

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.*

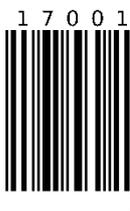
Кольчурина И.Ю., к.т.н., доцент. Секция: *Актуальные вопросы менеджмента качества и стандартизации, информационного и документационного обеспечения управления.*

УДК 33+005(06)
ББК65+65.050

ISSN 2500-1892



9 772500 189004



1 7 0 0 1

>

© Сибирский государственный
индустриальный университет, 2020

СЕКЦИЯ. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ, СОЦИАЛЬНЫЕ И ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ПРЕДПРИЯТИЙ, ОТРАСЛЕЙ, КОМПЛЕКСОВ.

УДК 378.14

Формирование профессиональных цифровых компетенций экономистов с использованием программных продуктов 1С:ERP

К.э.н., доцент Черникова О.П.¹

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

Аннотация: Статья актуализирует вопрос формирования профессиональных цифровых компетенций выпускников экономико-управленческого профиля с использованием востребованных работодателями программных продуктов 1С:ERP. Выявлены составляющие экономического эффекта интеграции данных и процессов компании в единую информационную модель. Определены профессиональные виды деятельности специалиста, осваиваемые им при использовании ERP-систем. Разработаны рекомендации по внедрению информационной модели данных и процессов в учебный процесс.

Ключевые слова: профессиональные компетенции, подготовка экономистов, 1С:ERP, ERP-системы.

Formation of professional digital competencies of economists using 1С: ERP software products

Candidate of economics, associate professor Chernikova O.P.¹

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Abstract: The article actualizes the issue of the formation of professional digital competencies of graduates of an economic and managerial profile using the software 1С: ERP demanded by employers. The components of the economic effect of integrating company data and processes into a single information model are identified. The professional activities of a specialist, mastered by him when using ERP-systems, are determined. Recommendations on the introduction of an information model of data and processes in the educational process.

Keywords: professional competencies, training of economists, 1С: ERP, ERP systems.

На сегодняшний день федеральные государственные образовательные стандарты предъявляют высокие требования к качеству подготовки экономистов, которые помимо владения актуальными знаниями, методами, инструментарием экономической деятельности, должны обладать компетенциями в сфере профессиональных информационных технологий.

Переход к цифровой экономике существенным образом меняет рынок труда: цифровые навыки становятся критически важными с точки зрения работодателей [1]. Ключевой компетенцией, определяющей конкурентные преимущества компаний будущего, становится аналитика больших данных. Умение работать с большими массивами структурированной и неструктурированной информации позволяет менеджерам компаний повысить

качество прогнозирования спроса, оптимизировать бизнес-процессы, развивать бизнес в условиях турбулентности внешней среды.

Современный крупный и средний бизнес во всем мире для повышения обоснованности принимаемых управленческих решений, обеспечения конкурентоспособности и финансовой стабильности выстраивает грамотную систему учета хозяйственной деятельности на основе комплексной автоматизации [2-5]. Для автоматизации бизнес-процессов фирмой 1С создан целый комплекс программных продуктов 1С:ERP, специализированные решения которого (их более 40) в настоящее время активно внедряются на предприятиях и в организациях разной отраслевой принадлежности (рисунок 1).



Рисунок 1 – Программные продукты 1С:ERP

Интеграция всех сфер деятельности в единую информационную модель данных и процессов путем создания ERP-системы в организации приносит значительных экономический эффект: растут производительность труда и объемы выпуска продукции, выполнения работ, оказания услуг; снижаются показатели себестоимости всех номенклатурных позиций товаров; оптимизируются объемы материальных запасов и издержки на их хранение; повышаются показатели оборачиваемости активов; снижается дебиторская

задолженность; сокращаются операционные и административные расходы; снижается трудоемкость и повышается скорость формирования управленческой и регламентированной отчетности.

С помощью ERP-систем экономист-менеджер может реализовывать следующие профессиональные виды деятельности: планировать потребность в материальных ресурсах для производства продукции, выполнения работ или оказания услуг организации; контролировать объемы запасов готовой продукции на складе и оптимизировать затраты на их хранение; разрабатывать мероприятия по снижению себестоимости и улучшению финансового состояния предприятия; адаптироваться к решению новых профессиональных задач.

ERP-системы используются в практической деятельности менеджерами разных уровней [7]: от руководителей предприятий и организаций, финансовых директоров, менеджеров, бизнес-аналитиков до рядовых бухгалтеров и экономистов, что актуализирует подготовку кадров в соответствии с запросами рынка труда.

Использование программных продуктов 1С:ERP при обучении бакалавров по направлению подготовки 38.03.01 «Экономика» позволит сформировать общепрофессиональные компетенции (способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности; способность осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач; способность выбрать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, проанализировать результаты расчетов и обосновать полученные выводы; способность находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность) и профессиональные компетенции (способность собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов; способность на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов; способность выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами; способность использовать для решения коммуникативных задач современные технические средства и информационные технологии; способность критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий).

Программные продукты 1С:ERP могут быть использованы при проведении практических занятий по дисциплинам, в рамках которых осваиваются вышеуказанные компетенции, а также при выполнении курсовых

и выпускных квалификационных работ в качестве информационной модели данных и процессов.

Под влиянием цифровых технологий происходят радикальные изменения в организации и методах научных исследований, формах занятости в науке, механизмах защиты и коммерциализации результатов интеллектуальной деятельности. Стремительный рост слабоструктурированных и неструктурированных объемов накопленных данных влечет за собой разработку новых технологий и методов сбора, обработки и хранения информации. Научное сообщество переходит к новой парадигме проведения исследований: значимые научные результаты могут быть получены на основе интеллектуального анализа огромных массивов данных в различных предметных областях.

В процессе подготовки выпускника уровня магистратуры по направлению 38.04.01 «Экономика» на базе ERP-систем, помимо профессиональных, могут быть сформированы научно-исследовательские и проектные компетенции, предусматривающие разработку экономических решений с учетом фактора неопределенности. Для выполнения самостоятельных работ и проведения научных исследований необходимо организовать обучающимся свободный доступ к «облачному» варианту программного продукта.

При этом для повышения эффективности использования ERP-систем в учебном процессе при изучении профессиональных дисциплин необходима предварительная интеграция базовых знаний о конфигурации и платформе 1С в курсы учебных дисциплин «Цифровизация бухгалтерского учета и отчетности» (уровня бакалавриата) и «Цифровые технологии в профессиональной экономической деятельности» (уровня магистратуры) для подготовки обучающихся – пользователей программными продуктами 1С.

