
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 VIII Международной
научно-практической конференции
6-7 апреля

Часть 2

Новокузнецк
2022

УДК 33+005(06)
ББК 65+65.050
А 437

Редакционная коллегия:

Секция «Современные тенденции и перспективы развития бухгалтерского учета, финансов и налогообложения» к.э.н. Климашина Ю.С.; *секция «Социальное управление и ESG-технологии»* д.э.н., профессор Петрова Т.В.; *секция «Управление персоналом. Кадровое делопроизводство»* д.э.н., доцент Затепакин О.А.; *секции «Карьерные технологии. Профорientация. Оценка, обучение и развитие универсальных и профессиональных навыков», «Лидерство. Самоменеджмент и личностный рост»* к.э.н., доцент Казанцева Г.Г.

А 437 Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке : сборник научных статей VIII Международной научно-практической конференции, 6–7 апреля 2022 г. : в 2 частях. Часть 2 / Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Сибирский государственный индустриальный университет ; редколлегия: Е.В. Иванова (председатель) [и др.]. – Новокузнецк : Издательский центр СибГИУ, 2021. – 254 с. : ил.

ISSN 2500-1892

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

УДК 33+005(06)
ББК65+65.050



© Сибирский государственный
индустриальный университет, 2022

СЕКЦИЯ: УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ. КАДРОВОЕ ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

УДК 331.108

Повышение эффективности использования трудовых ресурсов организации

Пичугина А.Л.¹

Научный руководитель: д. э. н., доцент Затепакин О. А.¹

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

Аннотация. В рамках данной работы автором определяется сущность трудовых ресурсов, воспроизводство трудовых ресурсов, выявляется связь трудовых ресурсов с процессами в обществе. Далее определяются основные показатели эффективности использования трудовых ресурсов организации и выявляются направления повышения эффективности их использования.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, персонал, производительность труда, кадры, мотивация персонала.

Improving the efficiency of the use of the organization's workforce

Pichugina A.L.¹

Scientific adviser: Grand PhD in Economic sciences Docent Zatepyakin O. A.¹

¹ Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation. Within the framework of this work, the author defines the essence of labor resources, the reproduction of labor resources, and reveals the relationship of labor resources with the processes in society. Next, the main indicators of the efficiency of the use of the organization's labor resources are determined and the directions for improving the efficiency of their use are identified.

Keywords: labor resources, personnel, labor potential, labor productivity, personnel, personnel motivation.

На предприятии основная производительная сила – это человек, то есть трудовой ресурс. Именно эффективное использование трудовых ресурсов оказывает существенное влияние на повышение качества продукции и способствует взаимодействию всех процессов производственной и хозяйственной деятельности предприятия. Поэтому приоритетным направлением экономического роста является повышение эффективности использования трудовых ресурсов организации.

Трудовые ресурсы предприятия – это совокупность работников, занятых на предприятии в соответствии со штатным расписанием и относящихся к разным профессионально-квалификационным группам, получающих заработную плату на данном предприятии [3].

Трудовые ресурсы предприятия – одна из основных составляющих производительных сил, а также фактор, напрямую влияющий на эффективность развития производства. Также следует учитывать, что рабочая сила – чрезвычайно сложный в управлении объект, поскольку в силу своей специфики имеет свою «волю», имеет способность принимать решения, критически оценивать предъявляемые к ней требования, а в некоторых случаях ситуации могут быть непредсказуемыми.

Рассматривая более подробно трудовые ресурсы, можно выделить такие понятия, как трудовой потенциал и риски трудового коллектива.

Трудовой потенциал отражает все положительные возможности трудового коллектива организации. Риски, связанные с использованием человеческих ресурсов, довольно велики и часто даже непредсказуемы. Эти риски в полной мере отражают текущие проблемы и недостатки всего общества, а также проблемы различных категорий граждан: пенсионеров, подростков, женщин и т. д. При работе над повышением эффективности использования трудовых ресурсов каждый руководитель должен учитывать команду по группам, взяв за основу классификацию, например, по возрасту, образованию, физической силе, и ставит перед сотрудниками задачи, соответствующие той группе, в которую они попадают. В этом случае хотя бы частично снижаются риски получения неудовлетворительных результатов работы.

