25 лет
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ
И МЕНЕДЖМЕНТА

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
17001
9 772500 189004 >

© Сибирский государственный индустриальный университет, 2020

2. Walton J. Strategic Human Resource Development, Harlow, FT Prentice Hall. – 1999. – 575 стр.

3. Плотникова И.В., Редько Л.А., Усачева А.С. Формирование позитивной мотивации персонала в компании // Современные проблемы науки и образования. – 2012. № 6. – С. 474.

4. Калаева Д.С., Чичерина Н.В., Капжаппарова Д.У. Эффективное использование человеческих ресурсов // В сб.: ИНТЕГРАЦИЯ НАУКИ, ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОИЗВОДСТВА – ОСНОВА РЕАЛИЗАЦИИ ПЛАНА НАЦИИ (САГИНОВСКИЕ ЧТЕНИЯ № 10) Труды Международной научно-практической конференции: в 7 частях. Министерство образования и науки РК; Карагандинский государственный технический университет. 2018. С. 248-249.

УДК 331.108.26

Оценка личностного потенциала персонала как фактор успешной реализации кадровой политики организаций

Чиркина Ю.Д.[1], Казанцева Г.Г.[1]

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

Аннотация: В статье рассматривается важность учета такого фактора, как личностный потенциал персонала в условиях реализации кадровой политики, что обусловлено новым подходом к персоналу как ценному ресурсу и источнику эффективного функционирования кадровой политики, а вследствие производства. Инновационная экономика предполагает появление новых подходов к формированию и реализации успешной кадровой политики организации.

Ключевые слова: личностный потенциал, оценка потенциала, потребность, кадровая политика, сознание, эффективность использования персонала, метод семантического дифференциала, исследование.

The assessment of personal potential of personnal as a factor of enterprise`s personnal policies successful realization

Chirkina J. D.[1], Kazantseva G.G.[1]

[1]The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Abstract: The article considers the importance of accounting such a factor as the personal potential of personnel in the conditions of personnel policy implementation, which conditioned of a new approach to personnel as a valuable resource and a source of effective functioning of personnel policy, and as a result – of production. Innovative economy involves the emergence of new approaches of formation and realization of organization successful personnel policy.

Keywords: personal potential, potential assessment, need, personnel policy, consciousness, efficiency of personnel usage, semantic differential method, research.

Увеличившееся за последние годы количество преобразований в российских и международных организациях, модернизационная политика, возросший уровень стресса на рабочем месте, повышающиеся требования к соответствию должности, напряженность внутренней и внешней конкуренции, столкновение корпоративных культур, неблагоприятная ситуация на рынке

труда, общая картина мирового и локального кризиса, требование перманентных инноваций – вот только несколько предпосылок для повышения уровня неопределенности и давления внешней среды, повышающих требования к потенциалу сотрудников и к определенному уровню их личностных ресурсов.

Личностный потенциал сотрудника обеспечивает его эффективную деятельность в ситуации корпоративных изменений, давления организационной среды, внутренней и внешней конкуренции, ежедневных стрессов, необходимости перманентно учиться и развиваться.

Потенциал сотрудника/менеджера является критическим параметром при его «входе» в компанию, предиктором его продвижения по карьерной лестнице, эффективного освоения различных ролей (в частности, управленческой роли), успешного прохождения испытательного срока, а также включения в кадровый резерв [2].

Инновационная экономика предполагает появление новых подходов к формированию и реализации успешной кадровой политики организации. Главной задачей любого руководителя является максимально эффективное использование возможностей персонала. На наш взгляд, успех реализации кадровой политики предприятия зависит от грамотно разработанной программы оценки личностного потенциала.

В рамках данной программы, мы решили проанализировать и модифицировать наиболее эффективный метод, созданный в 1940-1950-х годах американским психологом Чарльзом Эджертоном Осгудом – «Эмпирическое исследование с применением метода специализированного семантического дифференциала», процесс осуществления которого проходит в несколько этапов, а именно: формулирование целей и задач на основе темы исследования; разработка матрицы (бланка) семантического дифференциала; статистическая обработка полученных в ходе исследования данных и интерпретация полученных результатов.

