

**Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Сибирский государственный индустриальный университет»**

**НАУКА И МОЛОДЕЖЬ:
ПРОБЛЕМЫ, ПОИСКИ, РЕШЕНИЯ**

ГУМАНИТАРНЫЕ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

ЧАСТЬ IV

*Труды Всероссийской научной конференции
студентов, аспирантов и молодых ученых
16 - 18 мая 2017 г.*

выпуск 21

Под общей редакцией профессора М.В. Темлянцева

**Новокузнецк
2017**

ББК 74.580.268
Н 340

Редакционная коллегия:

д-р техн. наук, профессор М.В. Темлянецв,
канд. техн. наук, доцент И.Ю. Кольчурина,
канд. экон. наук Ю.В. Лунева,
канд. техн. наук, доцент Е.Г. Лашкова

Н 340 Наука и молодежь: проблемы, поиски, решения : труды
Всероссийской научной конференции студентов, аспирантов и
молодых ученых / Сиб. гос. индустр. ун-т; под общ. ред.
М.В. Темлянцев. – Новокузнецк: Изд. центр СибГИУ, 2017.–
Вып. 21.– Ч. IV. Гуманитарные и экономические науки.– 237 с.,
ил.– 45, таб.– 20.

Представлены труды Всероссийской научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых по результатам научно-исследовательских работ. Четвертый том сборника посвящен актуальным вопросам в области экономических наук: экономики и управлению, экономике труда, бухгалтерскому учету и финансам, инновационным технологиям рыночного продвижения.

Материалы сборника представляют интерес для научных и научно-технических работников, преподавателей, аспирантов и студентов вузов.

ISSN 2500-3364

© Сибирский государственный
индустриальный университет, 2017

Постановлением правительства РФ № 1075 от 22.10.2012г. «О ценообразовании в сфере теплоснабжения» установлено, что плата за подключение, устанавливаемая в индивидуальном порядке, включает в себя расходы на создание и реконструкцию тепловых сетей и источников тепловой энергии, необходимых для создания технической возможности подключения объекта капитального строительства к системе теплоснабжения. Указанные расходы не включаются в плату за подключение в случае, если они предусмотрены в инвестиционной программе или получены за счет иных источников.

Определение платы за подключение в индивидуальном порядке приводит с одной стороны к сокращению сроков подключения, а с другой – к удорожанию самого объекта, т.к. расходы, связанные с подключением будут включены в общую стоимость этого объекта.

Очевидно, что исключение возможности установления платы за подключение в индивидуальном порядке будет выгодно как для собственников подключаемых объектов, так и для теплоснабжающих организаций. Подобные изменения в законодательстве позволили бы создать условия наименьшей дискриминации доступа к услугам теплоснабжения и способствовали развитию системы теплоснабжения.

Библиографический список

1. Федеральный закон РФ от 27.07.2010г. № 190 «О теплоснабжении» [Электронный ресурс]: федеральный закон от 27.07.2010г. № 190-ФЗ, ред. от 01.05.2016г. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc; base=LAW;n=197510#0> (30.01.2017г).

2. Постановление Правительства РФ от 22.10.2012г. № 1075 «О ценообразовании в сфере теплоснабжения» [Электронный ресурс]: постановление Правительства РФ от 22.10.2012г. № 1075, ред. от 24.01.2017г. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc; base=LAW;n= 211937 #0> (25.01.2017г).

3. Постановление Правительства РФ от 05.05.14 № 410 «О порядке согласования и утверждения инвестиционных программ организаций, осуществляющих регулируемые виды деятельности в сфере теплоснабжения, а также требований к составу и содержанию таких программ» [Электронный ресурс]: постановление Правительства РФ от 05.05.14 № 410, ред. от 24.01.2017г. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online. cgi?req=doc; base=LAW; n=211934#0> (25.01.2017г).

УДК 005.95

**ЛУЧШИЕ СПОСОБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ:
КОММУНИКАЦИЯ, МОТИВАЦИЯ, ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ,
ПРОДВИЖЕНИЕ**

Серкова К.П., Юрченко А.С.
Научный руководитель: доцент Бабицкая О.П.