Особенностью ресурсов является их ограниченность, подразумевающая, что у любого ресурса есть свой лимит и его необходимо периодически пополнять. Но при пополнении трудовых ресурсов каждый руководитель должен осознавать двойственность рисков. С одной стороны, на современном рынке труда присутствует огромное количество рабочей силы, которая может не только дополнять, но и насыщать трудовой потенциал, повышая его конкурентоспособность. С другой стороны, потеря имеющегося персонала, составляющего рабочую силу, невосполнима, потому что на рынке труда нет ни одного потенциального сотрудника, который по своим качествам был бы похож на потерянный персонал, все сотрудники уникальны. Основная задача руководителя - найти такого сотрудника, который не уменьшит, а увеличит трудовой потенциал всей организации. Как и любой ресурс, трудовой ресурс организации можно оценить, сложность оценки трудового ресурса заключается в ее специфике [5].

Стоит отметить, что для эффективной оценки кадрового потенциала необходимо использовать ряд принципов, среди которых: «тщательная аналитическая подготовка, ориентация на повышение качества работы; конфиденциальность данных, предоставляемых для анализа; комплексность; объективное обсуждение результатов аналитических исследований и расчетов; соответствие деловым и личным качествам человека и их соответствие занимаемой должности в организации; надежность и единообразие используемых критериев, надежность применяемых методов поощрения и имитировать работу сотрудников. К указанным показателям предъявляются такие требования, как полнота и достоверность отражения результатов

исследования, конкретность и отсутствие неоднозначности, обеспечивающие сопоставимость результатов как с предыдущим периодом, так и с достижениями другие предприятия» [1]. Основным показателем, оценивающим трудовой ресурс, на наш взгляд, является качество выполняемой работы.

Формирование и поддержание эффективной деятельности трудового коллектива - одна из важных задач руководителя. Эта задача имеет как операционную, так и стратегическую направленность. На наш взгляд, далеко не каждый современный российский менеджер ставит эту задачу правильно, хотя цель организации ясна каждому руководителю - получить положительный эффект, который можно оценить в денежной форме (прибыль организации). Руководителю современной организации следует подходить к формированию трудовых ресурсов с достаточно разносторонними требованиями. С одной стороны, коллектив сотрудников должен быть минимальным для выполнения запланированной работы. С другой стороны, команда должна постоянно повышать собственную конкурентоспособность.

Эффективное управление человеческими ресурсами предполагает, прежде всего, предоставление компании статуса «предпочтительного работодателя». Одним из важнейших условий успешной реализации стратегии управления человеческими ресурсами является хорошо организованный информационный поток, в котором каждая сторона предоставляет и получает информацию своевременно в соответствии с существующими правилами и процедурами [4].

Эффективная стратегия управления человеческими ресурсами предполагает работу в нескольких областях. Все эти области имеют большое влияние на эффективность работы предприятия, они взаимосвязаны и требуют тщательного и внимательного анализа и планирования (рисунок 2).

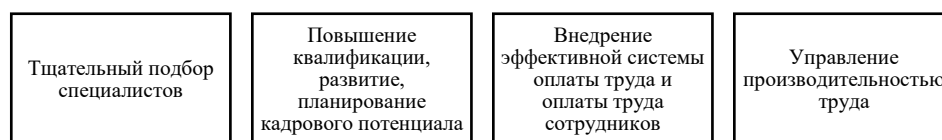


Рисунок 1 – Стратегия управления человеческими ресурсами

Большая часть аналитической работы предприятия заключается в поиске способов повышения производительности. Под повышением производительности труда понимается экономия рабочего времени на производство единицы продукции или дополнительного количества продукции в единицу времени, что влияет на эффективность производства. При использовании трудовых ресурсов предприятия (а также при использовании трудового потенциала и трудовых ресурсов предприятия) возможны два пути: интенсивный и экстенсивный. Интенсивный путь предполагает повышение производительности труда, то есть увеличение выпуска на одного сотрудника. Экстенсивный метод предполагает производство продукции с адекватно изменяющимися или увеличивающимися затратами живого труда на единицу

продукции. Другими словами, в этом случае производительность труда либо снижается, либо остается неизменной.

