

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ В XXI ВЕКЕ

Сборник научных статей
VI Международной научно-практической
конференции

Новокузнецк
2020

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.*

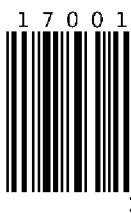
Кольчурина И.Ю., к.т.н., доцент. Секция: *Актуальные вопросы менеджмента качества и стандартизации, информационного и документационного обеспечения управления.*

УДК 33+005(06)
ББК65+65.050

ISSN 2500-1892



9 772500 189004



© Сибирский государственный
индустриальный университет, 2020

6. Достучаться до небес: жители севера Москвы предъявляют серьезные претензии к аэропорту Шереметьево [Электронный ресурс]. – Электрон. текстовые дан. – 2020. – Режим доступа: <https://rcmm.ru/svoy-dom-nedvizhimost/48358-dostuchatsja-do-nebes-zhiteli-severa-moskvy-predjavljajut-sereznye-pretenzii-k-ajeroportu-sheremetevo.html> (дата обращения 05.03.2020г).

УДК 331.101.3

Мотивация и стимулирование труда в условиях тарифной и бестарифной организации заработной платы

Калюкина К.Е.¹, Выпно В.В.¹

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

Аннотация: Статья посвящена мотивации и стимулированию труда в современных условиях. Рассматриваются понятия «мотив» и «стимул». Излагается сущность существующих систем оплаты труда на предприятиях и, соответственно, мотивация и стимулирование в данных условиях. Приводятся факторы, оказывающие влияние на трудовую активность работников, и их статистика. Представлена динамика МРОТ за последние 18 лет.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, заработная плата, система оплаты труда, тарифная система, бестарифная система, МРОТ.

Motivation and stimulation of labour in conditions of tariff and tariff-free organization of wages

Kalyukina K.E.¹, Vypno V.V.¹

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Abstract: The Article is devoted to motivation and stimulation of labor in modern conditions. The concepts of "motive" and "stimulus" are considered. The article describes the essence of existing wage systems in enterprises and, accordingly, motivation and stimulation in these conditions. The factors that influence the labor activity of employees and their statistics are given. The dynamics of the minimum wage over the past 18 years is presented.

Keywords: motivation, incentive, salary, wage system, tariff system, tariff-free system, minimum wage.

Мотивированный персонал – залог эффективной деятельности компании. В условиях современной экономической ситуации, для достижения результативности компании нужно располагать умелыми, квалифицированными и достаточно мотивированными сотрудниками. Мотивированные сотрудники добиваются большего и, следовательно, приносят своей компании больше дохода. Одним из основных направлений повышения эффективности управления персоналом организации является усиление мотивации и стимулирования труда.

Рассмотрим определения таких понятий, как «мотив» и «стимул», для их интерпретации и использования.

Мотив – это внутреннее побуждение человека к деятельности, которое приобретает индивидуальный смысл для личности, формирует твердость

интереса к этой деятельности и преобразует внешние цели во внутренние потребности личности. Стимулом считается повышение трудовой активности работников, получаемое за счёт их личной заинтересованности в материальных или моральных поощрениях. Практически эти два понятия тесно переплетены и дополняют друг друга.

Наиболее действенным инструментом мотивации и стимулирования трудовой деятельности работника является сбалансированная, эффективная и прозрачная для всех сотрудников предприятия система оплаты труда.

Согласно Фроловой Т.А., «система оплаты труда – это определённая взаимосвязь между показателями, характеризующими норму труда и меру его оплаты в пределах и сверх норм труда, гарантирующая получение работником заработной платы в соответствии с фактически достигнутыми результатами труда и согласованной между работником и работодателем ценой его рабочей силы» [4].

Разрабатываемая система оплаты труда должна учитывать существующие современные методики по созданию систем мотивации и предназначаться для усиления материальной заинтересованности сотрудников предприятия в качестве и производительности своего труда для обеспечения роста экономической эффективности работы организации.

Следует отметить, что сегодня, несмотря на самостоятельность предприятий и свободу выбора систем оплаты труда, практически все они применяют тарифную и бестарифную системы оплаты труда (с преобладанием первой, основанной на существующих формах или на их сочетании).

