

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.*

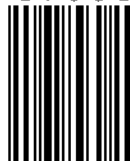
УДК 33+005(06)
ББК65+65.050

ISSN 2500-1892



9 772500 189004

1 7 0 0 1



>

© Сибирский государственный
индустриальный университет, 2020

**Инвестиции в обучение персонала ООО «Леруа Мерлен Восток»,
г. Новокузнецк**

Галимова Ю.В.¹, Попова А.А.¹, Фаевцева Е.А.¹

Научный руководитель: д.т.н., доцент, профессор Быстров В.А.¹

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

Аннотация: Обучение персонала – главнейший фактор успешного функционирования организации или предприятия. Данная научная статья посвящается исследованию того, как использование инвестиций в обучение персонала влияет на производительность труда.

Ключевые слова: обучение, повышение квалификации, карьерный рост, учебные центры, затраты, численность работников.

**Investments in the training of staff of Leroy Merlin Vostok LLC,
Novokuznetsk**

Galimova Y.V.¹, Popova A.A.¹, Faevtseva E.A.¹

Scientific Director: DR., Associate Professor, Professor Bystrov V.A.¹

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Abstract: Staff training is the main factor in the successful operation of an organization or enterprise. This scientific paper focuses on how the use of investment in staff training affects productivity.

Keywords: training, professional development, career development, training centers, costs, number of employees.

Введение. В современном обществе обучение персонала организации играет ключевую роль на предприятии. Предприятию просто необходим высокоспециализированный персонал для эффективной работы, но зачастую возникают трудности в подготовке всех специалистов, необходимо инвестирование в каждого сотрудника, у сотрудников зачастую не хватает навыков и опыта, для работы в постоянно изменяющихся условиях работы на предприятиях [1-3].

Обучение персонала является важнейшим инструментом, с помощью которого руководство получает возможность повышать потенциал человеческих ресурсов и оказывать влияние на формирование организационной культуры. Без своевременного обучения персонала проведение организационных изменений сильно затрудняется, или становится невозможным. Обучение персонала является важнейшим средством достижения стратегических целей организации.

Цель исследования. Обучение персонала проводится для того, чтобы адаптировать сотрудника к постоянно меняющимся условиям экономики, к нововведениям в технике и условиях его работы, то есть сформировать подходящего для организации работника. Помимо этого, обучение предполагает подготовку персонала к изменчивости его работы, расширению уровня профессиональных задач сотрудника. Актуальность темы исследования

обусловлена потребностью развития и совершенствования системы обучения персонала организации с использованием современных методов и приёмов обучения и повышения квалификации сотрудников [1-3].

Материал и методы исследования. Материалом исследования являются показатели деятельности предприятия за период 2016–2018 гг. Для выявления влияния обучения персонала организации на повышение эффективности производительности труда использовались методы статистической обработки показателей деятельности предприятия за период 2016–2018 гг., количественный и качественный анализ этих показателей [1-2].

Кадровый резерв, инвестиции, система деловой оценки, принцип и порядок рекрутинга и уровень развития корпоративной культуры – это основные факторы, которые влияют на эффективность обучения персонала.

Обучение персонала – это целенаправленный процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных специалистов. Это комплексный и непрерывный (на протяжении всей производственной деятельности работника) процесс, который обеспечивает контроль за качеством работы и профессионализмом работников [5-10].

Инвестиции в образование на индивидуальном уровне базируется на простой модели инвестиций в ЧК, которая включает [3-9]:

- максимизация суммарного дохода, полученного в течение всей жизни;
- прямая зависимость заработной платы от уровня образования;
- наличие информации о расходах на обучение и будущих доходах;
- наличие одинаковых способностей к образованию;
- уровень благосостояния не ограничивает возможности образования;
- отсутствие ограничений в предложении образовательных услуг.

Обучение персонала имеет множество положительных последствий для организации, которая регулярно обучает свой персонал [9-14]:

- раскрытие скрытого потенциала работников организации.
- рост мотивации среди персонала.
- улучшение морально–психологического климата в коллективе.
- рост прибыли организации.
- укрепление лояльного и преданного отношения работников организации.
- привлечение новых работников.
- уменьшение текучести кадров.

Основные концептуальные положения по определению эффективности инвестиций в обучение персонала рабочих профессий [12-16].

– контролировать и оценивать успешность инвестиций в обучение персонала можно относительно просто и надёжно посредством прямого наблюдения за выполняемой работой.

– чтобы дать объективную оценку качества выполняемой работы, необходимо иметь образец стандартного («идеального») процесса (описание, видеосъёмка и т.п.).

– стандартные процессы выполнения работ должны актуализироваться (обновляться в соответствии с новыми требованиями к технологиям, материалам, режимам и т.п.) – бенчмаркинг процессов.

– эффективность инвестиций в обучение предлагается оценивать путем оценки отклонения фактических параметров процесса выполнения работ от стандартного («идеального»). Эту работу могут выполнять наставники обучения во время экзаменационных испытаний и в ходе аттестации работников на местах.