Рост производительности труда в части использования рабочей силы достигается за счет увеличения сложности труда и увеличения его интенсивности. Интенсивное воспроизводство рабочей силы должно сопровождаться постоянным усложнением труда на основе повышения профессионально-квалификационной структуры рабочей силы.

Углубление процесса интенсификации воспроизводства труда возможно только на основе повышения активной роли экономических отношений, ответственности и заинтересованности участников производства в повышении качества.

В процессе планирования эффективности может использоваться классификация факторов, определяющих ее динамику на уровне организации. В зависимости от степени и характера воздействия на уровень производительности труда факторы можно разделить на три группы: материально-технические, организационно-экономические и социально-психологические.

Материально-технические факторы связаны с использованием нового оборудования, передовых технологий, новых видов сырья и материалов. Решение задач улучшения производства и повышения производительности достигается аспектам, отраженным на рисунке 2 [2].

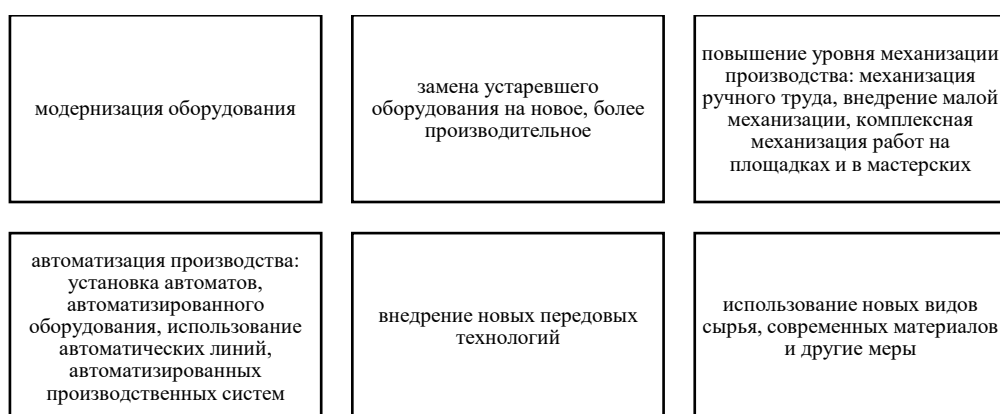


Рисунок 2 – Направления повышения производительности труда

Организационно-экономические факторы определяются уровнем организации труда, производства и управления.

Социально-психологические факторы определяются качественными характеристиками трудовых коллективов, их социально-демографическим составом, уровнями подготовки, дисциплины, трудовой активности и творческой инициативы сотрудников, системой ценностных ориентаций, стилем руководства в подразделениях и в коллективе и на предприятие в целом.

Таким образом, существует взаимосвязь между результатами производства и качеством, мотивацией и характером использования трудовых ресурсов. Исходя из этого, использование трудовых ресурсов компании должно быть максимально эффективным и продуманным. Для повышения

эффективности использования трудовых ресурсов необходимо выстраивать работу с персоналом таким образом, чтобы максимально раскрыть их возможности и потенциал.

Список использованных источников

1. Макаров, В.А. К вопросу о трудовых ресурсах организации и путях повышения эффективности их использования // В мире научных открытий: материалы IV Международной студенческой научной конференции. - Ульяновск. – 2020. – С. 81-83.
2. Мехреньгина, Д.С. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов коммерческой организации // Молодой ученый. 2021. №5(347). С. 275-278.
3. Складская В.А. Экономика труда. – Москва: Дашков и К, 2019. – 304с.
4. Тищенко Н.Н. Совершенствование организации труда как один из путей повышения эффективности использования трудовых ресурсов / Н.Н. Тищенко, Г.П. Зверева // Инновации и технологический прорыв в АПК. 2020. С. 187-191.
5. Хисамова, Ц.Т. Направления повышения эффективности использования трудовых ресурсов как условие экономической безопасности организации // Актуальные проблемы обеспечения экономической безопасности государства, регионов, предприятий. 2020. С. 432-435.

