5, 2018 – С. 46-55.
7. Бобко Т.В. Человеческий фактор как основной ресурс повышения эффективности предприятия / Т.В. Бобко, Т.Н. Борисова, В.А. Быстров, Н.Ю. Грекова, Г.Г. Казанцева, Л.Е. Сидорова// Вестник ААЭиП №5, 2018 – С. 36-45.
8. Быстров В.А. Организация и управление производством и персоналом: учебное пособие; СибГИУ. – Новокузнецк, 2015. – 347 с.
9. Казанцева Г.Г. Методика выбора эффективной системы управления для предприятия / Г.Г. Казанцева, Т.В. Петрова // Горный информационно-аналитический бюллетень. М.: Изд-во МГГУ. – 2007. – № 11. – С. 108 – 112.
10. Быстров В.А., Вуцан Е.С. Эффективность инвестиций в развитие предприятий / Под ред. В.А. Быстрова. М.: Изд-во СГА, 2013. – 371 с.
11. Дьяков П.К. Инвестиции в обучение работников предприятия. /

П.К. Дьяков, В.А. Быстров // Недропользование XXI ВЕК. 2013. № 6. С.23-27.

12. Грекова Н.Ю. Управление матрицей ответственности исполнителей – основа снижения издержками производства / Н.Ю. Грекова, Т.Н. Борисова, В.А. Быстров // Фундамент исследования №7 ч. 1 2016 – С. 92-97.

13. Казанцева Г.Г. Повышение эффективности системы управления угольной компанией на основе сбалансированной системы показателей / Г.Г. Казанцева, Т.В. Петрова // Организатор производства. – 2008. – № 2 (37). – С. 49-54.

14. Ogunsaju J. To human capital management for effective corporate governance. Paper presented at a Workshop titled: Corporate Governance for Sustainable National Development, April New York 2016, p. 6 – 12.

15. R.E. Johnston, J. Douglas; The power of strategy innovation for management personnel's; Amacon, New York 2013, p. 6 – 12.

16. Казанцева Г.Г. О необходимости и особенностях развития человеческого капитала при инновационной модели развития России / Вестник СибГИУ: редактор М. В. Темлянец. – Новокузнецк : СибГИУ, 2017– № 1 (19). – С.63-67.

УДК 331.108.641

Пути совершенствования дисциплины труда работников ООО «Элемент-Трейд» СФО

Ермакова М.М.¹

Научный руководитель д.э.н., доцент Затепякин О.А.¹

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

Аннотация: Данная статья посвящена вопросам дисциплины труда на предприятии ООО «Элемент-Трейд». В статье раскрывается актуальность данной темы в наше время, рассматриваются проблемы дисциплины труда на предприятии ООО «Элемент-Трейд», а также предлагаются мероприятия по ее совершенствованию. Предложенные мероприятия могут быть использованы как данной организацией, так и любой другой.

Ключевые слова: дисциплина труда, коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка.

Ways to improve the discipline of employees of LLC "Element-trade" SFO

Ermakova M. M.¹

Scientific supervisor, doctor of Economics, associate Professor Zatepyakin O.A.¹

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Abstract: This article is devoted to the issues of labor discipline at the enterprise of "Element-trade". The article reveals the relevance of this topic in our time, discusses the discipline of work at the company "Element-trade", as well as offers measures to improve it. The proposed activities can be used by this organization or any other organization.

Keywords: labor discipline, collective agreement, internal labor regulations.

СОДЕРЖАНИЕ

СЕКЦИЯ. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ, СОЦИАЛЬНЫЕ И ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ПРЕДПРИЯТИЙ, ОТРАСЛЕЙ, КОМПЛЕКСОВ.....	4
Формирование профессиональных цифровых компетенций экономистов с использованием программных продуктов 1С:ERP.....	4
К.э.н., доцент Черникова О.П. ¹	4
Направления развития молочного скотоводства в Тамбовской области и повышения его эффективности.....	8
Д.э.н Касторнов Н.П. ¹	8
Алгоритм планирования, реализации и оценки экономической эффективности бенчмаркетинга устойчивых энергетических технологий трансграничных регионов.....	12
К.э.н., доцент Черникова О.П. ¹ , к.т.н., доцент Златицкая Ю.А. ¹ , к.э.н. Климашина Ю.С. ¹	12
Маркетинговая составляющая в современной инновационной модели развития предприятия.....	18
К.э.н., доцент Гареева Н.А. ¹	18
Состояние рынка продовольственного ритейла в Томской области.....	22
Пискунова Е.Е. ¹	22
К вопросу о путях глобализации современной экономики.....	29
К.э.н. Ковалева Е.В. ¹ , Михайлова Т.А. ¹ , Цымбалюк М.В. ¹	29
Методы рационализации логистических затрат организаций.....	33
Стеблюк П.В. ¹	33
Некоторые институциональные аспекты долевой экономики.....	38
К.э.н., доцент Ковалева Е.В. ¹	38
Анализ особенностей бизнес-плана в зависимости от сферы деятельности.....	42
Вохминцева А.А. ¹ , Андреева О.Е. ¹	42
Сравнительный анализ вклада материальных и нематериальных активов в стоимость бизнеса.....	47
Калюкина К.Е. ¹ , Жукова А.О. ¹	47
Анализ деловой активности и рентабельности деятельности предприятия.....	51
Инжеватова А.В. ¹ , Жак Е.О. ¹	51
Повышение эффективности функционирования технических подсистем производственных предприятий на основе использования системы Overall Equipment Effectiveness.....	56
Федотова Е.В. ¹ , Кондрашин В.А. ¹	56
Оценка динамики цен на рынке недвижимости России в 2000-2019 гг.....	60
Нестерова Т.В. ¹	60
Эффективность использования опционных программ в качестве методов мотивации персонала в стартапах.....	65
Нестерова Т.В. ¹ , Пугачева Э.В. ²	65
Анализ эффективности использования оборотных активов в АО «Органика» (г. Новокузнецк).....	70
К.э.н Гринкевич О.В. ¹	70

