

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 2

Сборник научных статей

Новокузнецк
2020

СОДЕРЖАНИЕ

СЕКЦИЯ. ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ МАРКЕТИНГА И ПРОДАЖ.	
ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ УПРАВЛЕНИЯ.....	4
Совершенствование организационных механизмов управления инновационной деятельностью нефтегазохимической компании.....	4
Райский И.А. ¹ , д.э.н. Райская М.В. ¹	4
Обзор зарубежных и отечественных методов управления в благотворительной сфере.....	8
Блохина Е.С. ¹	8
Особенности управления учреждением культуры.....	12
Д.э.н. Домнина С.В. ¹	12
Анализ применения биометрических систем идентификации личности для обеспечения авиационной безопасности в аэропорту.....	16
Иванова В.С. ¹	16
Методы оценки взаимосвязей среди пользователей социальных сетей на примере предприятия-провайдера.....	21
Конюхова Е.С. ¹	21
К вопросу о цифровизации систем учета и анализа дефектов продукции промышленных предприятий в регионах.....	24
Евдокимов А.И. ¹	24
Анализ методов продвижения учреждений культуры.....	28
Макеева В.А. ¹	28
Снижение энергопотребления на предприятии железнодорожного транспорта Кузбасса.....	32
Крапивина О.Е. ¹ , д.э.н. Петрова Т.В. ²	32
Проблема применения устройства для нумерации деталей кроя для светлых трикотажных (эластичных) полотен в условиях АО «Синар», г. Новосибирск.....	37
Безматерных А.А. ¹	37
Нематериальная мотивация трудовой деятельности как фактор повышения результативности труда в ООО «Кузбасский СКАРАБЕЙ», г. Кемерово.....	42
К.э.н. Колпакова Н.П. ¹	42
Анализ основных показателей деятельности субъектов хозяйствования в Кемеровской области.....	47
К.э.н. Иванова Е.В. ¹	47
Формирование предпринимательских компетенций через проектное обучение.....	53
Д.т.н. Протопопов Е.В. ¹ , д.т.н. Темлянец М.В. ¹ , к.т.н. Ермакова Л.А. ¹ , к.т.н. Кольчурина И.Ю. ¹ , к.т.н. Кораблина Т.В. ¹ , к.т.н. Куценко А.И. ¹ , к.т.н. Лашкова Е.Г. ¹ , к.т.н. Ляховец М.В. ¹ , к.т.н. Приходько О.Г. ¹	53
СЕКЦИЯ. ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА, ФИНАНСОВ И НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ.....	58
Развитие классификационной модели бухгалтерского учета.....	58
К.э.н. Ковалев А.Е. ¹ , д.э.н. Шапошников А.А. ¹	58
Основные направления снижения налоговой нагрузки предприятия.....	61
К.э.н., доцент Климашина Ю.С. ¹	61

разработанный бизнес-план по совершенствованию устройства для нумерации трикотажных (эластичных) полотен.

Список использованных источников

1. Подготовка деталей кроя к шитью // История моды. – 2020 – URL: <http://fashionlib.ru/books/item/f00/s00/z0000013/st052.shtml> // – Загл. с экрана.
2. Маркировка товаров. Этикет-пистолеты, выбор и покупка. – 2020. – URL: http://shtrih-center.ru/state/mark_tovara.html // – Загл. с экрана.
3. Официальный сайт АО «Синар» – 2020. – URL: <https://sinar.ru/> – Загл. с экрана.
4. Этикет пистолеты / Интернет магазин «Tiu.ru» – 2020. – URL: <https://novosibirsk.tiu.ru/Etiket-pistolety> // – Загл. с экрана.
5. АО «Синар»: годовая бухгалтерская отчетность / Интернет-ресурс «Центр раскрытия» – 2020. – URL: <https://www.e-disclosure.ru/portal/files.aspx?id=1911&type=3> // – Загл. с экрана.

УДК 331.108.54

**Нематериальная мотивация трудовой деятельности
как фактор повышения результативности труда
в ООО «Кузбасский СКАРАБЕЙ», г. Кемерово**

К.э.н. Колпакова Н.П.¹

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

Аннотация. Показана связь факторов нематериальной мотивации и результативности труда. Разработаны анкеты и проведен опрос различных категорий персонала ООО «Кузбасский СКАРАБЕЙ», определены проблемы и предложены пути совершенствования существующей системы нематериальной мотивации предприятия. Приведена математическая модель оценки нематериальной мотивации.