Реализацию учебных дисциплин с использованием программных продуктов 1С:ERP необходимо осуществлять на последних курсах образовательных программ, когда у обучающихся сформировано представление об организации как о хозяйствующем субъекте, имеются знания о бизнес-процессах и показателях их эффективности, есть опыт прохождения производственной и технологической практики, опыт профессиональной деятельности в организации, сформированы навыки работы с функционалом 1С.

Список использованных источников

1. Justyna Patalas-Maliszewska, Sławomir Kłos The methodology of the S-ERP system employment for small and medium manufacturing companies // IFAC-PapersOnLine Vol. 52, pp. 85-90.

2. Метсанурк Э.Г., Орлов В.П., Тюфякова О.П. Формирование управленческого учета и учетной системы угольной компании (филиала шахты) // Антикризисное управление: производственные и территориальные аспекты Сборник статей V Всероссийской научно-практической конференции. 2007. С. 147-150.

3. Шигаев А.В., Яковлев Г.И. Экономическая эффективность применения ERP систем в условиях цифровой экономики // Экономика, управление и право:

инновационное решение проблем: сборник статей XV Международной научно-практической конференции. 2018. С.142-144.

4. Joseph K. Nwankpa ERP system usage and benefit: A model of antecedents and outcomes // Computers in Human Behavior, Vol. 45, 2015, pp. 335-344.

5. Скоробогатова Е.А., Черникова О.П. Проблемы трансформации отчетности российских предприятий в соответствии с международными стандартами // Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке сборник научных статей II международной научно-практической конференции. 2016. С. 204-208.

6. Uchitha Jayawickrama, Shaofeng Liu, Melanie Hudson Smith Empirical evidence of an integrative knowledge competence framework for ERP systems implementation in UK industries // Computers in Industry Vol. 82, 2016, pp. 205-223.

7. Шитова Т.Ф. ERP-системы как средство формирования компетенций выпускников вузов // Новые информационные технологии в образовании Сборник научных трудов 19-й международной научно-практической конференции. Под общей редакцией Д.В. Чистова. 2019. С. 468-471.

УДК 338.439.4:637.1(470.326)

Направления развития молочного скотоводства в Тамбовской области и повышения его эффективности

Д.э.н Касторнов Н.П.¹

¹ФГБОУ ВО «Мичуринский государственный аграрный университет», г. Мичуринск, Россия

Аннотация: В статье проводится анализ состояния молочного скотоводства в Тамбовской области и выявляются основные факторы, препятствующие его нормальному развитию. Цель проводимого исследования состоит в выявлении резервов развития молочного производства Тамбовской области для удовлетворения внутренних потребностей населения региона в молоке и молочной продукции, а также для повышения эффективности его функционирования в сельскохозяйственных организациях. Исследования показали, что производство молока в Тамбовской области характеризуется очень высокой долей мелкотоварного сектора, большим объемом внутрипроизводственного потребления молока, низкой обеспеченностью хозяйств населения чистопородными животными и отсутствием развитой системы сбытовой кооперации. В отличие от большинства регионов РФ молочная промышленность Тамбовской области характеризуется недостаточным объемом мощностей для обеспечения потребностей населения региона в цельномолочной продукции. В то же время наличие мощностей по переработке молока является обязательным условием для эффективного функционирования молочной отрасли, так как они позволяют изъять с рынка излишки молока в период сезонных пиков его производства, препятствуя резкому росту цен на продовольственном рынке. На основании полученных результатов исследования в статье предлагаются мероприятия, направленные на повышение эффективности развития отрасли молочного скотоводства в Тамбовской области, которые в значительной степени определяются действующим экономическим механизмом хозяйствования, в частности его основными элементами – финансово-кредитной и налоговой политикой государства.

Ключевые слова: молочный подкомплекс, либерализации экономики, закупочные цены, цена реализации, экономическая эффективность, экономический механизм хозяйствования, государственное регулирование.

Directions of development of dairy cattle breeding in the Tambov region and its improvement efficiencies

Doctor of Economics Kastornov N.P.¹

¹Michurinsk state agrarian University, Michurinsk, Russia

Abstract: the article analyzes the state of dairy cattle breeding in the Tambov region and identifies the main factors that prevent its normal development. The purpose of the study is to identify reserves for the development of dairy production in the Tambov region to meet the internal needs of the region's population in milk and dairy products, as well as to improve the efficiency of its functioning in agricultural organizations. Studies have shown that milk production in the Tambov region is characterized by a very high share of the small-scale sector, a large volume of intra-production consumption of milk, low availability of purebred animals and the lack of a developed system of marketing cooperation. Unlike most regions of the Russian Federation, the dairy industry of the Tambov region is characterized by insufficient capacity to meet the needs of the region's population in whole-milk products. At the same time, the availability of milk processing facilities is a prerequisite for the effective functioning of the dairy industry, since they allow you to remove excess milk from the market during the seasonal peaks of its production, preventing a sharp increase in prices on the food market. Based on the results of the research, the article suggests measures aimed at improving the efficiency of the dairy cattle industry in the Tambov region, which are largely determined by the current economic mechanism of management, in particular its main elements-the financial, credit and tax policy of the state.

Keywords: dairy subcomplex, economic liberalization, purchase prices, sales price, economic efficiency, economic mechanism of management, state regulation.

В настоящее время молочный подкомплекс Тамбовской области не является единым организационно-правовым формированием. Производство молока и молочных продуктов осуществляется в двух взаимосвязанных сферах, которые представлены различными самостоятельными предприятиями. Результаты функционирования подкомплекса в значительной степени зависят от того, насколько эффективно осуществлялись производство молока, его переработка и реализация молочной продукции [5].

Следует отметить, что производственные мощности перерабатывающей промышленности развивались последние десятилетия под объемы сырьевых ресурсов, которые производились на сельскохозяйственных предприятиях области. Годы реформирования и либерализации экономики, полное невмешательство государства в дела сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности еще больше усугубили ситуацию. Объем производства молока в 2018 году по сравнению с 2000 годом резко снизился (таблица 1).