Метод семантического дифференциала используется для изучения конструктов сознания. Индивидуальное сознание может отражать понимание другого человека, личностные смыслы, социальные установки, отношение субъекта к миру вещей, к социальному окружению, к профессиональной и любой другой деятельности, к самому себе и т.п. В формулировке цели будет присутствовать термин, который задает исходную позицию исследования, связанную с сознанием. То есть, изучаются либо представления о чем-то, либо образ чего-то, либо картина мира (определенная ее часть), либо «отражение в сознании субъекта» какой-то совокупности объектов, либо их ментальная репрезентация (в терминологии когнитивной психологии) и т.д. [3].

Личностный потенциал работника характеризуется его внутренней физической и духовной энергией, его деятельной позицию, направленной на творческое самовыражение и самореализацию. В целом, потенциал персонала организации представляет собой важнейший фактор повышения эффективности и в частности конкурентоспособности организации, также имея прямую зависимость от кадровой политики.

Как правило, любая сложная динамическая система стремится получить максимальный эффект за счет своей целостности; стремится максимально использовать возможности кооперирования для достижения эффектов [4]. Эффект синергии, который имеет присутствие и в кадровой политике, следует разбирать частично, для выделения и преобразования проблемного сегмента. Под сегментом в данном случае, будет пониматься дифференцированный сотрудник организации, прошедший, в свою очередь, тестирование по оценке его личностного потенциала.

В современных организациях редко проводится оценка личностного потенциала персонала. Данная ситуация обусловлена рядом причин типичного характера: нехватка ресурсов для проведения оценки (отсутствие программного обеспечения для использования IT-технологий в оценке личностного потенциала, отсутствие в штатном расписании кадровых служб психологов). Вследствие этого, можно сделать вывод, что руководители не всегда имеют возможность полагаться на как таковую оценку персонала (как определенный метод). Все же, каждому грамотному руководителю необходимо обладать определенными качествами, в число которых входят и интуитивные способности.

Процесс выявления потенциала будущего сотрудника необходимо ограничивать временными рамками (руководитель подсознательно принимает решение о пригодности будущего сотрудника к работе в течение нескольких минут общения при собеседовании). Руководителю необходимо знать структуру личностного потенциала каждого из своих подчиненных, так как справедливо выразился выдающийся американский менеджер, Ли Якокка, главная задача управления – высвободить скрытую энергию, заключенную в сотрудниках. Английские специалисты по менеджменту М. Вудкок и Д. Френсис отмечают, что для развитых и эффективных сотрудников должны быть характерны следующие черты: энергичность; умение управлять своими эмоциями; готовность открыто излагать свое мнение; способность изменять свою точку зрения под воздействием аргументов; способность хорошо излагать свое мнение [5].

Однако, в связи с влиянием на человека определенных факторов, данный процесс не всегда проходит в запланированном контексте, а соответственно и мнение руководителя становится ложным. Также, мы считаем, что необходимо учитывать, неполную раскрываемость потенциала. Потенциал персонала организации – это, прежде всего, сложная система, с определенным набором функциональных сегментов, оказывающих влияние на другие элементы, интернирующееся с ними. Каждый сегмент имеет определенный уровень развития, как правило, не всегда желаемый, поэтому необходимо рассматривать каждую синергетическую частицу в отдельности для приобретения наиболее подробного прогноза. Сегментирование сильных и слабых сторон личностного потенциала тестируемого, позволит определить проблему и найти ее решение. Психологический подход в процессе тестирования обусловлен подсознательным интуитивным выбором ответа, что способствует более глубокому пониманию личности и ее способностей. Для большей наглядности

понимания, нами был проведен анализ практики управления развитием личного потенциала сотрудников некоторых ведущих предприятий российской Федерации. Было выявлено, что программа развития персонала направлена на совершенствование всех элементов личностного потенциала работников, во вновь создаваемых филиалах предприятий работники подбираются с учетом определенных требований. Для этого существуют различные методы оценки потенциала персонала, которые представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Методы оценки потенциала персонала