Ключевые слова: нематериальная мотивация трудовой деятельности, результативность труда, саморазвитие, реализация потенциала, сила нематериальной мотивации.

**Intangible motivation of labor activity
as a factor in increasing labor productivity
in LLC Kuzbass SCARABEY, Kemerovo**

Candidate of Economics Kolpakova N.P.¹

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Abstract: The relationship of factors of non-material motivation and labor productivity is shown. Questionnaires were developed and a survey of various categories of personnel of Kuzbassky SCARABEY LLC was conducted, problems were identified and ways to improve the existing system of non-material motivation in the firm were proposed. A mathematical model for evaluating intangible motivation is given.

Keywords: intangible motivation of labor activity, labor productivity, self-development, realization of potential, strength of intangible motivation.

Эффективная деятельность любого предприятия приобретает всё большую актуальность. Для достижения высоких результатов работы целесообразно использовать все возможные инструменты стратегических и тактических приемов менеджмента, среди которых важная роль принадлежит трудовой мотивации персонала. Особое место в системе мотивации занимает её нематериальная составляющая. Цель нематериальной мотивации – повышать заинтересованность работников в выполнении трудовых обязанностей, что отражается на показателях деятельности: повышается производительность, увеличивается прибыль, формируется благоприятная атмосфера в коллективе и т.п. [5]. Это связано с тем, что нематериальная мотивация близка к высшим уровням потребности человека – чувству уважения и признания, саморазвитию и реализации собственного потенциала. Испытывая удовлетворённость трудом, а не рассматривая работу как отбывание «трудовой повинности», сотрудник испытывает вдохновение к повышению качества своей жизни, к достижению поставленных задач.

В настоящее время вопросам нематериальной мотивации уделяется большое внимание в теории и практике менеджмента, как за рубежом, так и в России, однако ещё многие проблемы остаются нерешёнными.

Нематериальная мотивация связана с тем, что сотрудник при качественном исполнении своих обязанностей получает нематериальные блага, которые невозможно оценить в денежной форме. Другими словами, это комплекс мер, направленный на: повышение лояльности сотрудников; улучшение рабочих условий; поддержание рабочей атмосферы; повышение продуктивности труда; поднятие корпоративного духа. Система мотивации прямым образом оказывает влияние на трудовое поведение сотрудников организации [2].

Подсистема нематериальной мотивации обширна и зависит от того, какую политику организация реализует в области управления персоналом, и в его элементе – стимулировании. Нематериальная мотивация может быть реализована в следующих основных направлениях: требующая инвестиций; не требующая инвестиций, безадресная; не требующая инвестиций, адресная [3].

В отличие от материальной мотивации, которая формирует финансовое благополучие сотрудников, нематериальная мотивация больше ориентирована на заботу о сотрудниках, которые стремятся к тому, чтобы работать в комфортных условиях, чувствовать внимание и защищённость. Однако, нематериальная мотивация в большей степени может создавать неравенство в коллективе, что может привести к негативным последствиям [4]. Именно поэтому со стороны руководства необходимо принятие взвешенных и обоснованных решений в отношении применения данной группы методов.

Нематериальная мотивация выступает в различных формах и может быть включать несколько групп. Первая группа форм нематериальной мотивации представлена такими инструментами, как:

- поздравления с днем рождения, что способствует моральной привязанности сотрудника к организации и коллектива, способствует коллективному духу в организации;

- размещение фотографий на доске почета – важный и весьма давний элемент мотивации, применяемый еще во времена СССР. Сотрудник понимает, что организация ценит его заслуги и гордится им, что об этом знают и другие сотрудники. Сотрудник, в свою очередь, гордится своей работой, стремится «держать марку»;

- обратная ситуация – информация на «доске позора». Мотивирует сотрудника на выход из бесславной группы, заставляет его трудиться лучше, эффективнее;

- формирование легенд – группы сотрудников, являющихся ориентиром для других. Таких сотрудников ставят в пример, им предоставляют возможность обучения молодежи, обмена опытом, участия в значимых мероприятиях. Все это, в свою очередь, тесно связано с материальной мотивацией;

- система адаптации – это важный мотиватор, так как предполагает адаптацию новичков к новым для них условиям осуществления трудовой деятельности. Стремление занять свое место в коллективе заставляет новых сотрудников стремиться к высоким результатам, что сказывается и на установлении их в качестве эффективно действующих единиц коллектива;

- приглашение сотрудников к процессу принятия решений – имеет под собой моральную основу: сотрудник понимает, насколько он значим для руководства, его опыт ценен. Это добавляет ему престижа;

- похвала – признание заслуг в устной или письменной форме.

