

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ В XXI ВЕКЕ

Сборник научных статей
VII Международной научно-практической
конференции

6-7 апреля

Часть 1

Новокузнецк
2021

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

Сборник научных статей VII Международной
научно-практической конференции
6-7 апреля

Часть 1

Новокузнецк
2021

УДК 33+005(06)
ББК 65+65.050
А 437

Редакционная коллегия:

Секция "Инновационные технологии маркетинга и продаж" к.т.н., доцент Е.Г. Лашкова; секция «Проблемы теории и практики управления» к.э.н., доцент Е.В. Иванова; секция «Проблемы и перспективы развития бухгалтерского учета, финансов и налогообложения» к.э.н. Ю. С. Климашина; секция «Экономические, социальные и экологические проблемы функционирования предприятий и организаций» к.э.н., доцент О. П. Черникова; секция «Современные технологии управления персоналом и инвестиции в человеческий капитал» к.э.н., доцент Т.Н. Борисова.

А 437 Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке : сборник научных статей VII Международной научно-практической конференции, 6-7 апреля в 2-х частях. Часть 1/ Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Сибирский государственный индустриальный университет ; редколлегия: Е.В. Иванова (председатель) [и др.]. – Новокузнецк : Издательский центр СибГИУ, 2021, – 251 с.

ISSN 9772500189004

В сборнике представлены материалы VII Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке».

УДК 33+005(06)
ББК65+65.050



© Сибирский государственный
индустриальный университет, 2021

4 Чунина М.Е., Тихонов А.И. Совершенствование системы адаптации персонала работников банков // Московский экономический журнал. 2019. №1. С. 81-96.

5 Bauer T.N., Erdogan B. Organizational socialization: The effective onboarding of new employees // APA Handbook of I/O Psychology. Vol. 3. 2011. № 2. P. 51-64.

6 Cooper Thomas H. D. The newcomer understanding and integration scale: Psychometric evidence across six samples. Journal of Business and Psychology. 2020. № 35. P.435-454.

7 Rollag K. Getting New Hires Up to Speed Quickly // MIT Sloan Management Review. 2005. Vol. 46. № 2. P. 35-41

8 U.S. Trends and applications in employee onboarding // SilkRoad. 2019. 33 p.

9 Watkins M.D. Summary of the First 90 Day. Sarnia: Instaread Summaries, 2016. 132 p.

УДК 331.548

Анализ экономической ситуации на рынке труда в Кемеровской области в 2020 году

к.п.н, доцент Пьянкова Л.А.¹, д.э.н., доцент О.А. Затепакин¹

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

Аннотация. Представлен анализ экономической ситуации на рынке труда в Кемеровской области в 2020 г. Выявлены проблемы современного рынка труда России. Ключевая дефиниция интерпретирована динамичной системой взаимодействия спроса и предложения рабочей силы и работодателей. Основные компоненты рынка труда – это спрос и предложение рабочей силы, труда; труд, рабочая сила; цена труда; конкуренция между спросом и между предложением труда. Одним из главных компонентов рынка труда выступает качество рабочей силы, выступающее совокупностью квалификационно-личностных характеристик, реализуемых в процессе труда, тесно связанных с физиологическими, психологическими и психологическими особенностями работников, влияющими, в том числе на его адаптационные возможности в ходе трудовых отношений. Значительные проблемы рынка труда России оказались связаны с его деформацией на этапе перехода от плановой к рыночной экономике, где совокупность факторов и условий определили характерные особенности, тренды развития, долю присутствия теневой экономики, а также функцию распределения и перераспределения общественного труда. Соотношение данных частей производно от конкретной социально-экономической ситуации развития в обществе или регионе, предпринимаемых мер правительства по их регулированию. Совокупность факторов прямо или косвенно обострила ситуацию на рынке труда в регионах, в частности, в Кемеровской области, что получило отражение в особенностях, представленных в статье в виде наглядного материала.

Ключевые слова: проблемы рынка труда, рынок труда, структура рынка труда.

Analysis of the economic situation on the labor market in the Kemerovo region in 2020

**Ph.D., Associate Professor Pyankova L. A.¹,
Doctor of Economics, Associate Professor O. A. Zatepyakin¹**

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation. An analysis of the economic situation on the labor market in the Kemerovo region in 2020 revealed the problems of the modern Russian labor market. The key definition is interpreted by a dynamic system of interaction between the supply and demand of the workforce and employers. The main components of the labor market are the supply and demand of labor and labor; Labor, labor; the price of labor competition between demand and between labor supply. One of the main components of the labor market is the quality of the labor force, which is a set of qualification-personality characteristics, implemented in the process of work, closely related to the physiological, psychological and psychological characteristics of employees, which affect, including its adaptive capabilities during labor relations. Significant problems of the Russian labor market were associated with its distortion during the transition from a planned to a market economy, where a combination of factors and conditions determined the characteristics, development trends, the share of the presence of the shadow economy, as well as the function of distribution and redistribution of public labor. The ratio of these parts is derived from the specific socio-economic situation of development in society or region, the government's measures to regulate them. The combination of factors directly or indirectly exacerbated the situation on the labor market in the regions, in particular in the Kemerovo region, which is reflected in the features presented in the article as visual material.

Keywords: labor market problems, labor market, labor market structure.