Тарифные системы оплаты труда строятся на основе различных тарифных ставок, квалификационных разрядах, дополнительных окладов и т.п. Положительной стороной данной системы является возможность сопоставления различных определённых видов труда, принимая во внимание их трудоёмкость и условия исполнения, то есть качество работы. В большинстве компаний действуют две основные формы тарифной системы оплаты труда: повременная и сдельная [4].

Повременной формой оплаты труда называется такая форма, при которой заработная плата работникам начисляется согласно установленной тарифной ставке либо окладу за фактически отработанное на производстве время.

Как пример, можно привести тарифную сетку оплаты труда в строительстве по разрядам на 2018 год. Текущие часовые тарифные ставки, установленные с учётом фонда оплаты труда одного работника различных категорий на 2 квартал 2018 года, представлены в таблице 1 (норма рабочего времени при 40-часовой неделе 161,25 часов).

Исходя из механизма оплаты, повременная форма стимулирует, прежде всего, повышение квалификации работающих и укрепление дисциплины труда.

При сдельной форме оплаты труда заработная плата работникам начисляется по заранее установленным расценкам за каждую единицу выполненной работы или изготовленной продукции.

Таблица 1 – Тарифная сетка оплаты труда строителей [2]

Тарифные разряды, категории исполнителей	Средний разряд работ	Единица измерения руб. чел.-ч	Тарифная ставка на 2 квартал 2018 г.
Рабочий 1 разряда	1	руб/чел.-ч	101,39
Рабочий 2 разряда	2	руб/чел.-ч	110,01
Рабочий 3 разряда	3	руб/чел.-ч	120,65
Рабочий 4 разряда	4	руб/чел.-ч	135,86
Рабочий 5 разряда	5	руб/чел.-ч	156,14
Рабочий 6 разряда	6	руб/чел.-ч	182,50
Рабочий 7 разряда	7	руб/чел.-ч	194,67

Сдельная форма оплаты труда стимулирует, прежде всего, улучшение объемных, количественных показателей работы. Поэтому она применяется на участках производства с преобладанием ручного или машинно-ручного труда: именно в этих условиях возможно учесть количество и качество произведённой продукции, обеспечить увеличение объема производства и обоснованность устанавливаемых норм труда [4].

Важно отметить, что при применении сдельной оплаты отпадает необходимость постоянного контроля за напряженностью труда рабочего – стремясь больше заработать, рабочие сами наращивают интенсивность труда. В то же время возрастает жесткость контроля качества производимой продукции.

Из особенностей форм тарифной организации заработной платы следует, что основой мотивации и стимулирования труда работников в данной системе являются дополнительные выплаты, а именно – премии, доплаты, надбавки и т.п. Данные выплаты достигаются путём вознаграждения за труд сверх установленной нормы, трудовые успехи и за особые условия труда.

Бестарифные системы оплаты труда – это распределительный вид оплаты труда, при котором заработок работника или группы работников ставится в полную зависимость от конечных результатов работы всего коллектива, к которому принадлежит работник. Бестарифная модель оплаты труда соединяет в единое целое личные и коллективные материальные интересы. Индивидуальная заработная плата каждого работника в этом случае представляет собой его долю в заработанном всем коллективом фонде оплаты труда [4].

При этой системе заработок работника определяется на основе присвоенного ему коэффициента трудового участия (КТУ). КТУ представляет собой обобщенную количественную оценку трудового вклада каждого члена бригады в зависимости от индивидуальной производительности труда, качества работы, совмещения профессий, помощи другим рабочим и т.д.

Применение бестарифной системы целесообразно в случаях, когда можно учитывать результаты труда работника при общей заинтересованности и ответственности каждого члена коллектива. Поэтому она, как правило, применяется на малых предприятиях, в обществах с ограниченной ответственностью и кооперативах.

Исходя из данных условий бестарифной системы, главной мотивацией и стимулом труда работника является повышение уровня КТУ в общей доле фонда оплаты труда. Что, следовательно, формирует в работниках заинтересованность

в общих результатах работы компании, повышает их вклад в деятельность организации и стимулирует на повышение квалификационного уровня.