Таблица 1 – Производство молока в сельскохозяйственных организациях Тамбовской области

Показатели	2000 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.
Поголовье крупного рогатого скота на конец года, тыс. гол.	129,9	32,7	33,0	32,7	30,4
в том числе коров, тыс. гол.	55,7	12,2	13,2	14,1	13,7
Надой молока на 1 корову в год, кг	1744	5202	5297	5340	5759
Валовое производство молока, тыс. т	111,7	59,7	64,1	66,6	73,9
Реализовано молока, тыс. т	75,2	52,3	54,8	57,6	62,3
Уровень товарности, %	67,3	87,6	85,5	86,5	84,3

Из приведенной таблицы видно, что производство молока за период с 2000 по 2018 годы снизилось в 33,8%, что обусловлено значительным сокращением поголовья дойного стада коров. Поголовье коров в 2018 году сократилось по сравнению с уровнем 2000 года на 42 тыс. голов, или в 4,1 раза. Из-за снижения производства молока, сократилась и его реализация на 17,2 %. Уменьшение объема производства и реализации молока обусловлено нежеланием производителей поставлять его на перерабатывающие предприятия из-за низких закупочных цен. Уровень товарности молока за исследуемый период несколько возрос по той причине, что сельскохозяйственные предприятия стали продавать его самостоятельно на рынках городов области и за ее пределами по более высоким ценам [4].

Финансовые трудности, испытываемые большинством сельскохозяйственных предприятий, вынуждают их сокращать производство низкорентабельной продукции. Цена реализации 1ц молока за последние 5 лет увеличилась всего лишь на 19,8 % при росте себестоимости на 13,6 % (таблица 2).

Таблица 2 – Изменение себестоимости, цены реализации и рентабельности производства молока в сельскохозяйственных предприятиях Тамбовской области

Показатели	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.
Себестоимость 1ц молока, руб.	1888	2020	2166	2190	2145
Рост к уровню предыдущего года, %	11,8	7,0	7,3	1,1	-2,1
Рост к уровню 2014 года, %	-	7,0	14,7	16,0	13,6
Цена реализации 1ц, руб.	2012	2140	2319	2652	2410
Рост к уровню предыдущего года, %	23,4	6,4	8,4	14,4	-9,1
Рост к уровню 2014 года, %	-	6,4	15,3	32,5	19,8
Отношение себестоимости к цене реализации 1ц	0,94	0,94	0,93	0,83	0,89
Уровень рентабельности, %	3,7	1,7	6,4	20,5	10,5

Рост закупочных цен на молоко отразился на сумме полученной прибыли. В 2018 году сельскохозяйственные предприятия области получили прибыль от его реализации в сумме 142,5 млн. рублей, которая увеличилась по сравнению с уровнем 2014 года на 108,6 млн. рублей. Данная ситуация характерна для процесса, в котором цена реализации единицы продукции растет более высокими темпами, нежели себестоимость. Так, в 2016-2017 годы рост цены реализации опережал рост себестоимости, что привело к увеличению уровня рентабельности с 6,4 до 20,5%. В то же время, существенное снижение цены реализации и незначительное снижение себестоимости в 2018 году по сравнению с 2017 годом привело к резкому снижению и уровня рентабельности – с 20,5 до 10,5%, или на 10,0 процентных пункта. Данная ситуация характерна и для 2015 года. В данном случае темп роста цены реализации молока по сравнению с 2014 годом несколько отставал от темпа роста себестоимости, что привело к снижению уровня рентабельности с 3,7% до 1,7% [1].

Одной из наиболее важных причин низкорентабельного производства молока является неоправданно высокий рост цен на энергоносители и промышленную продукцию, используемую в сельскохозяйственном производстве. Темп роста цен на энергоносители значительно опережает рост

цен реализации продукции животноводства, особенно молока. Следует также отметить, что это те элементы затрат, цены на которые формируются вне сельскохозяйственного производства и сократить их удельный вес в общей структуре затрат зачастую не представляется возможным.

В современных условиях повышение экономической эффективности производства молока и молочных продуктов в значительной степени определяется действующим экономическим механизмом хозяйствования, в частности его основными элементами – финансово-кредитной и налоговой политикой государства.

Кредитование сельскохозяйственных предприятий в настоящее время осуществляется централизованно, однако, ставка рефинансирования установлена выше разумных возможностей получателей кредита. Сельскохозяйственные и перерабатывающие предприятия зачастую не имеют возможности получать коммерческий кредит, поскольку коммерческие банки в основном не кредитуют предприятия, не располагающие достаточной ликвидной собственностью, которую можно представить в залог.

Совершенствование кредитной системы является прерогативой государства, однако действующая кредитная политика в данный момент не позволяет решать вопросы, связанные с реконструкцией и техническим перевооружением ферм, улучшением кормовой базы и селекционной работы в молочном скотоводстве, освоением высоко эффективных технологий и др. Требуется законодательное упорядочение государственного кредитования, предусматривающее установление льготных ставок за пользование кредитными ресурсами [2].

Несовершенство механизма кредитования в настоящее время усугубляется и действующей системой налогообложения, которая построена на изъятии средств вне зависимости от реальных источников доходов в условиях огромной закредитованности сельских товаропроизводителей и перерабатывающей промышленности. Основной функцией системы налогообложения, помимо формирования доходной части бюджетов всех уровней, должно быть стимулирование развития производства.

Задача государственного регулирования с целью нормального развития предприятий молочного подкомплекса должна состоять в совершенствовании и снижении налогов по всей цепи производства, переработки и реализации молочной продукции, создании механизма, повышающего заинтересованность товаропроизводителей в расширении ассортимента и увеличении производства молочных продуктов и, одновременно с этим, обеспечивающим покупательную способность населения [3].

Список использованных источников

1. Касторнов, Н.П. Как преодолеть спад в молочном подкомплексе / Н.П. Касторнов // Молочная промышленность. – 2014. – № 8. – С. 50-52.
2. Касторнов Н.П. Организационно-экономический механизм развития молочного скотоводства в условиях санкционного давления / Н.П. Касторнов // Технологии пищевой и перерабатывающей промышленности АПК – продукты здорового питания, № 3, 2016. – С. 122-129.

3. Минаков И.А., Сытова А.Ю. Перспективы развития молочного скотоводства в Тамбовской области / И.А. Минаков, А.Ю. Сытова // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2017. – № 1. – С. 37-41.

4. Статистический ежегодник, 2019: Стат. сб. / Тамбовстат – Тамбов, 2019. – 151 с.

5. Сытова А.Ю., Минаков И.А., Азжеурова М.В. Развитие молочного скотоводства в Тамбовской области / А.Ю. Сытова, И.А. Минаков, М.В. Азжеурова // Технологии пищевой и перерабатывающей промышленности АПК-продукты здорового питания, № 2, 2016. – С. 93-102.

