

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.*

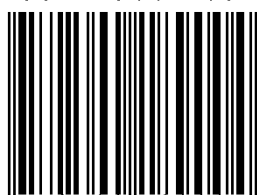
Черникова О.П., к.э.н., доцент. Секция: *Экономические, социальные и экологические проблемы предприятий, отраслей, комплексов.*

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

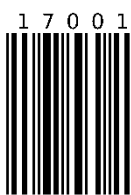
Кольчурина И.Ю., к.т.н., доцент. Секция: *Актуальные вопросы менеджмента качества и стандартизации, информационного и документационного обеспечения управления.*

УДК 33+005(06)
ББК65+65.050

ISSN 2500-1892



9 772500 189004



>

© Сибирский государственный
индустриальный университет, 2020

II Международной научной конференции. – Чита : Ид-во ЯГУ, 2017. – № 2. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25825626>.

4. Минасян, С. С. Мотивация персонала / С. С. Минасян. 2015. – URL: <https://moluch.ru/archive/60/8830/>.

5. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом: учебник / Ю. Г. Одегов, П. В. Журавлёв. – Москва : Финстатинформ, 2015. – 452 с.

УДК 005.3

Геймификация как инновационный метод управления персоналом организации

Подсекалова А.Е.¹, Бобко Т.В.¹

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

Аннотация. В статье представлены результаты исследования возможностей применения метода геймификации в различных бизнес-процессах управления персоналом организации. Проанализированы характерные особенности метода, представлено сравнение геймификации с другими видами игровых практик, применяемых практической деятельности предприятий. Выявлена и обоснована возможность применения геймификации не только в профориентационной деятельности учащихся средних образовательных учреждений, но и для выпускников высших учебных заведений, а также в образовательном процессе, адаптации вновь принятого персонала, рекрутинге, командообразовании.

Результаты исследования могут быть использованы руководителями и специалистами службы управления персоналом предприятий и учреждений для повышения их организационной эффективности.

Ключевые слова: геймификация, инновационный метод, управление персоналом, образовательный процесс, организационная эффективность, рекрутинг.

Gamification as an innovative method of organization personnel management

Podsekalova A.E.¹, Bobko T.V.¹

¹The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Abstract. The article presents the results of a study of the possibilities of applying the gamification method in various business processes of personnel management of the organization. The characteristic features of the method are analyzed, a comparison of gamification with other types of game practices used by the practical activities of enterprises is presented. The possibility of applying gamification not only in vocational guidance activities of students of secondary educational institutions, but also for graduates of higher educational institutions, as well as in the educational process, adaptation of newly hired personnel, recruiting, team building, has been identified and justified. The results of the study can be used by managers and specialists of the personnel management service of enterprises and institutions to increase their organizational effectiveness.

Keywords: gamification, innovative method, personnel management, educational process, organizational effectiveness, recruiting.

В современном мире спрос на инновационные практики управления персоналом существенно возрос. Важнейшим условием перехода нашей страны на инновационное развитие является формирование инновационной системы на различных уровнях управления: страна – округ – регион – предприятия или организации.

На основании информационно-статистического материала, изученного за 2005–2017 гг., и оценив в динамике показатели инновационной активности организаций, можно увидеть, что в национальном рейтинге Сибирский федеральный округ занимает предпоследнее место, имея к 2017 году низкий удельный вес организаций (7,3%), осуществлявших инновационную деятельность, в общем числе обследованных организаций [6].

Любая организация, которая желает выжить в условиях высокого уровня конкуренции, должна искать новые пути усовершенствования методов управления в своей деятельности, в том числе уметь грамотно распорядиться человеческими ресурсами, от которых будет зависеть успех ее развития.

В современной практике управления персоналом все большее место занимают инновационные методы, которые показывают высокую степень эффективности их использования. Особенности инноваций в управлении персоналом опираются на тактические и стратегические цели предприятия, учитывают возможные риски (неопределенность результата), конфликтность, взаимозависимость изменений. Поэтому на практике применяется огромное количество методов управления персоналом, которые постоянно совершенствуются, подстраиваясь под конкретные изменения внешней среды.

В качестве примеров современных методов поиска инновационных идей среди персонала можно привести: «Альтер-эго», «Сессия вопросов», «Символ», «Вызов», «Метод SCAMPER», «Метод провокаций» и многие другие.