– при отборе кандидатов на обучение необходимо использовать не только традиционный анализ «бумаг» кандидата, но и проводить многоаспектные тестовые испытания. Они нужны для оценки психотипа, фенотипа и социотипа работника – набор его свойств и качеств, позволяющих не только наилучшим образом выполнять планируемый вид работ, но и подобрать для него «наилучшую траекторию обучения» (форма обучения, длительность, методы, контроль знаний, навыков и умений).

В настоящее время различают несколько видов обучения персонала (рисунок 1) [13-14].



Рисунок 1 – Виды обучения персонала

Подготовка (обучение) персонала – последовательное и организованное приобретение теоретических знаний, практических умений и выпуск квалифицированных кадров для всех областей человеческой деятельности.

Повышение квалификации персонала – обучение кадров в целях усовершенствования знаний, умений, навыков и способов общения в связи с ростом требований к профессии или повышением в должности.

Переподготовка персонала – обучение кадров в целях освоения новых знаний, умений, навыков и способов общения в связи с овладением новой профессией или изменившимися требованиями к содержанию и результатам труда.

В современных условиях рыночной экономики обучение персонала организаций является важнейшим инструментом, который помогает организации твёрдо стоять на рынке, обеспечивать конкурентоспособность и стабильно повышать прибыль организации.

Но, в большинстве организаций имеются проблемы с обучением персонала, среди которых можно назвать следующие:

- обучение сотрудников, которым не требуется обучение;
- обучение сотрудников проводится низкоквалифицированными специалистами.

Для того чтобы проанализировать проблемы обучения персонала, необходимо рассмотреть проводимые мероприятия в области обучения персонала на примере ООО «Леруа Мерлен Восток».

Для того чтобы приступить к анализу производительности труда работников за счёт обучения, переподготовки и повышения квалификации, необходимо проанализировать основные показатели организации, представленные в таблице 1.

Таблица 1 – Техничко-экономические показатели ООО «Леруа Мерлен Восток»

Показатели	Ед. измер.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	Отклонение	
					Абсолют	Относит
Среднесписочная численность персонала	чел.	250	270	300	50	1,2
Годовой объем реализации продукции:						
– стройматериалы;	шт.	200 631	300 751	350 634	150 003	1,75
– товары для дома;	шт.	185 631	200 951	250 465	64834	1,35
– электроинструмент.	шт.	276 647	250 957	300 745	24098	1,09
Производительность труда на 1 работника	руб.	340 784	284 954	260 124	– 80660	0,76
Полная себестоимость	млн. руб.	2 361,8	3 574,3	5 648,7	3286,9	0,24
Использование производственных мощностей	%	46,7	46,1	43,3	–3,4	0,93
Численность персонала по полу:						
- мужчины;	чел.	120	125	135	15	1,12
- женщины.		130	145	165	25	1,27
Численность персонала по возрасту:						
- 18-25 лет;	чел.	75	80	86	11	1,14
- 25-35 лет;		80	85	90	10	1,12
- 35-45 лет;		42	50	60	18	1,4
- 45-50 лет;		36	39	45	9	1,25
- старше 50		17	16	19	2	1,11
Численность персонала по стажу работы:						
- до года;	чел.	50	55	58	8	1,16
- 1-5 лет;		65	75	78	13	1,2
- 5-10 лет;		73	73	79	6	1,08
- 10-15 лет;		49	56	72	23	1,4
- 15-25 лет;		13	11	13	0	0
- 30 лет и более.						

Из приведённых выше данных можно сделать вывод, что увеличившиеся на 46% (в сравнении с базисным периодом) затраты на обучения практически не имеют положительного результата, ведь производительность труда на 1 рабочего сократилась на 28%.

А теперь выясним, почему при увеличении затрат на обучение производительность падает. Во-первых, это может быть обусловлено тем, что предприятие для обучения своего персонала выбирает низко квалифицированных преподавателей. Во-вторых, используются малоэффективные обучающие программы. В-третьих, обучение чисто формально, так сказать для «галочки».

Для анализа необходимо рассмотреть численность работников, прошедших обучение (таблица 2).

Таблица 2 – Выборка по образованию

	2016	2017	2018	Отклонение	
				Абсолют	Относит
ССЧ	250	270	300	50	1,2
Численность работников, прошедших обучение	25	22	20	-5	1,2

Таким образом, можно сделать вывод, что общая численность обучающихся уменьшилась.

Сокращение численности обучающихся связано с тем, что работник лишается во время учёбы доплаты и не все желают так работать, так же работодателю необходимо финансировать каждого кто проходит обучения, а это затратно и не каждый работодатель может позволить это, также существует определённый процент сотрудников, которым необходимо пройти обучение по закону. Процесс обучения работников включает в себя несколько элементов, а именно – первичный инструктаж, наставничество, лекции (семинары), тренинги, аттестация; участие персонала в различных семинарах, организуемых руководством предприятия с привлечение специалистов, проводится один раз в месяц. По итогам обучения в виде лекций (семинаров) выводится оценка.