УДК 332.1

Алгоритм планирования, реализации и оценки экономической эффективности бенчмаркетинга устойчивых энергетических технологий трансграничных регионов

**К.э.н., доцент Черникова О.П.¹, к.т.н., доцент Златицкая Ю.А.¹,
к.э.н. Климашина Ю.С.¹**

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

Аннотация: Долгосрочные тренды мирового энергетического развития предусматривают радикальное повышение энергоэффективности экономики, рост ее качественных показателей, переход от ископаемых топлив к использованию устойчивых энергетических технологий. В статье приведен разработанный авторским коллективом алгоритм планирования, реализации и оценки экономической эффективности бенчмаркетинга устойчивых энергетических технологий трансграничных регионов, использование которого позволит оптимизировать показатели энергоемкости предприятий, обеспечить энергобезопасность, экономическую эффективность и экологическую стабильность сопредельных территорий, сохранить минерально-сырьевую базу, повысить качество жизни населения.

Ключевые слова: энергетика, энергоэффективность, устойчивые энергетические технологии, бенчмаркетинг технологий, трансграничный регион.

An algorithm for planning, implementing and evaluating the cost-effectiveness of benchmarking sustainable energy technologies in cross-border regions

**Candidate of economics, associate professor Chernikova O.P.¹,
candidate of technical sciences, associate professor Zlatitskaya Yu.A.¹,
candidate of economics Klimashina Yu.S.¹**

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Abstract: Long-term trends in world energy development include a radical increase in the energy efficiency of the economy, an increase in its quality indicators, and the transition from fossil fuels to the use of sustainable energy technologies. The article presents an algorithm developed by the team of authors for planning, implementing and evaluating the economic efficiency of benchmarking sustainable energy technologies of cross-border regions, the use of which will optimize the energy intensity of enterprises, ensure energy security, economic efficiency and environmental stability of neighboring territories, maintain the mineral resource base, and improve the quality of life of the population.

Keywords: energy, energy efficiency, sustainable energy technologies, technology benchmarking, cross-border region.

В настоящее время принципы устойчивого развития, предусматривающие достижение паритета экономических, экологических и социальных ценностей современного общества, в мировой хозяйственной практике интегрируются в процессы планирования и управления организациями, что находит отражение в различных международных исследованиях [1-4]. Основная идея концепции устойчивого развития трансграничного региона предусматривает, что процессы хозяйствования, ориентированные на повышение эффективности использования природных ресурсов территории и применение новых технологий, должны сопровождаться увеличением уровня и качества жизни населения, соблюдением экологических требований, рациональным природопользованием в интересах настоящего и будущих поколений, использованием возможностей трансграничного сотрудничества.

При этом территориальное планирование должно быть направлено на использование устойчивых энергетических технологий как пространственно-увязанных, экологически безопасных, снижающих зависимость от ресурсов ископаемого топлива и предоставляющих возможности для смягчения выбросов парниковых газов [5].

Обладая сходными природными ресурсами и климатическими условиями, трансграничные регионы могут осуществлять бенчмаркетинг технологий, совместно решать проблемы энергоснабжения территорий, реализовывать проекты, представляющие интерес для обеих сторон.

Эмпирической базой настоящего исследования послужили изучение и анализ российского и международного опыта использования альтернативных видов энергии. Системный подход позволил всесторонне и целостно изучить данную проблематику. Методологической базой исследования явилась научная и учебная литература, приведенная в списке источников.

При постановке цели и определении основных задач на начальном этапе авторским коллективом был использован абстрактно-логический метод исследования для планомерного изучения возможностей бенчмаркетинга устойчивых энергетических технологий трансграничных регионов.

В процессе изучения достоинств и недостатков, а также возможностей применения устойчивых энергетических технологий использовался метод сравнительного анализа и синтеза для выявления закономерностей развития его видов и причинно-следственных связей между ними.

На этапе разработке алгоритма планирования, реализации и оценки экономической эффективности бенчмаркетинга устойчивых энергетических технологий трансграничных регионов применялся метод моделирования учётных процессов, а также методы научного познания – научной абстракции, диалектического развития, статистического обобщения.

В процессе проведения дискуссии применялись эвристические и логические методы. Надежность и аргументированность полученных

результатов подтверждает применение в исследовании таких методов, как статистический и экспериментальный.

Результатом проведенного исследования является алгоритм планирования, реализации и оценки экономической эффективности бенчмаркетинга устойчивых энергетических технологий трансграничных регионов, представленный на рисунке 1 и включающий 5 этапов.

Этап 1. Планирование результатов производственно-хозяйственной деятельности предприятия на предстоящий период, на основании выполнения которого менеджмент предприятия устанавливает плановые показатели объема производства и себестоимости единицы продукции.