Существуют многочисленные факторы, которые затрагивают разные сферы жизни и определяют трудовую активность и энтузиазм работника. Они индивидуальны для каждого. В процессе исследования данного вопроса В. М. Хрипуновым был проведён анкетный опрос работников в некоторых компаниях. Результаты исследования представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Влияние различных факторов на повышение трудовой активности работников [6]

№	Название фактора	%	Название фактора	%
	Мотиваторы		Демотиваторы	
1	Заработная плата, вознаграждение	21,5	Низкая зарплата, отсутствие награды	19,5
2	Наличие семьи	12,0	Некомпетентный руководитель	11,5
3	Хороший коллектив	8,5	Несправедливость	10,5
4	Возможность карьерного продвижения	8,0	Нет возможности карьерного продвижения	9,5
5	Справедливость	6,5	Неясность/безвестность	8,5
6	Грамотный руководитель	6,5	Плохая организация работы	8,0
7	Профессиональное достижение, успех	5,0	Отсутствие признания	7,5
8	Признание	4,5	Отсутствие семьи	7,0
9	Положительные результаты	4,5	Социальная незащищённость	6,0
10	Социальное страхование	4,0	Не информированность	3,5
11	Информированность	3,5	Критика	3,0
12	Независимость	3,5	Перегруженность	2,0
13	Ответственность	3,5	Неудачи	1,5
14	Гарантия сохранения работы	2,5	Недогрузка	1,5
15	Предоставление чётких заданий	2,0	Другие факторы	0,5
16	Организация работы	2,0		
17	Цель	1,0		
18	Другие факторы	1,0		

Полученные результаты дают основания утверждать, что решающую роль в мотивации трудовой деятельности работников играют факторы, связанные с платой за труд.

Важно иметь ввиду, что заработная плата работника при бестарифной и тарифной системах оплаты труда за месяц не может быть меньше МРОТ [5]. Динамика МРОТ по годам представлена на рисунке 1.

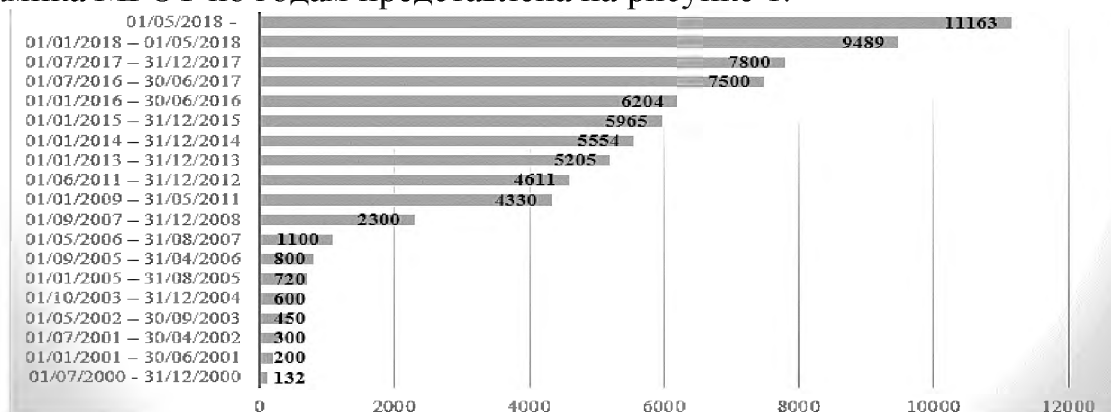


Рисунок 1 – Динамика МРОТ с 01.07.2000 по 01.05.2018гг. в рублях [3]

Для активной деятельности и производительности труда заработная плата должна удовлетворять человека.

По итогам опроса на конец 2019 года, заработной платой в России «полностью или частично удовлетворены» 34% из примерно 1 тыс. опрошенных. В то время, как в большинстве других стран доля удовлетворённых своей зарплатой – около 50% и более (Италия 71%, Испания 70%, Филиппины 71%). В рейтинге по удовлетворённости населения размером заработка Российская Федерация занимает 42-е место из 49-и анализируемых государств.