Эти методы больше ориентированы на моральное восприятие, все они позволяют сотрудникам, прежде всего, повышать самооценку, свою значимость. Все эти методы могут требовать материальных затрат со стороны организации, хотя нельзя сказать, что такие затраты в ряде случаев будут существенны. Например, вручение грамоты оставляет след в памяти сотрудника, но не оказывает существенного влияния на финансовое благосостояние организации с точки зрения затрат. А вот «отдача» может произойти и улучшить результат деятельности.

Вторая группа форм нематериальной мотивации, требующих инвестиций со стороны организации, делится на адресные и безадресные методы.

Адресная мотивация предполагает направление действий руководства в адрес конкретного сотрудника. Сюда относят: предоставление ссуды; материальную помощь; оплату проезда; оплату путевок; оплату детского сада для детей сотрудников; предоставление путевок; оплату транспортных расходов; оплату сотовой связи и интернета.

Все это позволяет сотруднику понимать, что за добросовестную работу и вложение сил в дело организации организация становится лояльной к нему. То есть проявляется ценность работника, который чувствует себя защищенным в той социальной среде, в которой он выполняет свои трудовые обязанности.

Безадресная нематериальная форма мотивации представлена следующими мероприятиями: предоставление питания; предоставление фирменной одежды; организация медицинского обслуживания; предоставление абонементов для улучшения здоровья; улучшение рабочих условий; организация обучения; проведение корпоративных мероприятий.

Все эти формы реализуются в пределах всего коллектива, и работник в этом случае обеспечен видом определенного нематериального стимулирования, что позволяет ему также чувствовать заботу о себе со стороны организации.

Сложность разработки системы нематериальной мотивации определяется тем, что руководитель должен выбрать тип мотивации, который подходит конкретному сотруднику.

Выбранные формы индивидуальны, они не могут быть применимы одинаково ко всем работникам без исключения, так как могут либо дать разный эффект, либо не проявить эффекта для некоторых сотрудников вообще, именно поэтому целесообразно придерживаться следующей последовательности действий.

1. Определение ключевых задач системы мотивации персонала.
2. Выяснение основных проблем организации, которые связаны с мотивацией персонала.
3. Проведение анкетирования для выявления эффективных стимулов для всех сотрудников.
4. Разработка системы мотивации персонала на основе результатов предыдущих этапов.
5. Расчет затрат на внедрение оптимальной системы мотивации.
6. Информирование сотрудников о нововведениях, требованиях, целях и задачах.
7. Запуск и тестирование мотивационной системы, расчет выгоды/убытков от проведенных мероприятий.

Объектом исследования в данной работе является ООО «Кузбасский СКАРАБЕЙ», г. Кемерово. Это предприятие специализируется на производстве бумаги для гофрирования и картона для плоских слоев гофрокартона из макулатурного сырья.

В ходе анализа существующей подсистемы нематериальной мотивации на этом предприятии было выявлено, что она включает многие известные мотиваторы и построена с учётом отраслевой специфики.

С целью выявления её соответствия ожиданиям сотрудников и принятия её ими в ходе исследования были разработаны анкеты для различных категорий сотрудников и проведён онлайн опрос. Результаты опроса позволили обнаружить ряд проблем, в частности:

1. Большинству руководителей высшего звена приходится выполнять работу, вызывающую внутренний протест.
2. Большинство сотрудников организации всех категорий подвержены эмоциональному выгоранию вследствие постоянных стрессов, отрицательных эмоций на работе и большой должностной нагрузки.
3. Рабочих не устраивает существующая в организации система адаптации новых сотрудников.
5. Сотрудники хотели бы видеть четкую карьерограмму по своей должности.

7. Большинство сотрудников не чувствуют проявления эмпатии со стороны членов коллектива по отношению к себе в случае возникновения личных (семейных) проблем.

8. Работники считают, что система нематериальной мотивации не понятна и в некоторых случаях не справедлива.