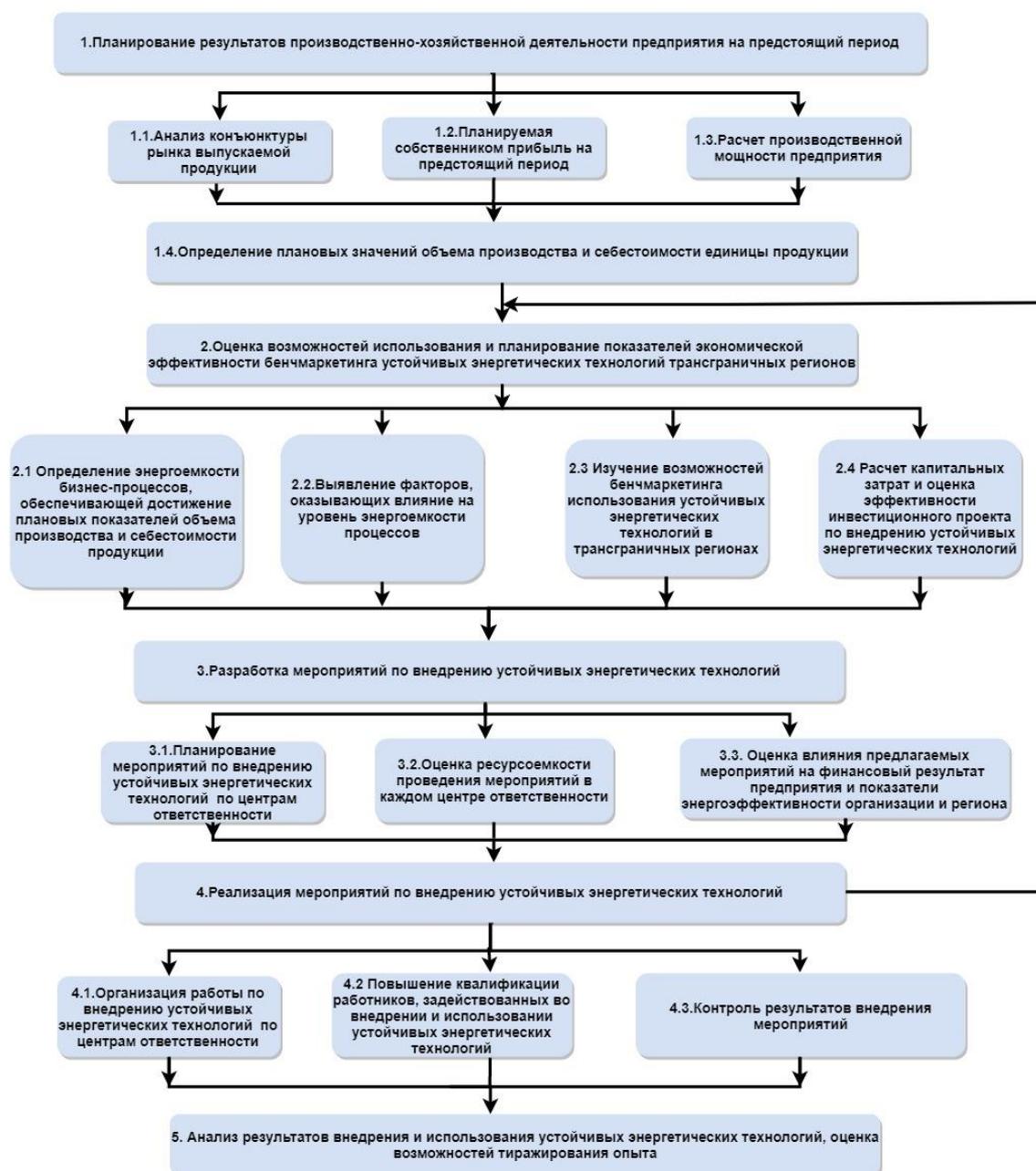


Рисунок 1 – Алгоритм планирования, реализации и оценки экономической эффективности бенчмаркетинга устойчивых энергетических технологий трансграничных регионов

Этап 2. Оценка возможностей использования и планирование показателей экономической эффективности бенчмаркетинга устойчивых энергетических технологий трансграничных регионов. Данный этап предусматривает: определение энергоемкости бизнес-процессов предприятия, обеспечивающей достижение плановых показателей объема производства и себестоимости продукции; выявление факторов, оказывающих влияние на уровень энергоемкости процессов (характеристики энергетической системы, используемых технических средств и оборудования, уровень плановых показателей объемов выпуска продукции, выполнения работ, оказания услуг); изучение возможностей бенчмаркетинга использования устойчивых энергетических технологий в трансграничных регионах (сбор и анализ информации о природных условиях и ресурсах трансграничных регионов, об опыте применения возобновляемых (солнечная энергия, вода, ветер, биомасса и др.) и других устойчивых источников энергии, например, биогаза при переработке отходов городов; расчет капитальных затрат и оценка эффективности инвестиционного проекта по внедрению устойчивых энергетических технологий).

Этап 3. Разработка мероприятий по внедрению устойчивых энергетических технологий предполагает планирование мероприятий по внедрению устойчивых энергетических технологий по центрам ответственности; оценку ресурсоемкости проведения мероприятий в каждом центре ответственности; оценку влияния предлагаемых мероприятий на финансовый результат предприятия (экономия затрат в сферах теплоснабжения и электроснабжения, прибыль, чистый дисконтированный доход, рентабельность инвестиций, срок окупаемости капитальных вложений) и региона (размер дотаций, субсидий и инвестиций на развитие энергетического потенциала региона, экономия средств бюджетов на тепло- и энергоснабжение), показатели энергоэффективности организации (экономия теплоэнергии, экономия электроэнергии, энергоемкость бизнес-процессов и в целом деятельности организации, удельный расход электроэнергии на производство единицы продукции) и региона (энергоемкость секторов промышленности, жилищного сектора, энергоемкость валового регионального продукта, интегральный индекс энергоэффективности, снижение объемов выбросов и сбросов в окружающую среду).

Этап 4. Реализация мероприятий по внедрению устойчивых энергетических технологий предусматривает организацию работы по внедрению устойчивых энергетических технологий по центрам ответственности; повышение квалификации работников, задействованных во внедрении и использовании устойчивых энергетических технологий; контроль результатов внедрения мероприятий.

Этап 5. Анализ результатов внедрения и использования устойчивых энергетических технологий, оценка возможностей тиражирования опыта предусматривает исследование результатов реализации инвестиционного проекта, проведение корректирующих мероприятий и подготовку инвестиционных проектов, предусматривающих распространение хозяйственной практики на другие бизнес-процессы или структуры организации.

В современных условиях предприятие стремится обеспечить устойчивое, конкурентоспособное и финансово-успешное функционирование на рынке, в том числе за счет использования инструментов менеджмента, основанных на анализе российского и международного опыта применения устойчивых энергетических технологий [6,7].

Гипотеза исследования заключалась в выявлении способности руководства предприятия на основе разработанного алгоритма планирования, реализации и оценки экономической эффективности бенчмаркетинга устойчивых энергетических технологий трансграничных регионов достигать запланированных финансово-экономических показателей, своевременно и точно реагировать на возникающие отклонения для обеспечения стабильного развития предприятия, а также повышения качества и уровня жизни населения в целом.

В результате проведенного исследования выявлено, что реализация концепции надежного, эффективного, социально приемлемого и экологически безопасного энергоснабжения с обеспечением всеобщего доступа к устойчивым энергетическим технологиям без ущерба для способности будущих поколений удовлетворять свои потребности призвана обеспечить снижение общего потребления энергии на 40% и рост доли устойчивой энергии до 30% с повышением энергоэффективности деятельности организаций и общества в целом [8].

К стимулам использования устойчивых энергетических технологий относятся: обеспечение энергобезопасности; защита окружающей среды; сохранение минеральных топливных ресурсов; охват новых рынков сбыта.

К видам устойчивых энергетических источников относятся: солнечная энергия, вода, ветер, биомасса, геотермальная энергия, энергия волн и моря, водород. Кроме того, ядерная энергия и отходы городов, не являясь возобновляемыми, в тоже время являются устойчивыми, так как в обозримой перспективе не иссякнут.

