

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.*

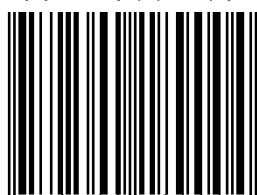
Черникова О.П., к.э.н., доцент. Секция: *Экономические, социальные и экологические проблемы предприятий, отраслей, комплексов.*

Борисова Т.Н., к.э.н., доцент. Секция: *Современные технологии управления персоналом и инвестиции в человеческий капитал.*

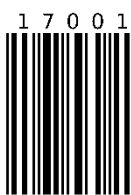
Кольчурина И.Ю., к.т.н., доцент. Секция: *Актуальные вопросы менеджмента качества и стандартизации, информационного и документационного обеспечения управления.*

УДК 33+005(06)
ББК65+65.050

ISSN 2500-1892



9 772500 189004



>

© Сибирский государственный
индустриальный университет, 2020

СЕКЦИЯ. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

УДК 331.101.3:316.334.22(075)

Особенности мотивации персонала в организациях бюджетной сферы

Шеметова Я.Р.¹, Королева А.А.¹

Научный руководитель: к.э.н., доцент Борисова Т.Н.¹

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

Аннотация: статья посвящена мотивации персонала в организациях бюджетной сферы. Авторы раскрывают особенности мотивации работников бюджетной сферы, дают оценку материальным и нематериальным методам мотивации в бюджетных организациях, предоставляют методику оценки эмоционально-психологического состояния работника, которое непосредственно связано с качеством выполнения профессиональной деятельности в бюджетной сфере. В данной статье приводятся рекомендации по развитию системы мотивации бюджетных организаций.

Ключевые слова: персонал, мотивация, стимулирование, эмоционально-психологическое состояние, бюджетная организация.

Features of staff motivation in organizations of budgetary sphere

Shemetova Y.R.¹, Koroleva A.A.¹

Scientific adviser: Ph.D. Borisova T.N.¹

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Abstract: the article is devoted to the peculiarities of personnel motivation in organizations of budgetary sphere. The author reveals the concept of motivation, gives an assessment of material and non-material methods of motivation, provides a methodology for assessing the emotional and psychological state of the employee, which is directly related to the quality of work. This article provides recommendations for the formation of an effective motivation system in budget organizations.

Keywords: personnel, motivation, stimulation, emotional and psychological state, organizations of budgetary.

Понятие мотивации персонала организаций бюджетной сферы рассматривается как внутреннее побуждение работников, которое определяет направление, уровень и устойчивость усилий, направленных на выполнение профессиональных обязанностей [1]. Система мотивации персонала организаций бюджетной сферы характеризуется как сложной и комплексной. Сложность и комплексность мотивационной системы организаций бюджетной сферы, обусловлены отраслевой спецификой. Отраслевая специфика трудовой деятельности работников бюджетной сферы предполагает существенное значение нематериального вознаграждения в комплексе с материальным, что объясняется психологией профессиональной деятельности, а именно им

(работникам бюджетной сферы) необходимо узнавать оценку своего труда посредством отношений «работодатель-подчиненный». При этом заработная плата персонала организаций бюджетной сферы невысокая и в большей степени жестко определена ставкой. В этой ситуации одними из возможных способов повышения мотивации работников бюджетной сферы являются немонетарные методы.

К немонетарным методам мотивации работников бюджетной сферы можно отнести:

во-первых, обеспечение стабильного найма и различными льготами. Стабильный найм – одна из форм гарантированной занятости. Стабильная занятость обеспечивает лояльность работника к бюджетной организации, желание профессионального развития;

во-вторых, наличие льгот в системе мотивации. Льгота – определенные преимущества, дополнительные права, полное или частичное освобождение от выполнения установленных правил, обязанностей, или облегчение условий их выполнения. В социальные льготы можно включить многое, и широко принятые льготы (ведомственные санатории, дополнительная медицинская страховка, подарки на праздники и т.д.) и специально установленные для отдельных работников, которые хорошо проявили себя на рабочем месте (дополнительный отпуск, стажировка за рубежом, абонементы в спортивные комплексы и т.п.). Наличие социальной программы в организациях бюджетной сферы положительно сказывается на психологическом состоянии её работников;