Одним из новых подходов к решению задач в управлении персоналом является геймификация. Термин «геймификация» (gamification) впервые был использован в 2002 году американским программистом и изобретателем Ником Пеллингом (Nik Pelling). Однако до 2010 года он почти не использовался профессиональным бизнес-сообществом и не был предметом изучения. Это обусловлено тем, что только к началу 2010 был накоплен позитивный опыт реализации проектов по геймификации, что привлекло внимание ученых и практиков к изучению данного феномена [6].

Этому методу стали уделять пристальное внимание по причине того, что выросло поколение, у которого с раннего детства был компьютер. Эти люди хорошо представляют, что такое уровни, прокачка, задания (quests), достижения, награды. Они инстинктивно прокачивают свой уровень, развивают навыки, ставят рекорды. Их мотивация с раннего детства строилась на увлеченности. Поэтому добавляя веселья в рабочий процесс, используя механизмы игры, игровые элементы и формируя игровое мышление, можно добиться вовлеченности сотрудников, энтузиазма в выполнении работы, а также создать обучающую среду организации, формирующую новый опыт и новые способы решения проблем.

Важнейшая задача геймификации заключается в использовании психологии игры. Желание получить удовольствие является одним из самых сильных мотиваторов, побуждающих человека увлеченно и с полной отдачей заниматься чем-либо. Можно утверждать, что геймификация – это целенаправленное использование игровых элементов для формирования нового опыта в неигровых задачах, процессах и контексте. Она включает в себя три взаимосвязанных аспекта: 1) формирование нового опыта; 2) игровые взаимодействия; 3) игровой дизайн [2,4].

Геймификацию можно применять в обучении персонала. Для повышения мотивации к обучению большая цель дробится на множество мелких, и тогда обучающийся быстрее осознает свой прогресс.

Хорошо применять геймификацию для вовлечения и удержания сотрудников. В этом случае необходимо задать сотруднику ритм (аналогично игровому процессу), просчитать, на каком этапе работы достигается ближайшая цель, чем можно наградить сотрудника за труды, где есть возможность дать ему расслабиться, а где увеличить усилия для решения поставленной задачи.

Еще один удачный пример применения геймификации – при нематериальной мотивации сотрудников. Известно, что у креативных сотрудников на первое место выходит самоорганизация и драйв. Поэтому жизнь сотрудников в офисе можно сделать веселее, устроив там чекпоинты и битвы с «боссами».

В системе образования данный метод также может иметь успешное применение. Например, в профессиональной ориентации будущих студентов. Использование геймификации в профориентационной работе, имеет свои плюсы: удовольствие, эмоциональное включение, возможность раскрыть личные способности, совместная работа с группой. В игре есть возможность экспериментировать, осваивать новое пространство, что уменьшает страх ошибиться. Для образования это является важным пунктом, так как сейчас все больше обучающихся сконцентрированы на достижении результата [8].

Существует огромное количество профориентационных игр и упражнений для того, чтобы узнать способности и задатки обучающегося, определить, какое направление ему подходит, и помочь в выборе профессии. Например, игровые упражнения «Остров», «Самопрезентация личных и профессиональных качеств», профориентационные игры «Горизонт событий», «Забавные профессии», «Ловушки-капканчики» и многие другие. Все они помогают определить жизненные и профессиональные цели, проанализировать и осмыслить профессиональные перспективы, побудить к осознанному выбору профессии и развить профессионально важные качества.

Сравнивая геймификацию с другими игровыми техниками, Марио Хергер предлагает таблицу (таблица 1), которая позволяет сравнить родственные, но не тождественные явления – геймификацию и другие разновидности игровых практик [10].

Таблица 1 – Сравнение геймификации и других игровых практик

Параметр сравнения	Традиционные игры	Рольевые игры	Деловые игры	Симуляторы	Геймификация
Спонтанность	нет		нет	нет	нет
Наличие правил	да	нет	да	да	да
Наличие цели	да	нет	да	да	да
Структура	да	нет	да	да	да
Реальный мир	нет	нет	да /нет	да /нет	да
Системность	нет	нет	нет	да /нет	да

Основываясь на сравнении, представленном в таблице 1, можно сказать, что геймификация пересекается с традиционными играми по таким параметрам, как наличие правил, цели и структуры игры, это то, что геймификация заимствовала у игры (английское «game»). А основное отличие состоит в том, что игра переносит действие игрока (геймера) в игровое пространство, а геймификация оставляет участников в реальном мире с неигровыми целями и задачами.

Подводя итог сравнения геймификации с другими игровыми практиками и обзору возможностей ее применения, следует выделить, что использование геймификации в процессе получения высшего образования может принести немало преимуществ, связанных с познанием себя и своих способностей.

