

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ В XXI ВЕКЕ

Сборник научных статей
VI Международной научно-практической
конференции

Новокузнецк
2020

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.*

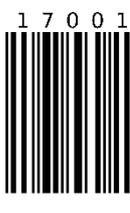
Кольчурина И.Ю., к.т.н., доцент. Секция: *Актуальные вопросы менеджмента качества и стандартизации, информационного и документационного обеспечения управления.*

УДК 33+005(06)
ББК65+65.050

ISSN 2500-1892



9 772500 189004



1 7 0 0 1

>

© Сибирский государственный
индустриальный университет, 2020

пересматривалась заработная плата бюджетников, которая должна иметь положительные последствия: усовершенствование профессиональных качеств работников, появление мотивации к труду, улучшение социально-психологического климата на работе и в семье, улучшение качества и уровня жизни населения.

Список использованных источников

1. Радионова, Е.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата / Е.А. Радионова, В.И. Доминяк, М.А. Жушман. – Москва : Юрайт, 2018. – С. 279.

2 Рязанцева М.В. О необходимости совершенствования принципов оплаты труда госслужащих / М.В. Рязанцева, В.С. Никитенко // Электронный научно-практический журнал «Современные научные исследования и инновации». – 2014. – № 6. – Режим доступа : <http://web.snauka.ru/issues/2014/06/35586>

3 Тараданов А. А. Методика расчета уровня и рейтинга факторов трудовой мотивации в педколлективе / А.А. Тараданов. – Челябинск : Челяб. гос. ун-т, 2016. – С. 76.

4 Прохорова М.В., Овсянникова О.М. Сравнительный анализ социально-психологических методик диагностики мотивации трудовой деятельности // Психология и Психотехника. 2016. № 11. С. 928 – 934.

5 Егорова Е.Г. Мотивация как социально-психологический фактор качества трудовой жизни [Электронный ресурс] // URL file:///C:/Users/samae/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/motivatsiya-kak-sotsialno-psihologicheskii-faktor-kachestva-trudovoy-jizni%20(3).pdf (Дата обращения: 18.03.2020).

УДК 005.95

Условия и факторы профессионального становления государственного гражданского и муниципального служащего

Сидорова Л.Е.¹, Артамонова С.С.¹

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

Аннотация: В статье рассматриваются проблемы профессионального развития гражданского государственного и муниципального служащего. Выявлено значение психологической устойчивости служащего при выборе модели поведения в условиях кризисной ситуации.

Ключевые слова: профессиональное развитие гражданского государственного и муниципального служащего, личностные характеристики, выбор поведения, кризисная ситуация.

Conditions and factors of professional development of the state civil and municipal employee

Sidorova L.E.¹, Artamonova S.S.¹

Abstract: The article deals with the problems of professional development of civil state and municipal employees. The value of psychological stability of an employee when choosing a behavior model in a crisis situation is revealed.

Keywords: professional development of civil state and municipal employees, personal characteristics, choice of behavior, crisis situation.

Государство в своей деятельности опирается на государственных и муниципальных служащих, а для этого необходимо создать условия для их эффективной работы. Ведущую роль в формировании профессиональных компетенций имеет профессиональное развитие, а важнейшим качеством персонала – его профессионализм.

Профессионализм – это обобщающая характеристика человека как субъекта квалифицированной деятельности, отражающая его способность успешно, в соответствии с критериями продуктивности, качества, надежности работы, с оптимальными психофизическими затратами, решать профессиональные задачи. Процесс профессионализации или профессионального становления государственного гражданского и муниципального служащего начинается с момента выбора профессии и заканчивается прекращением его профессиональной деятельности. Профессиональное становление для государственного гражданского и муниципального служащего предполагает развитие человеком себя в профессии, поэтому этот процесс зависит от его личностных способностей и интересов, умения справляться с нестандартными рабочими ситуациями.

Этапы профессионального становления работника:

- оптация;
- профессиональная подготовка;
- профессиональная адаптация;
- первичная профессионализация;
- вторичная профессионализация;
- мастерство.

На первом этапе, при выборе профессии, существует проблема профессионального самоопределения, которая не должна подменяться самоопределением в социальном плане, когда профессиональные интересы подменяются интересом к престижу учебного заведения.

На этапе профессиональной подготовки возникают проблемы выбора направления обучения, соответствующего и востребованности на рынке труда и личностным качествам.

На этапах профессиональной адаптации и профессионализации возникают проблемы несоответствия профессиональных ожиданий по развитию профессиональных компетенций.

Профессиональные знания, умения и опыт, полученные на предшествующем этапе влияют на умения решать проблемы на последующем этапе. Поэтому, например, проблемы развития профессиональной карьеры, зависят от накопленных знаний и умений, в том числе по разрешению

кризисных ситуаций в период обучения, профессиональной адаптации и первичной профессионализации работника.

Выбор стратегии поведения служащим при решении проблемных ситуаций, возникающих по мере профессионального развития, зависит от многих факторов:

- ожиданий работника от процесса своей профессионализации;
- условий, сложившихся в организации;
- накапливаемых в процессе обучения и профессионального становления компетенций;
- личностных характеристик.

Со стороны государственного служащего в числе основных ожиданий могут быть:

- получение содержательной и адекватной профессиональным интересам работы;
- возможность получения достойной оплаты труда;
- обеспечение возможностей самореализации в сфере государственного, муниципального управления;
- достижение должностного и социального статуса в иерархии государственных должностей,
- развитие профессиональных способностей за счет организации;
- формирование неформальных связей и отношений в сфере государственной службы и в системе власти и др.