в-третьих, важную роль в мотивации работника бюджетной организации играет порядок присвоения и сохранения квалификационных разрядов, при условии успешного прохождения аттестационного процесса. Аттестационный процесс в данном случае выступает стимулятором для повышения мотивации работника к развитию и качественному исполнению своих профессиональных обязанностей. В бюджетной сфере стимулирование профессионального развития предлагает систему сопровождения карьеры работника, начиная с приема на работу до увольнения. Такой подход позволяет работнику видеть перспективу работы, что, в свою очередь, даст уверенность и стремление к мотивации повышения своего профессионального уровня;

в-четвертых, другой мотивирующий фактор в бюджетной сфере – это награждение различными грамотами, присвоение каких-либо званий (например, «Ударник труда»), размещение на досках почета портретов передовиков производства, вручение памятных сувениров, ценных подарков и прочее.

Примером немонетарных мотиваторов в бюджетной сфере для самореализации и успешности в жизни работников могут быть:

- продвижение по службе (следствием которого является повышение материального вознаграждения);

- сопричастность работника к принятию важных решений в рамках организационной деятельности;

– моральное вознаграждение от руководителя в виде похвалы, публичного поздравления и награждения, вывешивания фотографии на доске почета и т.п.

Основным инструментом материальной мотивации работников бюджетной сферы является заработная плата и премирование [2].

Система оплаты труда работников учреждений бюджетной сферы, регламентируется на федеральном, региональном, местном уровнях и внутри бюджетного учреждения. В, частности, нормативно-правовая база по оплате труда включает:

- определены принципы формирования систем оплаты труда;
- перечислены обязательные нормы и условия оплаты труда;
- рассмотрены вопросы оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров;
- даны рекомендации по формированию фондов оплаты труда.

Использование премий, как средства мотивирования персонала бюджетных организаций, обеспечивает оперативность в реакции на изменение условий задач. Тем не менее премия считается неустойчивым средством взаимодействия, ее размер имеет плавающий характер и не является стабильной. Представленное обстоятельство весьма значимо, т. к. из-за нестабильного размера премии утрачивается смысл в мотивации работника бюджетной организации. Помимо этого, следует принимать во внимание, что у бюджетной организации размеры премий, как правило, известны заранее и являются небольшими по сравнению с коммерческой организацией. Это обусловлено особенностями финансирования учреждения из местного, регионального или федерального бюджета. Таким образом, при невозможности активного использования денежной формы материального стимулирования целесообразно повышать эффективность применения методов нематериального стимулирования.

Рассмотренные особенности мотивации работников бюджетной сферы вызывают необходимость постоянной доработки механизмов их мотивирования. В нематериальную часть мотивирования следует включить социальные и психологические аспекты трудовых отношений. Мотивирование персонала в бюджетной сфере будет эффективным, если, применяя различные методики в организации деятельности, будут задействованы механизмы влияния на эмоционально-психологическое состояние работников [3].

Для оценки методики эмоционально-психологического состояния работника предлагаются 10 востребованных методик диагностики мотивации трудовой деятельности. В них входят различные методы сбора данных, такие как: анкетирование, тестирование и др. Рассмотрим таблицу 1.

Таблица 1 – Исходные данные эмоционально-психологических методик диагностики мотивации трудовой деятельности [4].