Формирование и регулирование рынка труда остается одной из ключевых проблем трансформации социально-экономических отношений в стране. Анализ функционирования пространства социально-экономических и юридических отношений обнаруживает ограниченность баланса спроса и предложения, недостижимость устойчивой полной занятости, что обусловлено спецификой обрабатываемого на нем товара – рабочей силы, производным характером спроса, зависимостью предложения труда от демографической ситуации; уровнем оплаты труда и другими факторами.

Современный рынок труда интегрирует целый ряд его проблем:

- формирование произошло в период реформирования российской экономики, фиксирующей очевидные макроэкономические диспропорции;
- демографическая ситуация, уровень территориальной и профессиональной мобильности, отраслевая структура производства, неразвитость инфраструктуры, экономическая активность рабочей силы, очевидные различия на региональных и отраслевых рынках, обусловленные социально-экономическими и природными факторами, сыграли в нем ключевую роль.

Автор статьи исходит из того, что рынок труда выступает динамичной системой, в которой взаимодействуют спрос и предложение рабочей силы, нанятые люди и работодатели. Основные компоненты рынка труда – это спрос и предложение рабочей силы, труда; труд, рабочая сила; цена труда; конкуренция между спросом и между предложением труда.

Структура рынка труда может быть представлена совокупностью следующих элементов: население страны, занятые лица, инфраструктура, институции-

ональная структура, цена рабочей силы, работодатели, рабочие места, лица вне рабочей силы, нанятые, которые ищут более оплачиваемую работу, незанятые, ищущие работу. Субъекты на рынке труда представляют триумвират работодателей и их представителей; работников и служащих и их представителей (профессиональные и/или профсоюзы); государства и его органов (Министерство труда и социальной политики и его органы – агентства, дирекции и другие, имеющие связь непосредственно с рынком труда).

Особую роль на рынке труда приобретают факторы, связанные со спецификой хозяйственного механизма как совокупность методов, инструментов и форм управления экономикой. Специфика данного механизма обусловлена доминирующей формой собственности и концепцией, лежащей в основе влияния на экономику, включая хозяйственный механизм рыночной и плановой экономики. В современных реалиях сохраняется заинтересованность работодателей в сдерживании процесса высвобождения рабочей силы, несмотря на ситуацию на нефтяном рынке и продолжающееся распространение коронавирусной инфекции.

Одним из главных компонентов рынка труда выступает качество рабочей силы, представляющее совокупность квалификационно-личностных характеристик, реализуемых в процессе труда, тесно связанных с физиологическими и социально-психологическими особенностями работника, влияющими, в том числе на его адаптационные возможности в ходе трудовых отношений (здоровье, возраст, быстрота реакции, физические особенности, знания, навыки, образование, квалификация, мобильность, адаптируемость, обучаемость, ответственность и другие).

К факторам, определяющим условия воспроизводства рабочей силы следует отнести ансамбль, включающий:

- социально-экономические факторы, влияющие на уровень доходов и жизни населения, меру возможностей его социальной защищенности при переходе к рынку, формирование образовательного и квалификационного потенциала;

- социально-демографические факторы: уровень урбанизации, половозрастная структура населения, его воспроизводство, оказывающие разноплановое влияние на соотношение спроса и предложения рабочей силы, распространение пандемии [1];

- технико-экономические, организационно-экономические факторы, характеризующие степень развитости гибких форм организации производства, занятости, рынка труда;

- организационно-политическое федеративное устройство России, формирующее специфику отношений по воспроизводству рабочей силы (ее подготовке, распределению и перераспределению) и занятости между административно-территориальными образованиями;

- социокультурные, национально-этнические – обуславливающие различия в уровне подвижности населения и приемлемых формах организации занятости [2].

Россия в марте 2020 года испытала сразу несколько внешних и внутренних шоков: из-за коронавируса и мер по борьбе с ним фактически остановились целые отрасли экономики - авиаперевозки, туризм, малый бизнес. Население создало ажиотаж на товары первой необходимости, существенно сократив расходы на покупку дорогостоящей продукции, в том числе автомобилей. Пандемия и ценовая война России с Саудовской Аравией привела к удешевлению нефти, что спровоцировало девальвацию рубля и рост инфляции. Поскольку продажа углеводородов составляет существенную долю статьи доходов в казне страны, фактор снижения цены на нефть уменьшил ее бюджет. В виду дефицита бюджета была отложена на неопределенный срок масштабная программа инвестиций в экономику.

Исследование, проведенное Международной организацией труда, показало значительное влияние COVID-19 на рынок труда, были выдвинуты три сценария развития ситуации во второй половине 2020 года [3].

Первое полугодие 2020 года отмечено значительным сокращением продолжительности рабочего времени по сравнению с прогнозируемым. Медленный процесс возвращения к социально-экономическим показателям доковидного периода во втором полугодии 2020 года даже при более оптимистичном сценарии не позволил преодолеть последствия экономического спада, его осложнил заметный риск масштабной потери рабочих мест. Среди наиболее значимых факторов оказалось снижение на 14% продолжительности рабочего времени в мире во 2-ом квартале 2020 года, что оказалось равнозначно потере 400 миллионов рабочих мест на условиях полного рабочего времени (при 48-часовой рабочей неделе) (там же). Эти цифры гораздо выше тех оценок и расчетов, которые приводились ранее, когда прогнозировалось сокращение на 10,7% (эквивалентное потере 305 млн. рабочих мест). Безусловно, государство призвано оказывать поддержку рынку труда, осуществляя федеральные программы 8-ми часового рабочего времени (при 48-часовой рабочей неделе). Так, Министерство труда и социальной защиты РФ, реализуя программу «Содействие занятости населения», запланированную на 2013-2020 гг., выделило 579025967,3 тыс. руб. на реализацию целей, содействующих функционированию гибкого рынка труда, минимизации безработицы, удовлетворению спроса на рабочую силу за счет внешней трудовой миграции при отсутствии внутренних предложений, снижению численности иностранных граждан, незаконно осуществляющих трудовую деятельность в Российской Федерации, обеспечению сохранения здоровья работников за счет улучшения условий их труда, соблюдения трудовых прав граждан и т.д. [4].