*Сибирский государственный индустриальный университет,
г. Новокузнецк, e-mail: n.yurc@yandex.ru*

В статье рассматриваются и анализируются четыре метода управления, которые позволят улучшить производительность труда, даются советы по управлению работниками.

Ключевые слова: сотрудник, управление, работник, производительность, компания, команда, мотивация, организация.

Все компании без исключений хотят повысить производительность труда кадров. Исследования показывают, что большое количество работников, которые работают без контроля, в основном сидят без дела и не работают с высокой производительностью. Вот несколько советов и управление работниками постепенно повысит производительность вашей компании.

1. Грамотная экономическая политика дает дополнительный стимул всем работникам организации больше проявлять свои положительные стороны.

2. Обеспечивайте адекватную обратную связь в деловой манере на постоянной основе.

3. Уважайте своих сотрудников, уважайте их работу.

4. Убедитесь, что управление компанией на всех уровнях проходит адекватную подготовку[1].

В любой компании можно найти человека, которые, по каким либо причинам, не уважает руководителя. Такой работник может снизить общий моральный дух и сделать работу руководителя гораздо сложнее. Нужно правильно работать с такими сложными работниками, ведь от того как руководитель поведет себя с ним, будет виден профессионализм. Вот перечень действий по отношению к таким работникам:

1. Поддерживать положительное отношение.

а. Важно избегать понижения себя до уровня работника.

б. Сотрудники, как правило, чувствуют себя более позитивно, когда они считают, что их мнение важно для организации в целом.

2. Создание документа

а. Если дисциплина должна быть обязательной, то для сотрудника она должна быть четко сформулирована в общих чертах и в письменной форме.

3. Препятствие микроуправлению.

4. Признание вины.

5. Установить границу.

6. Дисциплина Неподчинение.

Часто уважение надо заслужить, даже на рабочем месте. Если вы обнаружили, что сотрудник ведет себя неуважительно, то в дальнейшем, вы будете

просто общаться с этим сотрудником. Неспособность общаться может привести к обострению проблемы до распространения на всю команду и далее [2].

Нужно найти лучшие способы для мотивирования своих сотрудников, развивать у них преданность и как разрешать конфликты. Ценные сотрудники могут быть намного мотивированнее и они, вероятнее всего, имеют все шансы остаться в компании в долгосрочной перспективе. Сейчас рассмотрим некоторые советы по управлению.

Делегирование. Делегирование задач и полномочий является ключевым навыком для эффективного развития всех талантов внутри команды.

Коммуникация. Сильные навыки коммуникации позволят улучшить продуктивность команды и принесут намного больше пользы для компании.

Мотивация. Что может быть эффективнее для команды, чем мотивация? Подталкивайте своих сотрудников на совершение великих дел и вы сами удивитесь, насколько это является эффективным.

Мотивация персонала может быть увеличена путем введения вознаграждения.

Примеры производительности на основе вознаграждения:

- Зарплата.
- Бонусы. Создание справедливой системы премирования и вознаграждения рассматривается в отношении к людям в равной степени.
- Работа над индивидуальными проектами или задачами.
- Работа с конкретным коллегой или командой.
- Поездки, связанные с бизнесом.
- Продвижение по бизнесу.
- Командирование (стажировка) на другой территории.

Лояльность

Повышение лояльности среди персонала может улучшить отношения на работе и производительность организации.

Уважение

Деликатный стиль управления может поддерживать сотрудников мотивированными. Сотрудники могут обрести мотивацию, если они чувствуют, что поступают несправедливо.

Оценка достижений

Есть оценка для демонстрации достижений в области управления людьми, которые могут быть зарегистрированы и сравниваемы.

Есть несколько оценок, которые вы можете использовать, чтобы продемонстрировать достижения людей, процедуры и процессы управления. Они могут быть зарегистрированы и сравниваемы с прошлым годом.

- Текучесть кадров (количество людей, входящие и выходящие из вашей организации).
- Беседы с сотрудниками, которые увольняются.
- Опросы удовлетворенности сотрудников (даже малого масштаба исследования могут быть полезны).
- Снижение уровня заболеваемости.