Полное наименование методики	Краткое наименование методики	Год издания	Авторы	Метод сбора данных
Методика трудовой мотивации	Motype	1975-1999	Герчиков В.И.	Анкетирование
Оценка разных типов мотивации		1980	Замфир К.	Анкетирование
Психологический опросник «Словарь»	Словарь	1984	Кокурина И.Г.	Тестирование
Тест «Мотивационный профиль»		1999	Ричи Ш., Мартин П.	Тестирование
Структура трудовой мотивации	СТМ-1	2006	Горбачёв А.В., Куприянов Е.А., Науменко А.С., Одинцова В.В., Шмелёв А.Г.	Тестирование
Методика диагностики трудовой мотивации персонала организации		2007	Озерникова Т.Г.	Анкетирование
Мотивационная карта		2012	Стрижова Е.А.	Диагностическая процедура
Методика ранжирования положительных и отрицательных мотивов трудовой деятельности	РПОМ-16	2016	Прохорова М.В.	Анкетирование
Ситуационное интервью «Мотивация трудовой деятельности работника на разных этапах организационного развития»	СИМ	2016	Прохорова М.В.	Интервью
Многофакторный опросник для оценки мотивации трудовой деятельности	MILAM	2017	Прохорова М.В., Овсянникова О.М.	Тестирование

В ходе сравнительного анализа рассматриваются четыре теста, диагностическая процедура и пять опросных методик. Рассмотрим каждую из них в таблице 2.

Выбор одной из 10 методик позволит выявить психометрические особенности работника, которые представляют собой сложную задачу, которую необходимо решить в соответствии с методологическими обоснованиями.

Для того чтобы мотивировать других людей, руководителю любого уровня бюджетной организации необходимо освоить принцип самомотивации путем повышения самооценки. Степень влияния на людей зависит от целостности его личности, т. е. от приверженности моральным и этическим принципам [5].

Таблица 2 – Характеристика эмоционально-психологических методик диагностики мотивации трудовой деятельности

Методика	Характеристика
Методика трудовой мотивации	позволяет определить пять типов мотивации: инструментальный, профессиональный, патриотический, хозяйский, люмпенизированный.
Оценка разных типов мотивации	направлена на диагностику трёх её типов: внутренней, внешней положительной и внешней отрицательной.
Психологический опросник «Словарь»	помогает определить смыслообразующие мотивы трудовой деятельности и их ориентацию.
Тест «Мотивационный профиль»	позволяет определить степень выраженности 12 мотивационных факторов, которые соответствуют ключевым потребностям сотрудника.
Структура трудовой мотивации	определяет основные и дополнительный (интегральный) показатели мотивации труда.
Методика диагностики трудовой мотивации персонала организации	позволяет диагностировать степень выраженности пяти типов мотивации труда: внутренний, инструментальный экономический, инструментальный статусный, инструментальный социальный; вынужденный.
Мотивационная карта	позволяет выявить мотивационное поле испытуемых.
Методика ранжирования положительных и отрицательных мотивов трудовой деятельности	позволяет быстро устанавливать иерархии положительных и отрицательных мотивов труда в организации в целом, в рабочей группе, у одного сотрудника или кандидата на работу, а также выявлять внутреннюю/ внешнюю направленность мотивов, определять их детерминацию личностными потребностями.
Ситуационное интервью «Мотивация трудовой деятельности работника на разных этапах организационного развития»	позволяет оперативно определять готовность испытуемого работать на разных этапах организационного развития, а также выявлять целостные (общие) и специальные (частные) структуры мотивации труда.
Многофакторный опросник для оценки мотивации трудовой деятельности	позволяет диагностировать 25 первичных (15 положительных и 10 отрицательных), и 2 вторичных («надежда на успех», «избегание неудачи») мотива трудовой деятельности.

Руководитель бюджетной организации должен соблюдать следующие рекомендации: быть уступчивым, ценить своих сотрудников, признавать заслуги своих коллег, научиться прислушиваться к коллективу, сдерживать эмоции, не быть скупым на поощрения, мотивировать своим примером, не давать пустых обещаний, проявлять заботу по отношению к своему коллективу и др.

В заключение можно сказать, что мотивация работников бюджетной сферы обладает своими характерными чертами, обусловленными спецификой деятельности сотрудников. Развитие материальных методов мотивации в бюджетных учреждениях затруднено, по этой причине рационально совершенствовать социально-психологические методы мотивации персонала. Преимущество бюджетного труда возможно не сразу очевидно, но оно все-таки есть: социальные льготы и пособия; скользящий график работы; гарантированность работы. К тому же, за последнее время неоднократно

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. Тарадонов. – 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-psihologicheskiiy-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

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