Таблица 3 – Рейтинг стран по удовлетворённости граждан зарплатами

Страна	Доля довольных зарплатой, %	Страна	Доля довольных зарплатой, %
Италия	72	Индонезия	49
Филиппины	71	Казахстан	49
Испания	70	Парагвай	49
Эквадор	69	Швейцария	48
Азербайджан	65	Аргентина	46
Колумбия	65	Германия	46
Гана	64	Чехия	45
Таиланд	63	Турция	44
Македония	62	Босния и Герцеговина	42
Нигерия	62	Гонконг	42
Румыния	61	Молдавия	42
Индия	60	Польша	42
Латвия	59	Ливан	40
Эфиопия	57	Армения	39
Ирак	57	Мексика	38
Вьетнам	56	Сербия	38
Афганистан	55	Россия	34
Австрия	55	Украина	32
Финляндия	55	Сирия	31
Иордания	55	Венгрия	29
Пакистан	55	Франция	28
Великобритания	53	Япония	27
Болгария	52	Южная Корея	26
Грузия	52	Южная Африка	26
Албания	49		

«Такой парадокс, по словам экспертов, объясняется следующим образом: в развивающихся и бедных странах объективно есть проблемы с социально-экономическим положением населения, в развитых же странах недовольных много потому, что в более зрелом обществе граждане значительно требовательнее к своим властям, хотя уровню их жизни многие другие государства действительно могли бы позавидовать» [1].

Подводя итог, нужно отметить, что мотивация и стимулирование персонала играют наиважнейшую роль в формировании конечных результатов деятельности предприятия. В зависимости от установленной системы оплаты труда изменяются мотивы и стимулы сотрудников.

Используя оптимальную систему оплаты труда, учитывая нюансы её функционирования и влияния на сотрудников, можно умело оперировать и управлять производственным процессом, а, следовательно, и результативностью компании. В том числе, достигая это посредством удовлетворения сотрудников определённым уровнем заработной платы, что будет их ориентировать на высокопроизводительный труд.

Список использованных источников

1. Баштакова А. «Правительством и оплатой труда довольна только треть россиян» 1997-2020 Независимая газета //www.ng.ru// [Электронный ресурс] / URL: – 2020-03-03 43 (78078) – Режим доступа: http://www.ng.ru/economics/2019-10-21/1_7707_rating.html (дата обращения: 29.02.2020).
2. Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.12.2016 № 1081 «Об индексации стоимости строительно-монтажных работ» (дата обращения: 29.02.2020).
3. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019) О выявлении конституционно-правового смысла ч. 3 ст. 133 см. Постановления КС РФ от 11.04.2019 N 17-П, от 16.12.2019 N 40-П. (дата обращения: 29.02.2020).
4. Фролова Т.А. Экономика и управление в сфере социально-культурного сервиса и туризма: конспект лекций / Таганрог: ТТИ ЮФУ, 2011. (дата обращения: 29.02.2020).
5. Федеральный закон «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» от 25.12.2018 N 481-ФЗ (последняя редакция) (дата обращения: 29.02.2020).
6. V.M. Khrypun. Motivation and stimulation of the labour activity of employees done by managers in agrarian firms// Collected Works of Uman National University of Horticulture ISSN 2415-8240 (Online), ISSN 0134-6393 (Print). Issue number 83. Part 2 2013, UDK: 331.101.3 – 057.212: 331.105.24: 631.145 – URL http://journal.udau.edu.ua/assets/files/83/2.2/16.ooooooo_oooo.pdf (дата обращения: 29.02.2020).

УДК 622.6

Угольная промышленность – базовая отрасль экономики России

Павлова К.В.¹

Научный руководитель: к.э.н. Шипунова В.В.¹

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

Аннотация: В статье рассмотрены вопросы развития угольного бизнеса в Кузбассе, представлены проблем, стоящие перед угольной отраслью региона, рассматриваются возможные направления развития рынка угля Кемеровской области.

Ключевые слова: Кузбасс, угольная промышленность, добыча угля, производительность труда, перспективы.

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

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