Значительные проблемы рынка труда России были связаны с его деформацией на этапе перехода от плановой к рыночной экономике, где совокупность факторов и условий определили характерные особенности, тренды развития, долю присутствия теневой экономики, а также функцию распределения и перераспределения общественного труда. Соотношение данных частей производно от конкретной социально-экономической ситуации развития в обществе или регионе, предпринимаемых мер правительства по их регулированию. Совокупность факторов прямо или косвенно обострила ситуацию на рынке труда в

регионах, в частности, в Кемеровской области, что получило отражение в особенностях, представленных ниже.

1. Начиная с марта 2020 года произошел уверенный рост безработицы, - в 4,6 раза, с 18 тысяч до 84 тысяч, что было вызвано обострением текущей социально-экономической ситуации, сложившейся в результате принятых ограничительных мер. Согласно сведениям на 01.10.2020 года о предоставленных государственных услугах в области содействия занятости населения в Кемеровской области по состоянию на 01.12.2020 года, количество имеющихся вакансий в Центре занятости г. Новокузнецка составило 9944 шт. (01.10.2019 г. – 10139). Коэффициент напряженности составил 1,85 (0,34) чел./вакансию. Заявки по вакансиям поступили от 1238 предприятий и организаций (в 2019 году их было 1168 шт.). Более активными на рынке труда в 2020 году оказались предприятия с частной формой собственности. Их доля в структуре банка вакансий составила 66% (61,6%). Доля вакансий от государственных предприятий – 13,1% (15,7%). В настоящее время на предприятиях и в организациях города Новокузнецка и Кемерово востребованы: медицинские сестры, врачи, учителя, водители автомобиля, охранники, уборщики, продавцы, повара, швеи и т.д. Поддержка центров занятости предоставила доход около 33 тысячам безработных, приступили к дополнительному профессиональному образованию 3,9 тысяч человек. Такие данные, согласно Министерства труда, невысоки, фактически же уровень трудоустройства составил 26,7% от обратившихся. Как отмечают специалисты в области труда, такой рост безработицы оказался характерен и для других российских регионов. Сопоставляя данные 2019 и 2020 годов, оказалось, что уровень безработицы в среднем по стране составил 4,8% – в 2020 году, а за 2019 г. был 0,9%. В Кузбассе, как и в большинстве регионов Сибирского федерального округа (СФО), ситуация оказалась хуже: 6,2% против прошлогодних 1,6%. Это третье место по СФО после Тывы (24,4%) и Алтая (12,8%).

Далее представлена таблица 1, отражающая численность безработных в Кемеровской области 2019-2020 г.г. Данные для составления представленных ниже таблиц были взяты с ГКУ ЦЗН г. Кемерово [5].

Таблица 1 – Численность безработных в Кемеровской области 2019-2020 г.г.

Область, город.	Численность зарегистрированных безработных		Уровень безработицы (% к трудоспособному населению)	
	01.12.2019	01.12.2020	01.12.2019	01.12.2020
Кемеровская область	17,7 тыс. чел.	64,5 тыс. чел.	1,2	4,4
Городской округ Кемерово	2964 чел.	16813 чел.	0,9	4,0
Кемеровский муниципальный район	402 чел.	1562 чел.	1,5	5,5

За январь-сентябрь 2020 года Центром занятости населения города Кемерово были предоставлены 39018 государственных услуг в области занятости (35641 услуги - здесь и далее в скобках приведены показатели за январь-сентябрь 2020 года), что на 9,5% больше, чем за аналогичный период 2019 года. Численность граждан, поставленных на регистрационный учет в качестве ищущих работу, составила 24849 чел. (10284 чел.). Получили статус безработного – 19728 чел. (5810 чел.), что на 34,0% больше, чем за аналогичный период 2019 года. Характеристика состава граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы в течение отчетного периода 2020 года, выглядит следующим образом:

- из обратившихся за содействием в поиске подходящей работы 88,3% (69,3%) – граждане, не занятые трудовой деятельностью;
- доля женщин увеличилась – 60% (55%);
- доля служащих уменьшилась до 22% (55,3%), доля рабочих уменьшилась – до 16,7% (44,7%);
- доля граждан, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более года) перерыва, уменьшилась до 3,6% (17,5%);
- увеличилась доля ранее не работавших, ищущих работу впервые до 43,5% (9,4%), уменьшилась доля обучающихся, желающих работать в свободное от учебы время до 9,5% (22,4%).

Средняя продолжительность безработицы, по состоянию на конец 2020 года составила 4,01 мес. (4,8 мес.).