Метод	Характеристика
Собеседование	Наиболее распространенный метод, при котором работодатель может получить необходимую информацию о претенденте (стаж работы, профессиональный опыт, мотивы, личностные характеристики. Метод не является эффективным в силу субъективной оценки сотрудника.
Ролевые игры и «case study»	Направлены на определение профессионального опыта кандидата, позволяют определить, как поведет себя кандидат в той или иной ситуации. Обычно для примера берется ситуация, которая уже была на предприятии, и руководитель смотрит, как сотрудник предлагает решить проблему.
Оценочные экзамены	Используются на предприятиях с высокоразвитыми технологиями, обычно это тесты или вопросники, с помощью которых можно определить профессиональную направленность сотрудника.
Графологический метод	Проводится анализ почерка работника, который по мнению специалистов способен определить характер человека, его уровень общительности и мотивационную направленность и т.п.
Самооценка	В данном случае сотруднику предлагается соотношение его представления о себе и представления о нем окружающих.

Как видно из данных таблицы на предприятиях используется перечень методов направленных на выявление различных профессионально значимых качеств кандидата или уже работающего сотрудника. Данный подход свидетельствует о доминировании традиционного подхода к управлению человеческим ресурсом. Хотя нельзя отрицать, что использование методов оценки соотношения представлений о себе и окружающих позволяет оптимизировать межличностные отношения в трудовом коллективе. Ролевые игры дают информацию не только об уровне профессионально-социальной зрелости, но и позволяют определить потенциальным и действующим сотрудникам собственные возможности и ограничения [6].

После сопоставления и анализа данных методик, нами был сделан вывод в пользу методики Чарльза Осгуда, совмещающий в себе метод оценочных экзаменов и метод самооценки. Так, мы предлагаем к рассмотрению использование модифицированной методики семантического (смыслового) дифференциала Чарльза Осгуда, общий алгоритм которого выделяет несколько этапов, а именно: формулирование целей и задач на основе темы исследования; разработка матрицы (бланка) семантического дифференциала; статистическая обработка полученных в ходе исследования данных; интерпретация полученных результатов. Необходимо рассмотреть перечисленные этапы более детально.

В формулировке цели будет присутствовать термин, который задает исходную позицию исследования, связанную с сознанием. То есть, изучаются либо представления о чем-то, либо образ чего-то, либо картина мира (определенная ее часть), либо «отражение в сознании субъекта» какой-то совокупности объектов, либо их ментальная репрезентация (в терминологии когнитивной психологии) и т.д.

В разработке матрицы семантического дифференциала можно выделить следующие этапы: выделение объектов оценивания, оценочных шкал, создание первичного варианта матрицы семантического дифференциала. На основе работы с экспериментальной группой строится первичная матрица результатов оценивания, а на основе данных обработки первичной матрицы строится рабочий вариант бланка семантического дифференциала, в состав которого входят определенные виды шкал.

Окончательный вариант матрицы семантического дифференциала, как правило, не сильно отличается от рабочего бланка. Статистическая обработка семантического дифференциала предполагает перевод данных в электронный формат, факторный анализ, построение семантического пространства, однако, в данном контексте мы допускаем свободу выбора руководителя.

Подробно изучив и поэтапно проанализировав данную методику, нами был сделан вывод о необходимости ее модифицирования, а именно: нами была выбрана самая распространенная градуированная шкала оценивания (от 1 до 7) из всех представленных Чарльзом Осгудом, создан и распределен по трем группам наиболее подходящий психологическим и психофизическим критериям оценки – «список объектов». Хотелось бы отметить, что мы не ставим рамки для составления инструкций для респондентов, бланков и способов их заполнения, ответная матрица также может быть любой. Таким образом, мы предоставляем полную свободу выбора руководителю для проведения тестирования, что позволяет определить уровень его проведения, соответственно характеру организации.

По своей сути, представленный нами тест имеет упрощенную, и по нашему мнению – более эффективную структуру, что являет собой экономию временных и иных ресурсов организации по усмотрению руководителя. Так, к рассмотрению предлагается модифицированный тест, созданный на основе методики семантического (смыслового) дифференциала Чарльза Осгуда, по определению трех параметров, а именно: нервно-психической устойчивости; физической силы и природной (естественной) активности.

Данная методика, прежде всего, помогает определить следующие важные факторы: свое местоположение в группе (при групповом исследовании, что рекомендуется – иными словами рейтинг или статус); направленность взаимоотношений (что может определить и социометрия Якоба Морено – автора этого направления), а самое главное их глубину (что, к сожалению, не показывает социометрия); направленность конфликта между сотрудниками; индивидуальную самооценку человека и оценку его окружения (индивидуальную); лидеров и аутсайдеров; ориентацию на стабильность и активность действий.