- Рост организационного потенциала (например, число занятых, число вовлеченных добровольцев, количество пользователей услуг).
- Повышение многообразия среди сотрудников и волонтеров.
- Обратная связь от потребителей услуг, спонсоров, регуляторы и т.д. [3].

Библиографический список

1. Lipman V. 7 Management Practices That Can Improve Employee Productivity - Journal Forbes-2013 [Электронный ресурс]-Режим доступа- <http://www.forbes.com/sites/victorlipman/2013/06/17/7-management-practices-that-can-improve-employee-productivity/#142c76c816f8>.
2. Hendricks D. How to Manage an Employee Who Doesn't Respect You- Journal INC - 2014 [Электронный ресурс]-Режим доступа- <http://www.inc.com/drew-hendricks/how-to-manage-an-employee-who-doesn-t-respect-you.html>.
3. Managing staff: communication and motivation - NCVO (The National Council for Voluntary Organisations)- 2016 - [Электронный ресурс] -Режим доступа - <https://knowhownonprofit.org/people/staff/team-communication-motivation-and-engagement>.

УДК 331.56

СПОСОБЫ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ МОЛОДОГО ПОКОЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Чернова К.В.

*Уральский федеральный университет имени первого
Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург*

В данной статье рассматривается молодежная безработица как одна из фундаментальных экономических трудностей для развития России. Анализируются эмпирические данные о состоянии сложившейся ситуации. Предлагаются пути снижения доли безработных среди молодого поколения.

Ключевые слова: безработица, молодёжь, рынок труда, служба занятости.

Молодежная безработица считается одной из самых важных социально-экономических проблем для развития государства. Недостаток работы приводит к депрессии: начинаются трудности в развитии личности молодых людей; растёт количество преступлений; увеличивается число разводов; распространяются пьянство, наркомания; снижается рождаемость.

Безработица среди молодого поколения – это такое явление, при котором молодые люди в возрасте от 14 до 30 лет ищут себе оплачиваемую работу и готовы начать трудиться, однако они не могут осуществить своё право на трудовую деятельность, при этом упуская основные денежные средства к существованию [5, С.155-156].

Красилова Д. С. Оптимизация структуры управления администрацией муниципального района.....	37
Борисенкова М.С., Думова Л.В., Уманский А.А. Анализ системы социальной поддержки персонала промышленного предприятия (на примере ООО УК «Металлоинвест»)	40
Голенок В.В., Спиридонова Е.Н., Думова Л.В. Определение существенных аспектов и границ отчетности о корпоративной социальной ответственности предприятия (на примере ООО УК «Металлоинвест»)	43
Кашникова С.И., Думова Л.В., Уманский А.А. Анализ степени раскрытия информации в социальном отчете компании (на примере ПАО «Газпром нефть»)	46
Никульшина О.О., Селюгина А.Ю., Думова Л.В. Система подготовки и повышения квалификации кадров как фактор устойчивого развития предприятия (на примере ОАО «РЖД»)	49
Хомутцова Е.Э., Думова Л.В., Уманский А.А. Оценка развития системы управления экологическим воздействием в рамках формирования устойчивого развития промышленного предприятия.....	52
Хрюкова М.В., Думова Л.В., Уманский А.А. Организация взаимодействия с местным сообществом как фактор ус- тойчивого развития предприятия (на примере ПАО «Лукойл»)	55
Кононец Ю. И., Славкина В.А., Думова Л.В. Практика взаимодействия с заинтересованными сторонами (на примере ОАО «РЖД»)	58
Никитина А.М. Маркетинговые возможности ОАО «Шахта Ерунаковская-VIII» как нового современного угледобывающего предприятия в Кузбассе.....	61
Власова А.Е. Резервы повышения эффективности деятельности АО «Междуречье» в интегрированной структуре.....	64
Кечина Л.В. Актуальные проблемы регулирования платы за подключение к сетям теплоснабжения.....	70
Серкова К.П., Юрченко А.С. Лучшие способы управления персоналом: коммуникация, мотивация, производительность, продвижение.....	73