В процессе проведенных исследований установлено, что основными направлениями энергетической политики большинства стран мира является разработка и совершенствование технологий ветро- и фотогенерации, переработки биомассы и поиска безопасных технологий использования водорода [9]. При новом строительстве возможно развитие технологий экогородов, с целью обеспечения замкнутого цикла энергоснабжения [10]. Переработка отходов посредством анаэробного разложения, с выработкой биогаза, основой которого является метан, способна решить проблемы переработки отходов и заместить в энергетическом балансе городов ископаемые виды топлива [11]. Также применение биомассы (отходов сельского хозяйства и лесной промышленности) способно по энергосодержанию существенно увеличить производство топлива (по энергоемкости, образующиеся в России суммарно 420-550 млн. т отходов биомассы эквивалентны 85-128 млн. т бензина). Главной задачей при этом является разработка эффективных технологий их переработки [12].

Изученный опыт применения устойчивых энергетических технологий мира является не систематизированным с точки зрения воздействия их

применения на энергоэффективность регионов, и представляет разрозненные исследования, посвященные анализу результатов внедрения отдельных альтернативных энергетических технологий.

В данном исследовании предлагается комплексный алгоритм планирования, реализации и оценки экономической эффективности бенчмаркетинга устойчивых энергетических технологий трансграничных регионов. Результаты исследования могут быть использованы для дальнейшего совершенствования методики оценки экономической эффективности применения устойчивых энергетических технологий трансграничных регионов с целью минимизации энергозатрат и ущерба окружающей среде.

Предлагаемый авторами алгоритм планирования, реализации и оценки экономической эффективности бенчмаркетинга устойчивых энергетических технологий трансграничных регионов позволит осуществлять более эффективное управление, усиливая ответственность работников предприятий с одной стороны, и снижая уровень релевантных издержек – с другой.

При этом бенчмаркинг устойчивых энергетических технологий компаний с лучшей хозяйственной практикой важен не только для предприятий, заинтересованных в экономии энергоресурсов и росте операционной эффективности, его результаты выгодны и государству, которое финансирует развитие энергетики путем прямых инвестиций и косвенно через тарифное регулирование, и заинтересовано в повышении эффективности расходования этих средств.

Список использованных источников

1. Akhtar Hussain, Syed Muhammad Arif, Muhammad Aslam Emerging renewable and sustainable energy technologies: State of the ar Renewable and Sustainable Energy Reviews Vol.71, 2017 pp.12-28.
2. Rosemary N. Wojuola, Busisiwe P. Alant Sustainable development and energy education in Nigeria Renewable Energy Vol.139, 2019, pp.1366-1374.
3. Pibin Guo, Juan Kong, Yanshan Guo, Xiuli Liu Identifying the influencing factors of the sustainable energy transitions in China Journal of Cleaner Production Vol. 215, 2019 pp.757-766.
4. Черникова О.П., Баранов П.П. Формирование экологической отчетности угледобывающих предприятий // Горный журнал. 2018. № 3. С. 82-85.
5. Кузнецова Д.И., Черникова О.П. Возможности использования гелиоэнергетики в Кемеровской области Энергетика, информатика, инновации-2016: Международная научно-техническая конференция: НИУ «МЭИ», 2016. С. 130-134.
6. 2012 Международный год устойчивой энергетики для всех Available at: <https://www.un.org/ru/events/sustainableenergyforall/background.shtml> (29 03 2019).
7. Sustainable Energy // UN Chronicle Vol. LII No. 3 2015 Available at: <https://unchronicle.un.org/issue/sustainable-energy>.
8. Liuyang Zhan, Meiting Ju, Jinpeng Liu 2011 Improvement of China Energy Label System to Promote Sustainable Energy Consumption Energy Procedia 5 pp 2308-2315 Available at:

https://www.researchgate.net/publication/251712497_Improvement_of_China_Energy_Label_System_to_Promote_Sustainable_Energy_Consumption.

9. Фирсова В.А., Черникова О.П. Оценка эффективности использования ветроэлектростанции // Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке Сборник научных статей. 2019. С. 231-235.

10. Phillips L and Smith P Sustainable Urban Energy Is the Future UN Chronicle Vol. LII No. 3 2015 Available at: <https://unchronicle.un.org/article/sustainable-urban-energy-future/>.

11. Phillips L and Smith P Sustainable Urban Energy Is the Future UN Chronicle Vol. LII No. 3 2015 Available at: <https://unchronicle.un.org/article/sustainable-urban-energy-future/>.

12. Фирсова В.А., Черникова О.П. Оценка эффективности инвестирования в модульную котельную на биотопливе // Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке Сборник научных статей. 2019. С. 217-220.

УДК 338.2

Маркетинговая составляющая в современной инновационной модели развития предприятия

К.э.н., доцент Гареева Н.А.¹

¹ЧОУ ВО «Казанский инновационный университет имени В.Г. Тимирязова», г.Казань, Россия

Аннотация. В статье рассматриваются составляющие современной инновационной модели развития предприятия. Автор обосновывает основополагающую роль моделирования маркетинговой составляющей в инновационном развитии социально-экономической системы.

Ключевые слова: инновационная модель, маркетинговая составляющая, хозяйствующий субъект, социально-экономическая система.

Marketing component in the modern innovative model of enterprise development

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor Gareeva N.A.¹

¹Kazan Innovative University named after V.G. Timiryasov, Kazan, Russia

Abstract: In the article are discussed the components of a modern innovative model of enterprise development. The author substantiates the fundamental role of modeling the marketing component in the innovative development of the socio-economic system.

Keywords: innovation model, marketing component, business entity, socio-economic system.

Инновационный потенциал предприятий характеризуется кумулятивным ростом. Предприятия с более богатым и продолжительным «инновационным прошлым» имеют больше организационных и технических возможностей для осуществления инноваций в настоящем и будущем по сравнению с предприятиями, для которых инновационная активность является дискретной. Недостаток дополнительных инвестиций, инновационных разработок и «эффекта опыта» ограничивают доступ предприятий-аутсайдеров к

технологиям, которые разрабатываются, внедряются и успешно функционируют в развитых хозяйствующих субъектах [1,2].

