

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.*

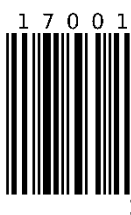
УДК 33+005(06)
ББК65+65.050

ISSN 2500-1892



9

772500189004



>

© Сибирский государственный
индустриальный университет, 2020

Режим доступа: (дата обращения: 25.12.2019).

8. Образовательный сайт Кузбасского регионального ИПК и ПРО [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ipk.kuz-edu.ru/index.php> (дата обращения: 25.12.2019).

9. Быстров, В.А. Технология и эффективность управления персоналом: учеб. пособие / Сиб. гос. индустр. ун-т; – Новокузнецк : Изд. центр СибГИУ, 2017. – 360 с.

10. Баскаков В.П. Оценка рисков аварий, инцидентов и несчастных случаев. Планы управления безопасностью труда / В.П. Баскаков, В.И. Ефимов, Г.В. Сенаторов // Известия Тульского государственного университета. Науки о земле, 2011. Вып. 1. С. 22-35.

11. Измеров Н.Ф. Условия, охрана труда и производственный травматизм в России [Текст] / Н.Ф. Измеров // Здравоохранение Российской Федерации, 2013. С. 3-7.

12. Какорина Е.П. Информационное обеспечение статистики травматизма в Российской Федерации [Текст] / Е.П. Какорина, Е.В. Огрызко, Т.М. Андреева // Врач и информационные технологии, 2014. № 2. С. 67-73.

13. Кузьмина О.В. Снижение уровня производственного травматизма в исследуемой организации // Молодой учёный, 2016. № 26. С. 55-58.

УДК 658.336

Изменение системы мотивации в современном обществе

Кузовкова С.А.¹, Большаков К.С.¹

Научный руководитель: к.э.н. Казанцева Г.Г.¹

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

Аннотация: в статье проведен анализ изменения системы мотивации в современном обществе. Рассмотрены как традиционные методы системы мотивации, так и современные. В результате анализа сделаны выводы, что современные методы системы мотивации больше направлены на самоорганизацию человека, его самодисциплину, самоконтроль и самосовершенствование.

Ключевые слова: система мотивации, мотивация и стимулирование трудовой деятельности, материальное и нематериальное стимулирование.

Changing the motivation system in modern society

Kuzovkova S. A.¹, Bolshakov K. S.¹

Scientific adviser: candidate of economic Sciences Kazantseva G. G.¹

¹The Siberian state industrial University, Novokuznetsk, Russia

Abstract: the article analyzes the changes in the motivation system in modern society. Both traditional methods of the motivation system and modern ones are considered. As a result of the analysis, it was concluded that modern methods of the motivation system are more focused on the self-organization of a person, his self-discipline, self-control and self-improvement.

Keywords: motivation system, motivation and stimulation of labor activity, material and non-material stimulation.

В современном мире постоянно происходят изменения во всех сферах жизни. Задачи персонала в организации – подстроиться под новые условия внешней среды, для того чтобы работать эффективно. Персонал должен иметь, прежде всего, способность к гибкому мышлению.

Теперь перед персоналом стоят новые задачи: быть самодисциплинированными, выработать привычку к взаимодействию и сотрудничеству, быть мотивированным на достижения установленных целей и в этом ему поможет самоорганизация.

Следовательно, работодателю необходимо находить новые методы влияния на персонал и активирующих и помогающих персоналу приспособляться к изменяющимся задачам современного мира. Один из таких действенных способов активизации персонала – это совершенствование системы мотивации персонала.

Мотивация и стимулирование к труду, возможность реализоваться как личность и как специалист способны удержать талантливых и перспективных работников на предприятии в конкурентных условиях. Тема мотивации труда будет актуальной до тех пор, пока будет существовать производство и человек будет принимать в нем непосредственное участие.

Множество исследователей создавали модели мотивации персонала, которые пали в основание управления множества организаций. Это исследования таких знаменитых ученых, как А. Маслоу, Ф. Герцберг (двухфакторная модель), В. Врум (теория ожидания), С. Адамс (теория справедливости) и прочие [1].

Существуют традиционные методы системы мотивации, которые на протяжении долгого времени являются эффективными, не теряют своей актуальности и используются в современных организациях.

К таким методам прежде всего относится материальное и нематериальное стимулирование [2]:

- премии, бонусы за достижения высоких результатов;
- прибавка к зарплате при наличии вредных условий труда;
- различные виды материальной помощи: оплата больничного, выплаты в случае потери члена семьи, выплаты к юбилею и в случае бракосочетания и т.д.;
- оформление медицинского и социального страхового полиса и выплаты по ним;
- предоставление дополнительного отпуска по уходу за ребенком, в период обучения и т.д.;
- оплата расходов на общественный транспорт;
- прибавки к пенсиям сотрудникам пенсионного возраста, имеющим определенные заслуги;
- поощрительные выплаты за здоровый образ жизни (оплата посещений бассейна, фитнес-клуба, дополнительные премии тем, кто не курит либо ни разу не был на больничном и т. д.);
- льготные путевки в санатории и базы отдыха (для самих сотрудников и членов их семей);
- новогодние подарки для детей сотрудников (до 12 лет);

- предоставление льготных цен на продукцию компании для своих работников;
- возможность гибкого графика работы для сотрудников.