С начала 2020 года 175 предприятий и организаций города Кемерово подали сведения в ЦЗН о предстоящем увольнении 2056 человек в связи с сокращением штата (в 2019 году – 146 предприятий на 1325 человек).

Структурный состав граждан, признанных безработными за 9 месяцев 2020 года представлен в таблице 2.

Таблица 2 – Структурный состав граждан, признанных безработными за 9 месяцев 2020 года.

2020 год	Признано безработными, всего, чел.	Доля безработных, получивших статус безработного, (в % от гр.2)		
		Граждане в возрасте 16-29 лет	Женщины	Инвалиды
1	2	3	4	5
1 квартал	2035 (100%)	22,1%	55,1%	5,9%
полугодие	11657 (100%)	28,9%	62,2%	2,3%
9 месяцев	19729 (100%)	30,6%	62,4%	2,0%
Безработные, состоящие на учете (на конец периода):				
	Состоит на учете, чел.	Доля безработных, состоящих на учете (в % из гр.2)		
На 01.04.2020	3049 (100%)	18,2%	57,4%	5,6%
На 01.07.2020	11482 (100%)	26,9%	62,6%	2,4%
На 01.10.2020	16813 (100%)	27,8%	62,7%	2,1%

В течение 9 месяцев в службу занятости обратились 422 человека, сокращенных в этом периоде. На 01.10.2020 на учете состояли 437 высвобожденных граждан, что составило 2,4% от состоящих на учете (18442). На конец 2020 года в режиме неполной занятости и в режиме простоя на 7 предприятиях находились 560 человек.

На рисунке 1 зафиксирована численность и состав безработных в Кемеровской области за 2019-2020 г.г.

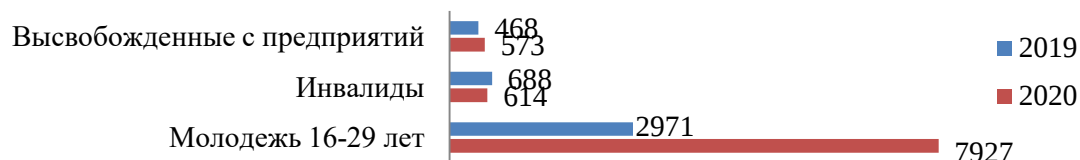


Рисунок 1 – Численность и состав безработных в Кемеровской области за 2019-2020 г.г.

Уровень регистрируемой безработицы на 01.12.2020 г. составил 5,1% от трудоспособного населения. Напряженность на рынке труда (человек на одну вакансию) составила 1,85 единицы, в этот период 2019 г. претендентов на вакансию было 0,34 единицы. Далее на рисунке 2 отображена динамика интенсивности движения безработных на рынке труда Кемеровской области.

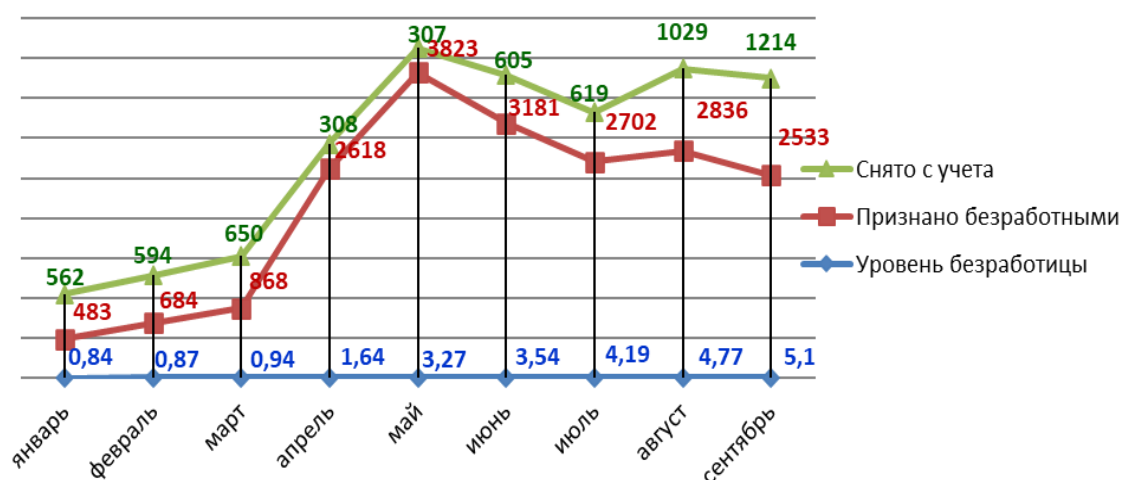


Рисунок 2 – Динамика интенсивности движения безработных на рынке труда Кемеровской области в 2020 г.

В 2020 г. лишь четверть кузбассовцев нашли новые рабочие места. Остальные были вынуждены жить на пособия. Региональное Министерство труда отмечало реализацию им беспрецедентных мер денежной поддержки нуждающимся. Так, если в 2019 г. на выплату пособия по безработице в Кузбассе было заложено 1,7 млрд. руб., то в 2020 г. – 4,3 млрд. руб.