Тестируемому предлагается к оценке представление о себе и коллегах с помощью предложенного «списка объектов». Мы представляем список попарно сгруппированных прилагательных антонимов, между которыми расположены убывающие слева на право цифры от 7 до 1. Для определения вышеперечисленных факторов (показателей) тестируемому необходимо выбрать из пар полярных показателей цифру, соответствующую его представлению о самом себе. Такую же процедуру необходимо проделать, при оценке коллег тестируемого.

Полная шкала оценивания состоит из следующих критериев:

1 Уверенный 7 6 5 4 3 2 1 Неуверенный;

2 Сильный 7 6 5 4 3 2 1 Слабый;

3 Активный 7 6 5 4 3 2 1 Пассивный;

4 Собранный 7 6 5 4 3 2 1 Рассеянный;

5 Выносливый 7 6 5 4 3 2 1 Утомляющийся;

6 Деятельный 7 6 5 4 3 2 1 Бездеятельный;

7 Спокойный 7 6 5 4 3 2 1 Суетливый;

8 Напористый 7 6 5 4 3 2 1 Уступчивый;

9 Импульсивный 7 6 5 4 3 2 1 Медлительный;

10 Хладнокровный 7 6 5 4 3 2 1 Нервный;

11 Прямолинейный 7 6 5 4 3 2 1 Уклончивый;

12 Стремительный 7 6 5 4 3 2 1 Неторопливый;

13 Лидирующий 7 6 5 4 3 2 1 Ведомый;

14 Крепкий 7 6 5 4 3 2 1 Хилый;

15 Инициативный 7 6 5 4 3 2 1 Безынициативный.

К примеру, по шкале оценивания «уверенный – неуверенный», полностью уверенный в себе тестируемый выбираете наибольшую цифру – 7, просто уверенный – 6, практически уверенный – 5, средний уровень уверенности – 4, несколько неуверенный – 3, сильно неуверенный – 2, полностью неуверенный – 1.

После такого образа оценки тестируемым самого себя, он приступает к оцениванию своих коллег, указывая их фамилию или порядковый номер (для большей конфиденциальности). Проделав данную процедуру, следует перейти к подсчету баллов по следующей схеме.

$$\text{ОПС} = (\sum 1+4+7+10+13)\ \text{СИЛА} + (\sum 2+5+8+11+14)\ \text{АКТИВНОСТЬ} + (\sum 3+6+9+12+15)\ (\text{УРОВЕНЬ}) \quad (1)$$

В данной формуле, сокращение «ОПС» имеет значение – «Оценка потенциала сотрудника», составляющие «ОПС» – это сила, активность и статус (рейтинг) в организации, расположенных в шкале оценивания в определенном порядке.

Премиум – (97 – 105 первичных баллов, по критериальным показателям 33 – 35 первичных баллов). Высокий – (89 – 96 первичных баллов, по критериальным показателям 30 – 32 первичных баллов). Выше среднего – (72 – 88 первичных баллов, по критериальным показателям 24 – 29 сырых баллов). Средний – (64 – 71 первичных баллов, по критериальным показателям 21 – 23 первичных баллов). Ниже среднего – (56 – 63 первичных баллов, по

критериальным показателям 18 – 20 первичных баллов). Низкий – (39 – 55 сырых баллов, по критериальным показателям 12 – 17 первичных баллов). Критичный – (21 – 38 сырых баллов, по критериальным показателям 5 – 11 первичных баллов).

На основании оценки каждой категории можно определить профиль каждого сотрудника, а именно; волевой (или стабилизационный), силовой или активный. Волевой профиль предполагает эмоционально – волевую стабильность сотрудника, которая позволит действовать в различных ситуациях с «горячим» сердцем и «холодным» умом, не зацикливаясь на неудачах и с легкостью отходя после значительных психических нагрузок. Силовой профиль предполагает доминирование силовых решений и действий (безотносительно интеллектуальным способностям человека), напористости, а иногда раздражительности и нетерпеливости. В свою очередь активный профиль предполагает занятие активной позиции, как в жизни, так и на работе. Данный сотрудник может отличаться разными видами активности, а именно: поисковой, познавательной, мыслительной, экспериментирующей, поведенческой и деятельностной. Активность помогает человеку быстрее двигаться к цели [7].