Благоприятными условиями для реализации своих ожиданий по государственной гражданской службе для служащего будут являться:

- соответствие претендента на должность квалификационным требованиям по уровню образования, стажу работы, знаниям и умениям;
- наличие вакантной должности государственной гражданской службы;
- включение в кадровый резерв и прохождение соответствующей подготовки;
- возможности для дальнейшего профессионального обучения;
- помощь наставника;
- оценка и учет результатов предыдущей служебной деятельности;
- благоприятный морально–психологический климат в трудовом коллективе.

К демотивирующим факторам можно отнести:

- неудовлетворенность уровнем материального стимулирования
- высокий уровень ответственности за процесс осуществления служебной деятельности и ее результат;
- система ограничений действий государственного и муниципального служащего по сравнению с иными сферами деятельности;
- сложность продвижения по карьерной лестнице;
- неудовлетворенность государственных гражданских служащих действующей системой льгот;
- низкий уровень доверия общественности к институтам государственной и муниципальной службы.

Воздействие этих факторов, складываясь в определенные ситуации, обуславливает выбор стратегии поведения человеком. Критерии профессионализма могут меняться в течение трудовой деятельности человека. Решения принимаются человеком сознательно. Он может заниматься саморазвитием, самосовершенствованием при опосредованном влиянии социального окружения или менять свое отношение к выбранной профессии, менять свою профессиональную биографию.

Успешная профессионализация предыдущего этапа не является залогом успешности для следующего этапа. Исследования указывают на первостепенное значение личностных качеств служащего для решения психологических проблем при вступлении в новую должность. Традиционно в среде государственных служащих ценными качествами является исполнительность, дисциплинарная ответственность, следование букве закона и должностной инструкции, в то время как инициативность, предприимчивость, самостоятельность не входят в число приоритетных качеств.

Государственная служба является тем институциональным фактором, которая формирует необходимые правила и саму систему государственной службы как рамки, в которых формируется и реализуется соответствующая трудовая культура и связанная с ней мотивация. Профессионализация государственных гражданских и муниципальных служащих предполагает владение компетенциями, которые определяют их как квалифицированного работника.

В группу необходимых компетенций служащего, определяемых как личностные характеристики входят:

- целеустремленность;
- настойчивость;
- самокритичность;
- работоспособность;
- уважение мнений и интересов других;
- стремление к самообучению и саморазвитию;
- стрессоустойчивость и др.

Психическая устойчивость работника признается необходимым условием поддержания максимальной эффективности работника, которая дает возможность поддерживать максимальную работоспособность в различных, в том числе и напряженных ситуациях, добиваться успеха в рамках выбранной стратегии поведения.

Замещение новой должности всегда связано с переживанием кризисной ситуации. Не всякая личность может самостоятельно найти конструктивный выход из кризиса. Высокая психическая напряженность, отрицательные эмоции, пассивное отношение к себе, заниженная или завышенная самооценки часто приводят к профессиональной деградации личности. Важную компетентную помощь в процессе прохождения кризисных этапов могут оказать знания по психологии, тренинги личностного роста, изучение своих профессионально значимых личностных качеств и работа над ними с целью

перехода на более высокий уровень профессионального мастерства и творческого владения профессией.

В процессе обучения для занятия вышестоящей должности необходимо формирование и развитие акмеологической культуры руководителей, потребности в творческом саморазвитии и самореализации, повышение подготовленности к осуществлению оптимальной профессиональной деятельности и саморегуляции; подготовка государственных и муниципальных служащих к творческому использованию продуктивных технологий в повседневных и нестандартных условиях; обеспечение комфортных условий деятельности, а также восстановление психологического ресурса служащих и психологическое содействие им при решении проблем в психологически сложных ситуациях.

От этого будет зависеть: сможет ли человек найти выход в сложной психологической ситуации, определить путь своего дальнейшего развития или произойдет снижение его лояльности к организации, интереса к профессии, как следствие, профессиональная деградация служащего.

Список использованных источников

1. Сидорова Л.Е. О системном анализе динамики человеческого капитала национальной экономики. Л. Е. Сидорова, С. В.Сидоров, Р.Я. Шарафутдинов // Системный анализ в проектировании и управлении сборник научных трудов XXIII Международной научно-практической конференции. Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого. 2019. С. 34-44.

2. Духновский, С. В. Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. – Москва : Юрайт, 2020. – 245 с. – (URL: <http://biblio-online.ru/bcode/456040>).

3. Патласов О.Ю. Антикризисное управление в коммерческой организации : учебник [Электронный ресурс] / О.Ю. Патласов, О.В. Сергиенко – М. : Проспект, 2016. – <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392210701.html>.

4. Фирсова А.А. Антикризисное управление [Электронный ресурс] / А.А. Фирсова – М. : ФЛИНТА, 2013. – <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785976513211.html>.

5. Данилина Е.И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом [Электронный ресурс] : Учебник для бакалавров / Е.И. Данилина, Д.В. Горелов, Я.И. Маликова – М. : Дашков и К, 2016. – <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394025273.html>.

УДК 331.1

Повышение эффективности системы управления персоналом на предприятиях общественного питания г. Новокузнецка

Батрова М.О.¹

Научный руководитель к.т.н., доцент Салихов В.А.¹

¹Филиал Кузбасского государственного технического университета имени Т.Ф. Горбачева, г. Новокузнецк, Россия

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