По данным Министерства труда Кемеровской области, почти втрое возросло минимальное пособие по безработице – с 1950 до 5850 руб. Такой размер

в Кемеровской области, как и во всей России, действовал с мая по август 2020 г. Тем гражданам, у которых период выплаты пособия закончился до июня 2020 г., правительство продлило их ещё на три месяца. Индивидуальным предпринимателям, которые прекратили свою деятельность с марта, установлен максимальный размер пособия – 15769 руб. (равен размеру кузбасского МРОТ). Так же была введена дополнительная мера поддержки семей с несовершеннолетними детьми – увеличено пособие на 3 тыс. руб. за каждого ребёнка, который имеется у безработного гражданина. Выплата была установлена с марта по сентябрь 2020 года. В Кузбассе эти выплаты получили более 40 тыс. семей, общая сумма составила 383 млн. руб.

Однако же поддержку получили не все. Случившееся дало возможность всем участникам рынка понять, что зарплаты должны быть официальными, налоги следует платить обязательно. Поддержку получили далеко не все желающие и не все пострадавшие по причине неофициального трудоустройства.

2. Кемеровская область получила из федерального бюджета 118 млн. руб. на трудоустройство почти двух тысяч человек: 1/4 – на временные работы на предприятиях, где люди находились под риском увольнения, остальные – на общественные работы. По временным работам заявки почти набрали, а по общественным – нет, существовали заявки на 380 человек, а деньги из федеральной казны выделялись на 1418 безработных.

В период с 01.01.2020.- 01.10.2020 г.г. Центром занятости клиентам выдано 37196 направлений на трудоустройство. Более чем в половине случаев получен отказ работодателя (по причинам: 49,1% – не прошел по конкурсу, 2,4% – отсутствие опыта работы, необходимой квалификации, несоответствие по профессиональным качествам). Почти по каждому тридцатому направлению клиенты отказывались от предложенных вариантов работы по причинам: 3,3% – не устраивает размер заработной платы, характер, режим работы, условия труда, территориальные причины).

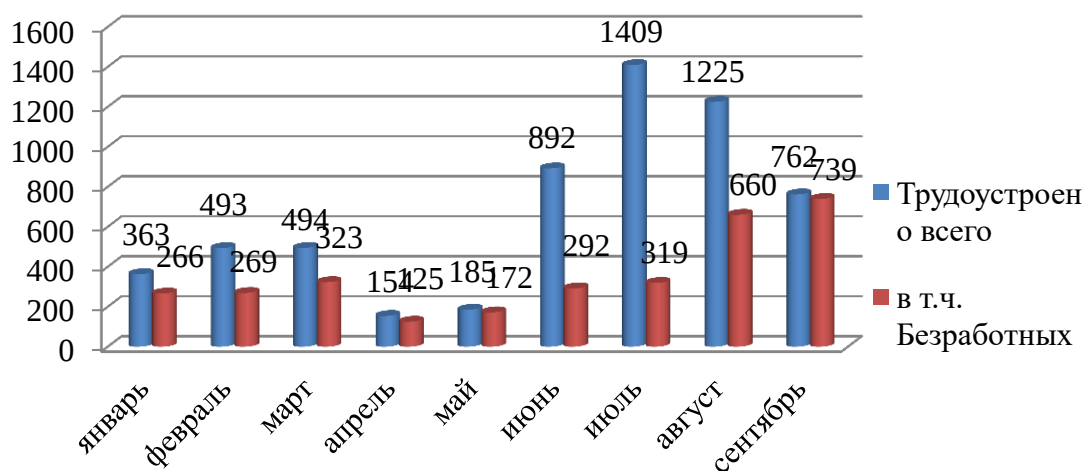


Рисунок 3 – Показатели по трудоустройству граждан в Кемеровской области за 2020 г.

Показатели по трудоустройству граждан в Кемеровской области по состоянию на 01.10.2020 г. представлены на рисунке 3. Как видно, пик трудоустройства пришелся на летний период.

Массовые мероприятия содействия занятости, включая ярмарки вакансий и учебных рабочих мест, являются одним из результативных методов содействия гражданам в трудоустройстве через непосредственный контакт с работодателем. 1492 человек посетили 20 массовых мероприятий в городском центре занятости. Представители 76 предприятий и организаций из всех сфер деятельности предложили кемеровчанам 1578 рабочих мест. Спектр предложенных вакансий оказался достаточно широк, чтобы найти подходящую работу.

Многие из ярмарок вакансий ориентированы на конкретную целевую аудиторию: молодежь, инвалидов, женщин, военнослужащих, уволенных в запас, и членов их семей.

На 01.10.2020 г. количество имеющихся вакансий в ЦЗН 9944 шт. (01.10.2019 г. – 10139). Коэффициент напряженности – 1,85 (0,34) чел./вакансию. Динамика движения вакансий за 2019-2020г.г. представлена на рисунке 4.