Так, на основании результатов ответов тестируемых сотрудников можно построить их статусную, уровневую карту, карту взаимоотношений, карту конфликта и карту оценки. Рассматриваемая методика, может быть использована для выявления конфликтных, несовместимых в работе сторон, факторов, влияющих на развитие тех или иных качеств сотрудника, а главное определения направлений развития того или иного качества, так как распределение сотрудников на должности, полагаясь на личностный потенциал, способствует более эффективному функционированию кадровой политики.

Таким образом, относительно трудоемкий в обработке и более чем информативный в интерпретации модифицированный тест на основании метода специализированного семантического дифференциала производит не только поверхностный анализ личности, но и выявляет ее потенциал.

Список использованных источников

1. Федосова Р. Н., Родионова Е. В. Личностный потенциал персонала: программы развития [Электронный ресурс]. КиберЛенинка URL: https://cyberleninka.ru/article/n/lichnostnyy-potentsial-personala-programmy-razvitiya (дата обращения: 05.03.2019).

2. Мандрикова Е. Ю. Автономная каузальная ориентация как составляющая личностного потенциала сотрудников [Электронный ресурс]. Грамота URL: www.gramota.net/materials/1/2010/12/41.html (дата обращения: 05.03.2019).

3. Кожевникова О. В., Вьюжанина С. А. Психосемантика. Метод семантического дифференциала: учебно-методическое пособие для студентов высших учебных заведений. Издательский центр «Удмуртский университет», 2016. 120 с.

4. Одегов Ю. Г., Кадровая политика и кадровое планирование: учебник и практикум для академического бакалавриата. М. : Юрайт, 2016. 444 с.

5. Макаревич А. П. Уровневая оценка личностного потенциала сотрудника [Электронный ресурс]. Деловой мир URL: https://delovoymir.biz/urovnevaya-ocenka-lichnostnogo-potenciala-sotrudnika.html (дата обращения: 05.03.2019).

6. Белковская М. С., Кострухин В. С. Проблемы развития личностного потенциала сотрудников в современной организации [Электронный ресурс]. SCIENCEFORUM URL: https://scienceforum.ru/2017/article/2017035638 (дата обращения: 05.03.2019).

7. Перевертнюк В. С. Кадровая политика как инструмент управления персоналом // Таврический научный обозреватель. – 2016. – № 12(17) [Электронный ресурс]. КиберЛенинка URL: https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovaya-politika-kak-instrument-upravleniya-personalom (дата обращения: 05.03.2019).

УДК 622.6

Индикаторы кадровой безопасности

Котелевская А.А.[1]

Научный руководитель: к.э.н., доц. Чумаченко Г.В.[1]

[1] ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет имени Владимира ДАЛЯ», г. Луганск

Аннотация: В статье рассматривается индикаторный подход оценки состояния кадровой безопасности организации. Определены группы показателей и проанализированы индикаторы их оценки. Установлены методы расчета, пороговыезначения и направления оптимизации индикаторов кадровой безопасности. В основу методологии исследования легла комбинация качественных и количественных методов научного исследования.

Ключевые слова: оценка кадровой безопасности, индикаторный подход, индикатор, пороговое значение, коэффициент, весовой коэффициент, эталонное значение.

Personnel security indicators

Kotelevskaya A.A.[1]

Scientific adviser: Ph. D., Assoc. Chumachenko G. V.[1]

[1]State Educational Establishment of Higher Professional Education «Lugansk Vladimir DAHL National University»

Abstract: The article considers an indicator approach for assessing the state of personnel security of an organization. Groups of indicators are defined and their evaluation indicators are analyzed. Calculation methods, threshold values, and optimization directions for personnel security indicators are established. The research methodology is based on a combination of qualitative and quantitative research methods.

Keywords: assessment of personnel security resources, indicator approach, indicator, threshold value, coefficient, weight coefficient, reference value.

В последнее время одной из главных проблем любой организации является проблема обеспечения кадровой безопасности. Кадровая безопасность

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
Семынина 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