На основе анализа ответов респондентов – персонала ООО «Кузбасский СКАРАБЕЙ» различных категорий, а также опираясь на теорию и практику управления нематериальной мотивацией трудовой деятельности как в России, так и за рубежом, выполнена разработка мероприятий по совершенствованию системы нематериальной мотивации. При этом из сформированного банка возможных нововведений были отобраны те, которые, по мнению большинства респондентов (не менее 55%), могли бы служить мотиваторами к повышению результативности труда.

Итак, предлагаются следующие рекомендации по корректировке подсистемы:

- 1) ввести в организации музыкальное приветствие на территории завода в начале рабочей смены;
- 2) ввести электронную фото-летопись, корпоративную газету, где будут отражаться история завода, памятные даты, достижения сотрудников;
- 3) адресно индивидуально поздравлять каждого сотрудника с днем рождения или другим важным событием;
- 4) сформировать четкую карьерограмму по каждой должности и ознакомить с ней сотрудников;
- 5) ввести неформальное общение генерального директора с подчиненными, проявление внимания с его стороны, в том числе и к личной жизни своих сотрудников (в пределах этических норм);
- 6) внедрение прозрачного плана и программы адаптации новых сотрудников;
- 7) создание адаптационной программы в виде соответствующего документа;
- 13) постоянно осуществлять обратную связь с сотрудниками;
- 14) ввести должность психолога на договорной основе с неполной занятостью;
- 12) проведение мониторинга удовлетворенности персонала работой и подсистемой нематериальной мотивации.

В настоящее время известны различные методики измерения мотивации человека. В рамках данной научно-исследовательской работы наиболее подходящей для определения силы нематериальной мотивации человека видится модель, разработанная Н.Н. Абакумовой [1]:

$$M = \sum_{i=1}^n V_i \cdot P_i, \quad (1)$$

где M – сила мотивации;

V_i – значимость каждой цели;

P_i – вероятность достижения цели;
 i – вид цели.

Затраты на осуществление предлагаемых мероприятий ориентировочно составят 110 тыс. руб. Часть функций по реализации мероприятий планируется закрепить в должностных инструкциях (разработка карьерограммы по каждой должности; разработка и доработка должностных инструкций и положений в организации). Ожидаемая экономическая эффективность предлагаемых проектных решений составит около 17%.

Список использованных источников

1. Абакумова Н.Н. К вопросу определения эффективности мотивации и стимулирования труда // Инновационный климат и кадровые технологии: Взаимодействие бизнеса, образования и науки: Материалы Третьего Сибирского кадрового форума / Отв. ред. д-р экон. наук, проф. С.И. Сотникова. – Новосибирск: НГУЭУ, 2010. – 444 с.
2. Макарова, И.К. Управление персоналом / И.К. Макарова. – М.: Юриспруденция, 2019. – 304 с.
3. Петрюкова, К.А. Разработка и реализация эффективной стратегии по управлению персоналом / К.А. Петрюкова // Проблемы современных интеграционных процессов и пути их решения. – 2017. – №2. – С. 96-98.
4. Хрусталёв, А.В. Формирование кадровой стратегии и кадровой политики организации / А.В. Хрусталев // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 39. – С. 3081-3085.
5. Чуланова, О.Л. Управление персоналом на основе компетенций: монография / О.Л. Чуланова. – М.: ИНФРА-М, – 2017. – 122 с.

УДК 338.27 : 336.6

Анализ основных показателей деятельности субъектов хозяйствования в Кемеровской области

К.э.н. Иванова Е.В.¹

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

Аннотация. Проведен анализ динамики основных показателей хозяйствующих субъектов Кемеровской области, ее сравнение с динамикой аналогичных показателей по России, выявлены неблагоприятные тенденции функционирования предприятий региона, обозначены направления совершенствования теории и практики управления региональным развитием.

Ключевые слова: региональное развитие, субъекты хозяйствования, экспортно-ориентированные компании.

Analysis of the main indicators of business subjects in the Kemerovo region

Candidate of Economics Ivanova E.V.¹

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Научное издание

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ В XXI ВЕКЕ

Часть 2

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. 15,75. Уч.-изд. л. 12,3. Тираж 100 экз. Заказ

Сибирский государственный индустриальный университет

654007, г. Новокузнецк, ул. Кирова, 42.

Издательский центр СибГИУ