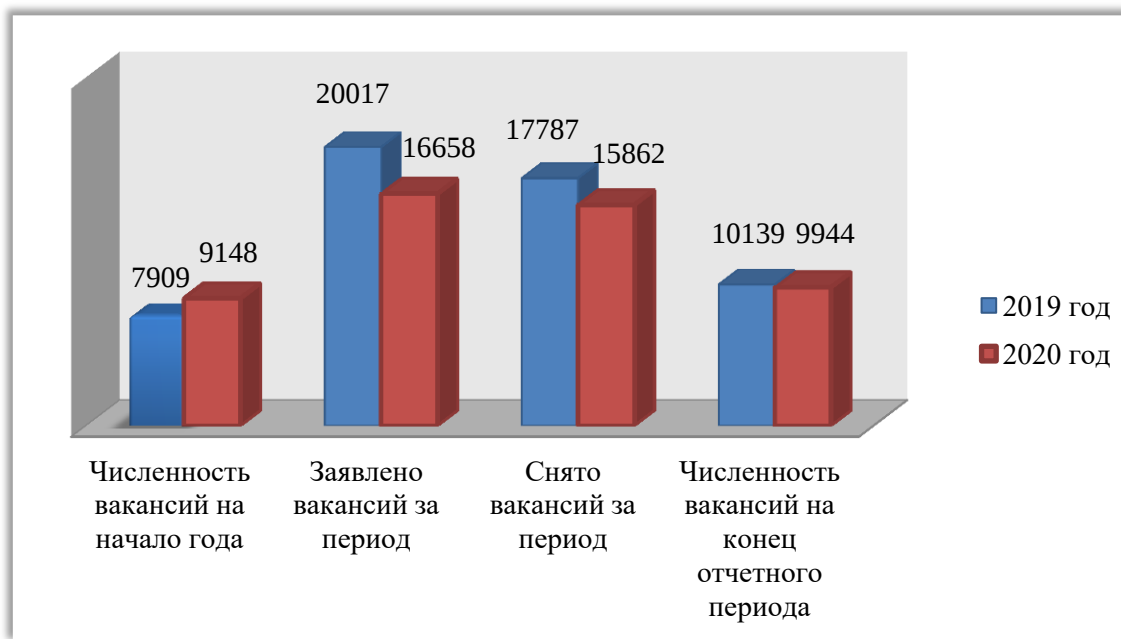


Рисунок 4 – Динамика движения вакансий за 2019-2020 г.г.

Заявки по вакансиям поступали от 1238 предприятий и организаций (1168 шт. в 2019 г.). Более активными на рынке труда в 2020 году оказались предприятия с частной формой собственности. Их доля в структуре банка вакансий составила 66% (61,6%). Доля вакансий от государственных предприятий – 13,1% (15,7%) соответственно.

Коронавирус, как форсмажорный фактор, оказал негативное влияние не только на здоровье населения и потребительский сектор экономики, но и на рынок труда. В апреле-мае резко выросло число жителей, имеющих официальный статус безработного, практически, в 2,3 раза по сравнению с 2019 годом. За

ноябрь 2020 г. статус безработного получили свыше 15 тысяч человек, что было в 6 раз больше, чем в мае 2019 года. Уровень зарегистрированной безработицы, долгие месяцы не поднимавшийся выше отметки в 1,4% от численности рабочей силы, составил 2,8%.

Служба занятости регистрировала постепенный прирост потребности в работниках, заявленной работодателями в службу занятости, напряженность же на рынке труда выросла вдвое. Но и тогда число желающих трудоустроиться оказалось меньше вакансий: показатель нагрузки в расчете на одну вакансию меньше человека – 0,8 (в начале года – 0,4 претендента на вакансию).

Создавшаяся экономическая ситуация в регионах и в стране в целом в 2020 году потребовала продуктивных предложений по минимизации потерь. Анализ причин падения цен на нефть к тому моменту, позволил отметить два значимых обстоятельства: сокращение спроса на нефть случилось из-за коронавируса, поскольку более 4 млрд. человек находились дома, производство сократилось, авиарейсы были отменены. Биржевые особенности торговли нефтью показали, что наступил период экспирации фьючерсов, – момента, когда между участниками сделки проводились окончательные расчеты и происходило исполнение главного обязательства, следовало найти покупателя. В тех обстоятельствах это означало, что цена нефти оказывалась отрицательной для продавца. Экономисты предполагали три возможных сценария восстановления экономики во втором полугодии 2020 года – базовый, пессимистический и оптимистичный. При этом подчеркивалось, что долгосрочные результаты зависят не только от развития пандемии в ближайшем будущем, но и от политических решений правительств стран.

Базовый вариант развития событий закладывал достижение прогнозируемых уровней экономической активности, снятие ограничительных мер на производственную деятельность, а также переход к прежним уровням потребления и инвестиций, предусматривал сокращение продолжительности рабочего времени на 4,9% (что эквивалентно 140 миллионам рабочих мест на условиях полного рабочего времени) по сравнению с четвертым кварталом 2019 года.

Пессимистический сценарий допускал наступление второй волны пандемии и возврат ограничений в объеме, способном существенно замедлить экономическое восстановление. Вследствие этого продолжительность рабочего времени должна была уменьшиться на 11,9%, что оказалось равнозначно потере 340 миллионов рабочих мест на условиях полного рабочего времени.

Оптимистический сценарий предполагал, что работники в скором времени возобновят свою трудовую деятельность, и это даст толчок к существенному увеличению совокупного спроса и созданию рабочих мест. При таком исключительно быстром восстановлении экономики общемировое сокращение продолжительности рабочего времени составит не более 1,2%, что равнозначно потере 34 миллионов рабочих мест на условиях полного рабочего времени.

Отмечая беспрецедентную оперативность мер экономического и политического реагирования по противодействию негативным исходам пандемии на социально-экономическую ситуацию и их масштаб, делались ссылки на некоторые основные вызовы будущего:

1. Поиски целесообразного баланса, а также комплекса и алгоритма действий медицинского, экономического, социального и политического характера для достижения оптимально устойчивой ситуации на рынке труда.