Также традиционный метод системы мотивации персонала – это нематериальное стимулирование, которое больше затрагивает эмоции сотрудника [3]:

- создание досок почета в организациях, с целью выявления лучшего сотрудника подразделения;
- возможность карьерного роста в организации;
- создание курсов повышения квалификации для сотрудников;
- формирование сплоченного коллектива, дружественных взаимоотношений;
- формирование высокого статуса компании;
- совместное времяпрепровождение сотрудников вне рабочего времени (походы в театры, музеи и тд);
- принимать мнение каждого сотрудника во внимание, взаимодействовать, давать обратную связь.

Увеличивая постепенно оплату труда для сотрудников и делая дополнительные стимулирующие выплаты, можно увеличить производительность и качество труда на предприятии.

В настоящее время социальная направленность систем мотивации персонала стала весьма актуальной, так как возросла роль социальной политики предприятий, ориентированной на персонал, то есть при формировании и реализации социальной политики в организации работник как человек должен выступать высшей ценностью.

Хочется обратить внимание не только на традиционные методы мотивации. Рассмотрим еще несколько современных методов в системе самомотивации:

1. Солидарность. Подразумевает развитие у сотрудников близких к целям фирмы убеждений и стремлений. То есть это система обучения, развития и даже воспитания человека под определенный образ фирмы для ее же эффективности. Сюда входят и условия труда, и психологический климат коллектива, и тесная связь с фирмой.

2. Приспособление. Позволяет влиять сотруднику на цели самого предприятия, таким образом, превращая сотрудника в соучредителя. Свои собственные цели и задачи соотносятся к фирменным.

3. Самообразование. Это обусловлено тем, что индивид получает знания самостоятельно, основываясь на собственном опыте, исследованиях, ошибках, открытиях. Именно те знания, которые были приобретены подобным путем, становятся неотъемлемой частью личности на пути к ее самосовершенствованию на профессиональном поприще. Все, что человек познает самостоятельно, осознавая необходимость этого, не только оказывает влияние на его личность, но и намного легче переносится на практику [4].

4. Самодисциплина. Сотрудник сам себя мотивирует на выполнение служебных обязанностей. Основные компоненты самодисциплины:

– самоорганизация. Сотрудник, получая задачу от руководства, самостоятельно разрабатывает план ее решения с наименьшими потерями времени и трудозатрат;

– самоконтроль. Сотрудник превращается сам для себя и в руководителя, и в подчиненного: он производит регулярный анализ своей деятельности, стремясь достичь максимальной выгоды за минимальное время;

– саморегуляция. Сотрудник, стремящийся к саморегуляции, менее конфликтен, он ищет пути решения конфликтных ситуаций без участия или провоцирования.

5. Самосовершенствование. Сотрудник повышает уровень своего развития профессионально значимых качеств в соответствии с внешними социальными требованиями и профессиональной компетентности [5].

Вышеперечисленные методы должны привести к развитию новых отношений в коллективе, приспособлению новичков в организации и хорошему качеству работы.

Подводя итог стоит отметить, что в настоящий момент в научной литературе и бизнес-практике существует огромное множество мотивационных программ и подходов, однако их выбор и возможные комбинации должны быть тщательно продуманы, чтобы в конечном итоге их применение приносило реальную выгоду как предприятию, так и персоналу.

Современные методы в системе мотивации больше направлены на самоорганизацию человека, его самодисциплину, самоконтроль и самосовершенствование. Человек в современном мире стремится реализовать себя, достигнуть определенного статуса в обществе. В связи с этим все больше появляется новых способов мотивации и стимулирования персонала с приставкой «само».

Список использованных источников

1. Данилюк А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / учебное пособие. Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2015. 304 с.

2. Доронина И. В., Бичеев М. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Курс лекций / Новосибирск: СибАГС, 2015. 159 с.

3. Литвинюк А. А., Гончарова С. Ж., Данилочкина В. В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / М.: Издательство Юрайт, 2015. Теория и практика: учебник для бакалавров. 398 с.

4. Родионова Е. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата / М.: Издательство Юрайт, 2016. Серия: Бакалавр. Академический курс. 279 с.

5. Равцов, Е.И. Современные подходы мотивации персонала и руководства к ведению инновационной деятельности внутри организации / Е.И. Равцов // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2015. – № 11.

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