УДК 331.1

Управление персоналом. Кадровое делопроизводство и охрана труда

Эркабаева О.Р.¹

¹ Корейский университет «Пучон», Ташкент, Узбекистан

Аннотация. Данная статья обширно раскрывает тему со стороны философских понятий о человеке и его необходимости в сфере управления. Управление предполагает ведение делопроизводства, охрану труда, социальную защищённость (мотивацию труда) и защиту окружающей среды. Также даётся понятие открытой и закрытой кадровой политики.

Ключевые слова: управление, управление персоналом, кадровое делопроизводство, охрана труда, открытая и закрытая кадровая политика, приём на работу.

Personnel management. HR-management and labor protection

Erkobaeva O.R.¹

¹ Korean University "Puchon", Tashkent, Uzbekistan

Annotation. This article extensively reveals the topic from the philosophical concepts of man and his need in the field of management. Management involves record keeping, labor protection, social security (labor motivation) and environmental protection. The concept of open and closed personnel policy is also given.

СОДЕРЖАНИЕ

СЕКЦИЯ: СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА, ФИНАНСОВ И НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ

ФСБУ 6/2020 «Основные средства»: учет амортизации и износа основных средств на предприятии

Абрамова Т.О.....	3
Перспективы изменений в аудиторской деятельности в Российской Федерации	
Агафонова С.А., Шерер В.Е.	11
Анализ воздействия денежно-кредитной политики на динамику инвестиционного комплекса	
Агеева Е.В.	19
XBRL как новый формат предоставления отчетности	
Атласов И.Е.	23
Криптовалюта в системе бухгалтерского учета Российской Федерации	
Бобко Кир.И.	28
Проблемы учета криптовалюты	
Вагайцева А.О.	33
Анализ затрат и пути оптимизации себестоимости угольного предприятия	
к.э.н., доцент Шипунова В.В., Заузолкова Е.С.....	38
Проблемы и перспективы развития угольной отрасли России	
Заузолкова Е.С.	43
Электронная подпись как инструмент легализации электронного документооборота	
Золотченко Д.В.	49
Отчет о совокупном доходе	
Зырянова А.В.	53
Совершенствование учетной политики ООО «Научно-исследовательский центр систем управления»	
Касацкая А.А.	62
Оценка сберегательного потенциала домашних хозяйств	
Касацкая А.А., Цвиркун О.А.....	66
Критерии оценки эффективности финансово-хозяйственной деятельности предприятий	
к.э.н. Каюмов Р.И., Исмаев О.М.	70
Повышение конкурентоспособности регионального банка	
к.э.н., доцент Климашина Ю.С., Жукова Ю.С.	76
Трансформация профессии бухгалтера в новых реалиях	
канд. экон. наук Кузьмина Т.М.....	80
Пути расширения инвестиционной деятельности коммерческих банков на фондовом рынке Узбекистана	
к.э.н. Каюмов Р.И., Мадрахимов К.Р.	85
Современные тенденции организации учёта на предприятии	
ст. преподаватель Наплёкова Т.К.	89

Сохранение экономической эффективности деятельности предприятий в условиях нарушения глобальных рыночных связей	
Осипов М.Ю.....	93
Конвергенция US GAAP и РСБУ с МСФО	
Осипова С.В., Глазкова Я.С.	97
Капитализация стоимости капиталов в интегрированной отчетности	
д.э.н. Плотников В.С., д.э.н. Плотникова О.В.	101
Налоговый контроллинг как эффективный механизм оптимизации финансовых ресурсов предприятия	
Сефектияров Е.Я.....	106
Повышение эффективности деятельности нефтедобывающего предприятия на основе внедрения метода акустической импульсной рефлектотометрии	
к.э.н. Симченко О.Л., Лысков А.В.	115
Результаты управления прибылью российских организаций малого бизнеса	
Соина-Кутищева Ю.Н., Лунев Е.И., Лунева Ю.В., Наплёкова Т.К., Ганченко Д.Н.	121
Показатели эффективности деятельности Федеральной налоговой службы Российской Федерации	
Соина-Кутищева Ю.Н., Лунев Е.И., Лунева Ю.В.	128
Управление денежными потоками в организации в условиях перехода на ERP	
Кобякова Д.И.	134
СЕКЦИЯ: СОЦИАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ И ESG-ТЕХНОЛОГИИ	
Индикаторы социальной ответственности угледобывающих компаний в контексте оценки их конкурентоспособности	
Борщевич Д.В.	139
Обеспечение политики занятости населения в городах столичной агломерации (на примере г. Щелково)	
Звягина К.В.	143
Необходимость конкретизации индикаторов оценочного инструментария устойчивого развития горнодобывающего предприятия	
Перекрест Н. В.	147
Управление российскими банками экологической ответственностью их клиентов	
Ражева Н.И., Петрова Т.В.	152
Анализ социальных проблем молодых специалистов на предприятии	
Райхман В.Е., к.ф.н., доцент Грошев В.В.	159
Управление взаимоотношениями с поставщиками в ПАО «Распадская»	
Шавга Е.А.	163
Управление персоналом в условиях экологизации бизнеса: трансформация задач, моделей и инструментов	
к.псих.н. Шрейдер Н.В.	168