Наращивание и эффективное использование инновационного потенциала предприятия представляется возможным при условии формирования инновационной модели развития. Любое предприятие можно охарактеризовать как открытую, сложную и динамическую социально-экономическую систему, охватывающую процессы производства, обмена, распределения и потребления материальных и нематериальных благ. Одним из эффективных способов исследования таких систем является моделирование. В свою очередь модели служат эффективным инструментом управления инновационным развитием предприятия. Модель упрощает задачу руководителя, аналитика в части управления, прогнозирования развития объекта моделирования и диагностики его состояния [5].

Модели социально-экономических систем относятся к достаточно сложным и обладают следующими общими свойствами:

1. Динамику развития таких моделей необходимо рассматривать в долгосрочной перспективе, поскольку любое существенное изменение рынка происходит в течение длительного промежутка времени, также восприятие и влияние инноваций на инновационную систему хозяйствующего субъекта носит отложенный характер;

2. Структура модели четко определяется имеющимися элементами и взаимосвязями между ними, в результате чего достигается эмерджентность системы;

3. Модель необходимо строить на основе массовых наблюдений за системами;

4. Динамичность модели – ее структура может изменяться в зависимости от тех макроэкономических факторов, которые имеют преимущественное влияние в анализируемой организации;

5. Для современных инновационных моделей характерны нелинейные связи, т.е. отдача от результатов инновационной деятельности растет непропорционально затратам на нее. Причинами нелинейности связей могут быть возникающая экономия на масштабе, за счет чего расходы на инновационную деятельность сокращаются или поддерживаются на определенном уровне, а также повышение уровня производительности инновационной деятельности, повышение квалификации, совершенствование навыков и рост знаний занятых в ней.

Немаловажной задачей является проверка модели на достоверность, заключающаяся в определении степени соответствия ее реальному объекту. Следует отметить, что проверка достоверности моделей социально-экономических систем – задача достаточно сложная; такие модели носят вероятностный характер и лишь с определенной степенью допущения можно оценивать их релевантность реальной картине.

Таким образом, инновационную модель предприятия целесообразно определять как эмерджентную совокупность элементов инновационной системы и взаимосвязей между ними, ориентированных на создание инновационной продукции, формирующих добавленную ценность для ее

потребителей и обеспечивающих таким образом инновационное развитие социально-экономической системы хозяйствующего субъекта [3].

Существует несколько подходов к разработке инновационной модели предприятия. Самый распространенный из них является системный подход, основанный на взаимодействии различных факторов, в том числе научной деятельности, включающей интеллектуальные ресурсы. Экономическая и институциональная среды являются приоритетными в этой модели, также большая роль отводится уровню восприимчивости предприятия не только к собственным инновациям, но и опыту других хозяйствующих субъектов. Эмпирическая инновационная модель предприятия учитывает взаимное влияние микро- и макроэкономических факторов на способность предприятия создавать и продвигать собственные инновации. Соответственно, большими возможностями инновационного развития обладают организации, которыми учитываются и постоянно анализируются все факторы внутренней и внешней среды. Однако на практике данная модель демонстрирует существенный недостаток, поскольку инновационный потенциал предприятия оказывается зависимым от неконтролируемых факторов макросреды.

Моделирование инновационной активности предприятия предполагает отслеживание изменений в инновационном поведении предприятий во времени с использованием панельных исследований. Такие модели опираются на кластерный анализ и их элементами выступают кластеры региона с их взаимосвязями с другими кластерами во времени и пространстве.

Современная инновационная модель предприятия должна опираться не только на ресурсные возможности хозяйствующего субъекта, но в большей степени – на его способность создавать добавочную ценность для товаров и услуг, отвечающих потребностям рынка. Инновационная модель организации должна отвечать современным вызовам рынка и внешней среды, постоянно совершенствуя создаваемые в ее рамках товары и услуги, организуя системы производства, обмена, распределения и потребления инноваций.

В основе современной инновационной модели, на наш взгляд, должна находиться маркетинговая инновационная стратегия, которая позволяет обеспечить:

- лучшее понимание того, как продвигать инновации;
- лучшую кооперацию между всеми участниками инновационного процесса;
- разработку адекватной инновационной политики;
- выделение приоритетных секторов, оценку эффективности текущей инновационной политики, обмен лучшим опытом;
- развитие инновационной культуры на предприятии.

Маркетинговая составляющая инновационной модели предприятия призвана решать следующие задачи:

1. Позиционирование инновационной продукции;
2. Выбор целевого рынка, на котором инновационная продукция предприятия будет востребована или использована для производства других товаров и услуг;

3. Выбор и обоснование методов ценообразования на инновации;
4. Поиск и выбор инновационных посредников, обеспечивающих продвижение инноваций;
5. Создание и обеспечение системы коммуникаций между всеми участниками инновационной модели предприятия;
6. Формирование портфеля инновационных продуктов;
7. Рыночная оценка интеллектуальной собственности.

Построение современной инновационной модели с позиции маркетингового подхода, прежде всего, заключается в определении структурного соотношения ее элементов и взаимосвязей между ними, т.е. субъектов и объектов инновационной системы, с тем чтобы обеспечить маркетинговое управление инновационным развитием региона [6].

Таким образом, роль маркетинга в инновационной модели предприятия сводится к гармонизации спроса на инновации и предложения результатов инновационной деятельности, обеспечению непрерывных, двухсторонних и эффективных коммуникаций между всеми участниками инновационного процесса, а также коммерциализации и успешному продвижению инноваций на целевые рынки, исследованиям реального и потенциального спроса, предпочтений целевых потребителей. Успешное позиционирование предприятия, формирование его положительного имиджа и репутации увеличивают привлекательность бренда хозяйствующего субъекта, и следовательно вероятность инвестиционной и инновационной заинтересованности со стороны инвесторов и инноваторов. В основе инновационной модели организации лежит утверждением о том, что новые знания и идеи могут возникать на любом этапе и у любого субъекта инновационного процесса, что потенциально может увеличить эффект от внедрения инновационной разработки. Кроме того, в инновационную модель предприятия целесообразно включать блок маркетинговых исследований и анализа, маркетингового управления, блок коммерциализации и продвижения инноваций. Маркетинговый блок в модели ориентирован на анализ и сравнение экономических и социальных эффектов от использования новшеств на каждой стадии их жизненного цикла для принятия оперативных управленческих решений с целью увеличения добавленной стоимости создаваемых в организации новшеств, а также выявления угроз появления конкурентов в виде товаров-аналогов, поиск новых способов продвижения инноваций.

Таким образом, современная инновационная модель предприятия должна опираться на маркетинговый инструментарий наряду с методами прямой и косвенной государственной поддержки инноваций.