В качестве примера приведем профориентационную методику тестирования абитуриентов с использованием программного продукта «DIVERGENT DIRECTION», разработанную в ФГБОУ ВО «СибГИУ», в форме которой геймификация имеет практическую реализацию. Созданная специальная методика, позволяет, во-первых, соотнести востребованные молодежью средства развлечения и научные методы профессионального и личностного самоопределения, а, во-вторых, установить соответствие между выявленными психотипами личности и готовностью абитуриентов к освоению образовательных программ, реализуемых в техническом вузе. Эта же методика может быть применима для проведения профориентационной работы в вузе для студентов очной формы обучения и повышения адаптивности выпускников вузов при трудоустройстве на работу [3].

Методика включает инструментарий, позволяющий формировать контингент потенциальных студентов, способных к освоению конкретных образовательных программ высшего образования. Ее основу составляет симуляционная технология. Цель симуляции – выявить специфические компетенции абитуриента или студента, которые могут быть реально перенесены в профессию. Наиболее эффективной симуляцией является игровая форма, реализуемая с помощью IT-технологий, так как она вызывает интерес у адресата и стимулирует его потребность раскрыться. Таким образом, внедрение симуляционных технологий позволяет уйти от традиционного тестирования или собеседования, где в центре внимания оказывается интервьюер и перенести акцент на абитуриента, предоставив ему возможность раскрыть свои компетенции.

Представленная методика предусматривает выявление ценностных ориентаций для каждого из выбранных образов мультипликационных героев, что позволяет конкретизировать склонности личности, а также вести учет подсознательного выбора образов мультгероев с использованием фактора времени – фиксации взгляда на картинки с образом героев и принятие решения по выбору наиболее предпочтительного образа.

Компьютерная реализации профориентационной методики тестирования без присутствия наблюдателя-оценщика позволяет более полно раскрыться тестирующемуся и ближе познакомиться с собой, своими склонностями и личностными особенностями.

Если говорить о высших учебных заведениях, то данную методику можно применять в качестве отбора кандидатов для поступления в магистратуру, аспирантуру и докторантуру, также возможности данного инновационного метода можно расширить и применять для формирования научного потенциала региона.

Геймификация может не только повышать интерес к знаниям и вовлекать студентов в процесс обучения, но и привлекать внимание кандидатов к вакансиям должностей, требующим замещения.

Игровые технологии основаны на множестве сложных психологических и поведенческих принципов, но в качестве основных можно выделить:

- мотивацию;
- поощрения (например, бонусный пакет);
- статус (желание быть лучшим);
- вознаграждение (эмоциональное, повышающее статус и т.д.).

Они не только мотивируют, но и привносят дух соревновательности. Игры, позволяющие создавать сложные структуры, помогают развитию креативности, а кооперативные, социальные и бизнес-игры способствуют коллективному решению задач и развитию эмоционального интеллекта. Видеоигры обладают очевидными преимуществами, в образовании уже сейчас используются инструменты, связанные с геймингом и высокими технологиями, а в дальнейшем эта тенденция будет только развиваться [7]. Возможно, рано или поздно учебные материалы превратятся в игровые среды.

Следовательно, можно говорить о геймификации, как об инновационном способе формирования условий к профессиональному самоопределению и организации процесса обучения, имеющем огромный образовательный потенциал.

В свою очередь, метод геймификации имеет большие возможности в управлении персоналом. Например, в области повышения организационной эффективности используют различные виды командообразующих игр (teambuilding). Такие мероприятия сплачивают коллектив, раскрывают скрытые таланты и потенциал сотрудников, позволяют им показать себя с лучших сторон. Этот метод является мощным средством повысить мотивацию и лояльность персонала [9].

Также много элементов геймификации используется в процессе рекрутинга: кандидатам предлагают пройти различные тесты, иногда в рамках

деловых игр и бизнес-кейсов представить себя в роли кого-то. На основании результатов оцениваются потенциал и мотивация кандидатов, их способность принимать решения в той или иной ситуации и их пригодность для работы в данной организации. Целый ряд организаций уже на этапе скрининга кандидатов, предлагают участникам пройти отборочные тесты в форме онлайн-игры. Победителей ждет приз в виде трудоустройства.