Среднее количество тренингов на одного работника в 2018 году составило 17 тренингов против 18,5 тренингов на одного работника в 2016 году.

Проведённый анализ системы обучения работников организации позволяет выявить следующие недостатки:

- не используются современные методы обучения;
- отсутствует система сопоставления результатов обучения и показателей работника на практике;
- отсутствует система поощрения наставников, что снижает мотивацию наставников.
- нехватка финансового инвестирования в обучении персонала
- проблема в обучении всего персонала, так как не хватает материальных ресурсов, человеческих ресурсов, и из-за этого организация понесёт большие убытки в производстве.

Выводы: Эффективная система обучения персонала организации

позволит: снизить текучесть кадров, обеспечит повышение карьерного роста, улучшить уровень производительности и эффективность труда.

Можно ввести на предприятии обучение без отрыва от производства, плюсы обучения заключаются в том, что этот метод не нарушает производственный процесс, новичок не переживает, если что-то делает не так. Минусы метода в том, что необходимо иметь свободное оборудование, не задействованное в производственном процессе, но при этом поддерживаемое в рабочем состоянии. Можно также организовать прослушивание теории в лекционных классах.

Список использованных источников

1. Слободской А.Л. Обучение персонала организаций : учеб. пособие / А.Л. Слободской. – СПб. : Изд-во СПбГЭУ, 2017. – 124 с.
2. Патрахина Т.Н. Управление персоналом: отбор, обучение, мотивация: Учебно-методическое пособие / Т.Н.Патрахина. – Нижневартовск: НГГУ, 2017. – 175 с.
3. Быстров В.А. Технология и эффективность управления персоналом: учеб. пособ. / В.А. Быстров. // Новокузнецк. Изд. центр СибГИУ, 2018. – 367 с.
4. Быстров В.А. Экономика труда. Исследование и анализ производственной информации: учеб. пособ./: В.А. Быстров, Т.В. Баскакова; СибГИУ. – Новокузнецк, 2015. – 111с.
5. Бухалков М.И. Управление персоналом: Учебник / М.И. Бухалков. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 400 с.
6. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: Учебное пособие / А.Я. Кибанов, Г.П. Гагаринская, О.Ю. Калмыкова. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 238 с.
7. 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», 2011. – 752 с.
8. Akintoye IR, Adidu FI, Owojori AA Management and organization: a book of readings. akure: Tonygay (Educational Publishers) Ltd. 2008. – 526 p
9. 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.
10. 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.
11. Быстров В.А. Организация и управление производством и персоналом: учебное пособие; СибГИУ. – Новокузнецк, 2015. – 347 с.
12. Быстров В.А., Вуцан Е.С. Эффективность инвестиций в развитие предприятий / Под ред. В.А. Быстрова. М.: Изд-во СГА, 2013. – 371 с.
13. Баскакова Т.В. Эффективность кадрового планирования на примере ОАО «КЗФ» / Т.В. Баскакова, В.А. Быстров // «Вестник южно-российского

государственного технического ун-та (Новочеркасского политехнического института). Социально-экономические науки» 2011. № 3. – С. 78-84.

14. Дьяков П.К. Инвестиции в обучение работников предприятия. / П.К. Дьяков, В.А. Быстров // Недропользование XXI ВЕК. 2013. № 6. С.23-27.

15. Грекова Н.Ю. Управление матрицей ответственности исполнителей – основа снижения издержками производства / Н.Ю. Грекова, Т.Н. Борисова, В.А. Быстров // Фундамент исследования №7 ч1 2016 – С. 92-97.

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

УДК 331.4

Влияние условий труда на здоровье работников промышленных предприятий Кузбасса

Подсекалова А.Е.¹

Научный руководитель: д.т.н., доцент, профессор Быстров В.А.¹

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

Аннотация: в статье рассматриваются основные характеристики условий труда, оказывающие сдерживающее влияние на повышение качества жизни населения. Предложены мероприятия по предупреждению и сокращению производственных травм и снижению заболеваемости, связанной с профессиональной деятельностью.

Ключевые слова: качество жизни населения, характеристики условий труда, охрана труда, уровень производственного травматизма.

Influence work on health workers industrial enterprise of Kuzbass

Podsekalova A.E.¹

Scientific Director: DR., Associate Professor, Professor Bystrov V.A.¹

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Abstract: The article examines the main characteristics of working conditions, which have a deterrent effect on improving the quality of life of the population. Measures to prevent and reduce industrial injuries and reduce occupational-related morbidity have been proposed.

Keywords: quality of life of the population, characteristics of working conditions, safety of work, level of industrial injuries.

Условия труда – это сложное объективное общественное явление, формирующееся в процессе труда под воздействием взаимосвязанных факторов социально-экономического, технико-организационного и естественно-природного характера и влияющее на здоровье, работоспособность человека, на его отношение к труду и степень удовлетворённости трудом, на эффективность труда и другие экономические результаты производства, на качество жизни и всестороннее развитие человека как главной производительной силы общества

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 , Эбергарт 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
Семенина 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