Проблема влияния эмиссии авиационных двигателей и авиационного шума на экологическую обстановку регионов и пути ее решения.....	76
Муллахметова К.Р. ¹ , Троицких Ю.В. ¹	76
Мотивация и стимулирование труда в условиях тарифной и бестарифной организации заработной платы.....	81
Калюкина К.Е. ¹ , Выпно В.В. ¹	81
Угольная промышленность – базовая отрасль экономики России.....	86
Павлова К.В. ¹	86
Социальный вектор образовательной миграции молодежи в современном обществе.....	90
Губайдуллин Д.В. ¹	90
СЕКЦИЯ. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ.....	94
Особенности мотивации персонала в организациях бюджетной сферы.....	94
Шеметова Я.Р. ¹ , Королева А.А. ¹	94
Условия и факторы профессионального становления государственного гражданского и муниципального служащего.....	99
Сидорова Л.Е. ¹ , Артамонова С.С. ¹	99
Повышение эффективности системы управления персоналом на предприятиях общественного питания г. Новокузнецка.....	103
Батрова М.О. ¹	103
Повышение эффективности деятельности службы управления персоналом организации.....	107
Бобко Т.В. ¹ , Радченко Н.В. ²	107
Организационное поведение как функция управления персоналом.....	116
Д.т.н., доцент, профессор Быстров В.А. ¹ ; к.э.н., доцент Борисова Т.Н. ¹ ; Бобко Т.В. ¹ ; Грекова Н.Ю. ¹	116
Пути совершенствования дисциплины труда работников ООО «Элемент-Трейд» СФО.....	123
Ермакова М.М. ¹	123
Дефицит рабочей силы региона и пути его преодоления.....	128
Литвин Р.И. ¹ , Шарапа В.Г. ¹	128
Проблемы формирования эффективной системы мотивации персонала.....	131
Пашура А.С. ¹	131
Геймификация как инновационный метод управления персоналом организации.....	136
Подсекалова А.Е. ¹ , Бобко Т.В. ¹	136
Внутрифирменное обучение как технология развития персонала компании...142	
Абушахманов А. М. ¹ , Чичерина Н. В. ¹	142
Оценка личностного потенциала персонала как фактор успешной реализации кадровой политики организаций.....	147
Чиркина Ю.Д. ¹ , Казанцева Г.Г. ¹	147
Индикаторы кадровой безопасности.....	154
Котелевская А.А. ¹	154

Проблемы адаптации вновь принятых работников в современных организациях и пути их решения.....	160
Штезель Т.А. ¹	160
Инвестиции в человеческий капитал как фактор устойчивого социально-экономического развития страны.....	165
Ярмола О.И. ¹	165
Совершенствование управления персоналом организации.....	169
Д.т.н., доцент, профессор Быстров В.А. ¹ ; к.э.н., доцент Борисова Т.Н. ¹ ; Бобко Т.В. ¹ ; Грекова Н.Ю. ¹	169
Инвестиции в обучение персонала ООО «Леруа Мерлен Восток», г. Новокузнецк.....	177
Галимова Ю.В. ¹ , Попова А.А. ¹ , Фаевцева Е.А. ¹	177
Влияние условий труда на здоровье работников промышленных предприятий Кузбасса.....	183
Подсекалова А.Е. ¹	183
Изменение системы мотивации в современном обществе.....	189
Кузовкова С.А. ¹ , Большаков К.С. ¹	189
Развитие человеческих ресурсов посредством обучения персонала на предприятии.....	193
Галимова Ю.В. ¹ , Балаганский К.Н. ¹ , Ишмурзина Д.А. ¹ , Попова А.А. ¹ , Эбергардт О.В. ¹	193
Использование методов нематериальной мотивации персонала на современных предприятиях.....	198
Кузьмина Е.А. ¹ , Лихтенвальд А.К. ¹	198
Практика профессионального развития персонала организации на примере филиала «Бачатский угольный разрез» АО «УК «Кузбассразрезуголь».....	202
Семьнина А.И. ¹	202

Научное издание

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ В XXI ВЕКЕ

Часть 1

Сборник научных статей

Компьютерная верстка Л.Ю. Пустуева

Подписано в печать 12.05.2020 г.

Формат бумаги 60×84 1/16. Бумага писчая. Печать офсетная.

Усл. печ. л. 12,70. Уч.-изд. л. 13,52. Тираж 100 экз. Заказ

Сибирский государственный индустриальный университет

654007, г. Новокузнецк, ул. Кирова, 42.

Издательский центр СибГИУ