СЕКЦИЯ: УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ. КАДРОВОЕ ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

Повышение эффективности использования трудовых ресурсов организации	
Пичугина А.Л.	173
Управление персоналом. Кадровое делопроизводство и охрана труда	
Эркабаева О.Р.	177
Personnel management. HR-management and labor protection	
Формирование модели непрерывного профессионального развития работников	
ЕВРЗ ЗСМК «Школа – профессиональное образовательное учреждение – индустриальный партнер»	
Домнышев А.В.	182
Цифровая технология разработки и реализации индивидуализированных образовательных траекторий	
Логинова В.Е.	186
Современные проблемы рынка труда	
Манахов К.С., к.э.н., доцент Тарловский Т.Е.	190
Теоретико-методические аспекты проблемы совершенствования системы оплаты труда фармацевтов	
Острецова И.В.	194
Управление трудовым потенциалом АО «СНГБ»: анализ, проблемы, решения	
Пичугина А.Л.	198
Решение проблем неэтичного профессионального поведения в сетях розничной торговли (на примере магазинов «Остин», «Детский мир», «Спортмастер»)	
Чайкина Ю.Д.	205

СЕКЦИЯ: КАРЬЕРНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ. ПРОФОРИЕНТАЦИЯ. ОЦЕНКА, ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ УНИВЕРСАЛЬНЫХ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ

Механизм управления результативностью труда управленческого персонала АО «РУСАЛ Новокузнецк»	
Сыркашева Ю.С.	212
Мотивация к профессиональному развитию и карьерному росту в АО «РУСАЛ Новокузнецк»	
Малинин А.Ю.	218
Гносеология профессионального определения	
к.п.н. Пьянкова Л.А.	222
Развитие универсальных и профессиональных компетенций при цифровой трансформации предприятия	
Харченко К.Н.	226

СЕКЦИЯ: ЛИДЕРСТВО. САМОМЕНЕДЖМЕНТ И ЛИЧНОСТНЫЙ РОСТ

Профессиональная ориентированность, личностный рост и их взаимосвязь с этапами становления личности	
Бударина В.А.	232

Организация деловых игр как метод развития лидерских качеств: опыт, перспективы, проблемы	
Павленко Е.В.	237
Способы формирования вовлеченности руководителей как талантов	
Соколова И.А.	241
ОТЗЫВЫ И РЕЦЕНЗИИ	
д.э.н., доцент Копеин В.В.*	
Рецензия на монографию И.Ю. Пушкарёва, О.А. Затепакина «Совершенствование инструментария устойчивого роста экономики промышленных корпораций»	245
д.э.н., профессор Строителева Т.Г.*	
Рецензия на монографию И.Ю. Пушкарёва, О.А. Затепакина «Совершенствование инструментария устойчивого роста экономики промышленных корпораций»	248

Научное издание

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ В XXI ВЕКЕ

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

Часть 2

Компьютерная верстка К.В. Рыков

Подписана в печать 14.05.2022 г.

Формат бумаги 60×84 1/16. Бумага писчая. Печать офсетная.

Усл. печ. л. 14,92. Уч.-изд. л. 15,68. Тираж 100 экз. Заказ 125.

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