2. Осуществление политических мер и мероприятий на необходимом уровне даже в условиях растущей ограниченности имеющихся ресурсов.

3. Реализация мер по защите наиболее уязвимых в социальном и экономическом отношении граждан посредством создания условий для формирования более справедливых рынков труда.

4. Консолидация международных усилий стран с формирующимся рынком и развивающихся стран.

5. Укрепление социального диалога и соблюдение прав.

Проведенный экономический анализ ситуации рынка труда в России и Кемеровской области, на который в значительной мере повлиял форсмажорный фактор – пандемия, показывает, что он бросил целый ряд вызовов, на которые пришлось отвечать оперативно и комплексно: через систему социально-экономических и политических решений на различных уровнях, включая международный, государственный, региональный и местный. Продуктивное решение задач противодействия безработице, как главной проблеме рынка труда регионов связано с формированием новых форм занятости, включая явление удаленной работы, тем более что приняты нормативно-правовые законы регулирования данного вида деятельности. Рабочая сила как субъект рынка труда – динамичный конструкт. Её качество и воспроизводство – это ансамбль переменных, включая инновационность процессов в образовании, развитие отраслей экономики, территориальной и профессиональной мобильности населения, решение проблем демографии. Повышение качества рабочей предусматривает совершенствование характеристик его структурных элементов: биологических и социально-культурных качеств в результате профессиональной деятельности. Современная же интерпретация задач регулирования рынка труда остается в ряду первоочередных для экономики страны и региона.

Список использованных источников

1. Кобец, Е.А. Факторы, влияющие на рынок труда/ Международный научный журнал «Инновационная наука». – 2016. – №7.–8. – С.69–71.

2. Джioева М.А. Российский рынок труда: современные реалии/ М.А. Джioева // Экономические науки. Международный студенческий научный вестник – 2018 г. – № 4. – С. 876-879.

3. COVID-19: стимулировать экономику и занятость: Кризис в сфере занятости углубляется, а выход рынка труда из кризиса отличается неуверенностью и не будет полным, предупреждает МОТ [Электронный ресурс] – URL: https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_749584/lang--ru/index.htm (дата обращения: 12.03.2021).

4. Латков Н.Ю., Видякин А.В. Регулирование состава и движения рабочей силы как фактор развития национальной экономики и снижения напряженности рынка труда [Электронный ресурс] – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26607858> (дата обращения: 12.03.2021).

Анализ влияния финансово-экономических кризисов 2009 и 2015 годов на систему профессионального образования показал, что на выбор уровня образования воздействуют факторы внешней среды:

- макроэкономические показатели развития территории (страны, региона);
- мотивационный фактор обучения (например, уровень средней заработной платы специалиста и рабочего);
- стоимость обучения и бюджетные расходы государства на образование.

Список использованных источников

1. Акперов И.Г. Прогнозирование потребности в специалистах и управление региональной системой образования / И.Г. Акперов. – М.: Высшая школа, 1998. - 243с.
2. Бобко Т.В., Притужалова Ю.А., Петрова Т.В Оценка влияния экономических показателей развития региона на количество обучающихся по образовательным уровням подготовки в Кемеровской области//Искусственные общества. - 2021. - Т.16. – Выпуск 1[Электронный ресурс]. URL: <https://artsoc.jes.su/s207751800013958-2-1/>
3. Гузакова О.Л. Влияние факторов внешней среды на деятельность высших учебных заведений Российской Федерации//Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2014. - 2(32). – с.112 – 129. - URL: <http://esc.vscs.ac.ru/article/513/full>
4. СПО: короткий путь на рынок труда или ступенька к высшему образованию/под ред. Т. Л. Клячко. – М., Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, 2019. – 22 с.
5. Altunina, V.V., & Altunina, A.I. (2019) The role of education in economic development of the country. *Kreativnaya ekonomika*, 13(11), 2159-2168. doi: 10.18334/ce.13.11.41367

СОДЕРЖАНИЕ

СЕКЦИЯ: ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ МАРКЕТИНГА И ПРОДАЖ

Исследование digital-инструментов, как востребованных механизмов продвижения услуг и товаров	
Киселева Т.В. ¹ , Конюхова Е.С. ¹	3
Выявление и удержание ключевых клиентов компании с помощью проведения ABC-анализа и автоматизации задач в CRM-системе Битрикс24	
Лапшова Т.Е. ¹	7
Chatbot as a modern means of Internet communications	
Master's: Andryushina A.A. ¹ , Brizitskaya M.A. ¹	14
Маркетинг в сфере туризма	
Амангелды Е. М. ¹	17
Исследование цифровых технологий маркетинг на примере «эффекта Kaspi Bank»	
Кабулов Мирас ¹	22
Маркетинг в реальном времени как инструмент повышения конкурентоспособности кондитерских предприятий	
Андреева М.А. ¹	27
Инновационные технологии маркетинга и продаж	
Кондратьев Д.К. ¹	31