При всем том, несмотря на все положительные стороны, которые видны при применении геймификации в управлении персоналом, внедрение этого инструмента кадрового менеджмента идет довольно медленно как на Западе, так и в России. По статистике около 30% специалистов по управлению персоналом российских предприятий никогда не слышали о таком явлении как геймификация, то есть этот инструмент остается абсолютно недоиспользованным и недооцененным в мире. Даже в тех организациях, где используется этот инструмент, проекты по его внедрению разработаны не до конца и потенциал не раскрыт полностью.

Есть также критики, которые связывают термин геймификации с игрой и с потерей производительности, так как в ментальной сфере человека игра и работа являются противоположными понятиями [9].

Следовательно, необходимо повышать уровень образованности руководителей организаций, а также специалистов в области управления персоналом.

В заключении нужно отметить, что применение уже существующих или создание своего инновационного метода поможет разрешить дилемму многих российских организаций. Инновационные методы в сфере управления персоналом значительно изменили отношение сотрудников к работе, а также студентов к учебе [5].

Список использованных источников

1 Аванесян, Л.А. (2014). Геймификация как инструмент корпоративной культуры. Электронный вестник Ростовского социально-экономического института, 2, 112-117.

2 Бурлаченко, А.В. (2013а). Геймификация как игровой механизм, запускающий психологические поведенческие реакции как в бизнес-среде, так и в повседневной жизни. Проблемы современной экономики (Новосибирск), 11, 130-135.

3 Казанцева, Г.Г., Хомичева, В.Е., Франк, Е.Я., Гордеева, О.В. Профориентационная методика тестирования с использованием программного продукта «DIVERGENT DIRECTION» (на примере ФГБОУ ВО «СИБГИУ») / Сиб. гос. индустр. ун-т. – Новокузнецк : СибГИУ, 2017.

4 Маркеева, А.В. Геймификация как инструмент управления персоналом современной организации // Российское предпринимательство. – 2015. – Т. 16. – № 12. – с. 1923-1936. – DOI: 10.18334/гр.16.12.390.

5 Сидунова, Г.И., Сидунов, А.А. (2014). Геймификация в системе форсайт менеджмента. Теоретические и прикладные аспекты современной науки, 5(5), 181-186.

6 Статистика науки и образования. Выпуск 4. Инновационная деятельность в Российской Федерации. Инф.-стат. мат. – М.: ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ, 2018. – 88 с.

7 Геймификация и образовательные игры // Официальный сайт «InTalent». – 2018. – URL: <https://intalent.pro/article/pedagogicheskie-professii-budushchego.html>.

8 Геймификация в образовании: обзор [Электронный ресурс]. – URL: <https://rosuchebnik.ru/material/gejmifikacija-v-obrazovanii/>.

9 Геймификация в управлении персоналом // Официальный сайт HRHelpline – contact@hrhelpline.ru. – URL: <https://hrhelpline.ru/gejmifikatsiya-v-upravlenii-personalom/>.

10 Herger M. Enterprise Gamification 2012. – URL: <http://enterprise-gamification.com/index.php/de/blog/4-blog/79-the-gamification-tipping-point>.

УДК 331.108

Внутрифирменное обучение как технология развития персонала компании

Абушахманов А. М.¹, Чичерина Н. В.¹

¹Томский политехнический университет, г. Томск, Россия

Аннотация. В статье анализируются практики обучения и развития человеческих ресурсов внутри компаний. Данный вопрос является особенно актуальным во времена быстрого развития технологий. Ежегодно компании запускают множество внутренних программ обучения сотрудников. Основная цель таких программ развитие навыков сотрудников и вклад в рост дохода компании. Для решения данной проблемы, компании начали разрабатывать и внедрять собственные программы повышения квалификации, а также различные семинары и внутренние учебные программы.

Ключевые слова: обучение, развитие, сотрудники, производительность, стратегическое развитие человеческих ресурсов конкурентоспособность.

Intra-company training as a technology for the development of company personnel

Abushakhmanov A. M.¹, Chicherina N. V.¹

¹Tomsk Polytechnic University, Tomsk, Russia

Abstract: The article analyzes the training and development of human resources within companies. This issue is especially relevant during the rapid development of technology. Companies annually launch many internal employee training programs. The main goal of such programs is to develop employee skills and contribute to the growth of company income. To solve this problem, companies began to develop and implement their own continuing education programs, as well as various seminars and internal training programs.

Keywords: training, development, employees, productivity, strategic development of human resources competitiveness.

Успех или неудача современных деловых организаций зависит от качества их человеческих ресурсов. Хорошо обученные и высокоразвитые сотрудники считаются краеугольным камнем такого успеха. Поэтому, в последние несколько лет обучение и развитие сотрудников стало важнейшим элементом стратегии

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