СЕКЦИЯ: ПРОБЛЕМЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ УПРАВЛЕНИЯ

Анализ эффективности механизма управления в благотворительном фонде	
Блохина Е.С. ¹	35
Анализ присутствия промышленных компаний в социальных сетях	
Бобошко Д.Ю. ¹ , Кулапов К.А. ²	42
Проблемы управления национальными экономиками в условиях проявления факторов нестабильности глобальной мировой экономики	
к.э.н., доцент Фадеева И.С. ¹	46
Проблемы формирования стратегии компании агропромышленного комплекса	
Ильина Т.В. ¹	50
Внедрение методики ТРМ в производственный процесс	
Тюлькина К.Л., Шеин А.В. ¹	56
Анализ инструментария повышения эффективности использования рабочего времени	
Чубова Д.О. ¹	60
Влияние образа руководителя на тактику управления организациями с различным типом организационной культуры	
Хрисанхова Е.А. ¹	68
Механизм управления результативностью труда сотрудников физической лаборатории службы качества АО «РУСАЛ Новокузнецк»	
Сыркашева Ю.С. ¹	73
Анализ рисков в процессе планирования затрат на производство продукции	
Троцко Д.А. ¹	80

Удаленная работа: особенности правового регулирования	
Табакова И.Ю. ¹	84
Проблема повышения эффективности использования личного времени	
Притужалова Ю. А. ¹	88
Способы повышения конкурентоспособности предприятия на основе внедрения lean-технологий	
Тюлькина К.Л. ¹ , Шеин А.В. ¹	96
Этапы и процессы управления инновациями на предприятии	
Фазлаева Р.М. ¹ , Плотникова И.В. ¹	99
К вопросу внедрения системы менеджмента бережливого производства в образовательной организации высшего образования	
Кольчурина И.Ю. ¹ , Кроткова М.А. ¹ , Михайленко И.А. ¹	103
Документационное обеспечение концепции бережливого производства в организации	
к.п.н. Беззубенко Н.С. ¹	107
Анализ системы менеджмента АО «ЕВРАЗ ЗСМК» на соответствие требованиям SA 8000	
Кривоноженко А.С. ¹ , Кольчурина И.Ю. ¹	111
Анализ рисков в процессе контроля состояния и диагностирования электротехнического оборудования	
Косяк Е.Д. ¹ , Плотникова И.В. ¹	117
Система визуального менеджмента на предприятии	
Тюлькина К.Л. ¹ , Шеин А.В. ¹	123
О способах повышения энергоэффективности, снижения производственных и экологических рисков конвертерного производства АО «ЕВРАЗ ЗСМК»	
Евдокимов А.И. ¹	127
Построение и применение процессной модели автомобильной заправочной станции	
Свиридович Ю.А. ¹	133
Электронный документооборот как фактор успешной деятельности современной организации	
Воробей Р.В. ¹	138
Моделирование бизнес-процессов в управлении качеством	
Сибирцева Е.В. ¹ , Шевелева Е.А. ¹	142
О проблемах активизации инвестиционной деятельности в Кемеровской области	
Иванова Е.В. ¹	145
Сравнение разнообразия банковских продуктов Почта Банка с крупными банками России	
Ражева Н.И. ¹	149
СЕКЦИЯ: СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ	
Повышение конкурентоспособности персонала металлургической отрасли за счет развития управленческих и инженерных компетенций	
Домнышев А.В. ¹	158

Оценка демографической ситуации в Кемеровской области Драйцева Л.П. ¹ , Бобко Т.В. ¹	163
Оценка уровня удовлетворенности персонала на примере организации ОАО «Поставский льнозавод» Зинченко Е. А. ¹	172
Современные тренды в управлении человеческими ресурсами Каримова А. К. ¹	176
Мотивация как метод управления персоналом Комлева А.С. ¹	183
Исследование методических подходов к оценке и измерению культуры труда Литвин Р.И. ¹	187
Выстраивание этапов карьерного роста обучающегося и выпускника вуза Малинин А.Ю. ¹ , Казанцева Г.Г. ¹	191
Оценка эффективности процесса адаптации персонала организации Мягкая М.И. ¹	196
Анализ экономической ситуации на рынке труда в Кемеровской области в 2020 году к.п.н, доцент Пьянкова Л.А. ¹ , д.э.н., доцент О.А. Затепакин ¹	201
Квалифицированные кадры в эпоху экономики знаний Сабанова Л.Н. ¹ , д.э.н., доцент О.А. Затепакин ¹	212
Особенности адаптации молодых специалистов в гражданской авиации Демков Н.Е. ¹	216
Современные технологии привлечения персоналом путем реализации дуального образования Смирнов А.А. ¹	223
Трансформация инструментов управления персоналом в условиях гибридной занятости Соколова И.А. ¹	227
Текучесть кадров как следствие неэффективной работы системы трудовой адаптации Хойна М.Н. ¹	231
Кадровые технологии в розничной сети (на примере, ООО «Остин» магазин Funday г. Новокузнецк) Чайкина Ю.Д. ¹ , к.э.н. Казанцева Г.Г. ¹	235
О воздействии макроэкономических факторов на выбор уровня образования выпускниками школ Чубова Д.О. ¹ , Бобко Т.В. ¹	241

Научное издание

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ В XXI ВЕКЕ

Сборник научных статей VII Международной
научно-практической конференции
6-7 апреля

Часть 1

Компьютерная верстка К. В. Рыков

Подписана в печать 14.05.2021 г.
Формат бумаги 60×84 1/16. Бумага писчая. Печать офсетная.
Усл. печ. л. 17,04. Уч.-изд. л. 18,03. Тираж 100 экз. Заказ 125.

Сибирский государственный индустриальный университет
654007, г. Новокузнецк, ул. Кирова, зд. 42.
Издательский центр СибГИУ