Список использованных источников

1. Баркар, А.А. Использование внешней экономической и качественной информации для антикризисной диагностики предприятия / А.А. Баркар // Российское предпринимательство. – 2017. – № 8. – Т.18. – С.1327-1344.
2. Болдыревский, П.Б. Кластерный анализ экономической устойчивости промышленного предприятия / П.Б. Болдыревский, А.К. Игошев, Л.А. Кистанова // Экономический анализ : теория и практика. – 2017. – Т.16. – В.10. – С.1959-1971.

3. Гребенников, А.А. Методология построения системы финансовых показателей для оперативного принятия управленческих решений / А.А. Гребенников // Справочник экономиста. – 2017. – № 12. – С.60-69.

4. Дробышевская, Л.Н. Современные инструменты управления изменениями на предприятии / Л.Н. Дробышевская, Н.В. Стадникова // Российское предпринимательство. – 2017. – № 4. – С.603-620.

5. Красильникова, Е.В. Устойчивый рост компании: связь концепций жизненного цикла и финансово-экономических факторов, моделирование вероятности / Е.В. Красильникова // Экономический анализ : теория и практика. – 2017. – № 8. – Т.16. – С.1400-1419.

6. Леонтьев, Н.Я. Оценка инновационного развития как составляющая оценки конкурентоспособности предприятия / Н.Я. Леонтьев // Экономический анализ : теория и практика. – 2018. – № 8. – Т.17. – С.1414-1427.

7. Марсагишвили, Т.Г. Применение принципа достаточности капитала при формировании системы оценки потенциала развития коммерческих структур / Т.Г. Марсагишвили // Российское предпринимательство. – 2017. – № 5. – Т.18. – С. 859-868.

УДК 338.43

Состояние рынка продовольственного ритейла в Томской области

Пискунова Е.Е.¹

¹Национальный исследовательский «Томский государственный университет», г. Томск, Россия

Аннотация. В работе была изучена динамика основных показателей, характеризующих состояние розничной торговли продуктами питания в Томской области. Продовольственный ритейл имеет положительную динамику, в том числе увеличивается доля сетевых игроков. Выявлены ограничения, сдерживающие рост розничной торговли продуктами питания в Томской области. Определены перспективы развития отрасли и основные факторы, влияющие на спрос на рынке продовольственного ритейла.

Ключевые слова: продукты питания, продовольственные товары, розничная торговля, потребительский спрос, ритейлер.

State of the food retail market in the Tomsk region

Piskunova E.E.¹

¹ National Research Tomsk State University, Tomsk, Russia

Abstract: The article was studied the dynamics of the main indicators that characterized the state of retail food trade in the Tomsk region. Food retail has a positive trend, including an increasing share of grocery retail chains. Restrictions on the growth of retail trade of food products in the Tomsk region are identified. The prospects for the development of the industry and the main factors affecting demand in the food retail market are determined.

Keywords: food, food products, home shopping service, consumer demand, retailer.

Продуктовый ритейл является одним из наиболее быстро развивающихся и успешных сегментов розничного рынка, который является социально значимым для обеспечения населения продовольствием. Происходящие трансформации потребительского поведения и ценностей, изменение форматов торговли и роли сетевого ритейла обуславливают актуальность изучения российского и регионального рынков.

В торговой сфере употребляются термины «розничная торговля», «ритейл», «сетевой ритейл» и т. д. В переводе с англ. «retail» означает мелко порционную или штучную продажу товаров конечному потребителю, осуществляемую в разных формах для некоммерческого использования потребителями [1, с. 9]. Среди российских ученых существует несколько трактовок данного понятия. Одни, опираясь на содержание английского retail, говорят о синонимичности понятий «ритейл» и «розничная торговля». Другие авторы указывают на их различия, формулируя ритейл более узким понятием, являющимся разновидностью розничной торговли. В такой трактовке ритейл обладает следующими отличительными характеристиками:

- большое разнообразие реализуемых товаров и услуг, сосредоточенных в одном месте;

- продажа товаров в объемах, сопоставимых с товарооборотом оптовой торговли [1, с. 10].

В российской практике, а иногда даже в аналитических исследованиях российских экспертов ритейлом называют розничные торговые сети, которые работают с массовым клиентом и используют для этого ритейл-технологии. В данном контексте ритейл следует понимать как принцип организации торговли, при котором любой покупатель может свободно прийти и купить товар [1, с. 10].

Вследствие ограниченности доступных данных об объемах, реализованных на территории Томской области продовольственных товаров, в т.ч. и по типам игроков на данном рынке, в данной работе под продовольственным ритейлом будем понимать розничную продажу продовольственными товарами.

Оборот розничной торговли в целом в Томской области в номинальном выражении демонстрирует положительную динамику (таблица 1). Согласно расчетным данным Росстата, доля розничной торговли продуктами питания (с учетом напитков и табачных изделий) приближается к доле в 50 % от суммарного розничного оборота.

Таблица 1 – Оборот розничной торговли, млн руб.

	2014	2015	2016	2017	2018
Всего	123 369,2	134 226,0	141 43,8	148 097,7	158 537,5
Пищевые продукты, включая напитки, и табачные изделия	51 184,3	56 131,9	63 040,6	68 842,3	74 535,9
Доля пищевых продуктов (включая напитки, и табачные изделия) в суммарном обороте розничной торговли, %	41,5	41,8	44,6	46,5	47,0

Источник: Росстат

На увеличение доли продовольственных товаров и, соответственно, снижение доли непродовольственных товаров в структуре оборота розничной торговли влияет распространение форм потребления, не учитываемых при расчете розничного товарооборота (непредусмотренных к включению в расчет согласно методикам Росстата). Например, покупки в интернет-магазинах, рост объемов которых наблюдается ежегодно.

Несмотря на впечатляющую положительную динамику последних лет, сопоставление оборота розничной торговли показывает, что основной объем прироста был компенсирован потребительской инфляцией (таблица 2). По товарам, относящимся к пищевой группе, подобная ситуация наблюдалась в 2014-2015 гг., в следующие годы рассматриваемого периода мы видим превышение темпов роста оборота розничной торговли пищевых продуктов, в его стоимостном номинальном выражении, над показателем ИПЦ.

Таблица 2 – Индекс, % к предыдущему году

	2014	2015	2016	2017	2018
Индекс потребительских цен	107,7	114,3	106,9	103,7	103,0
Индекс оборота всей розницы	104,5	108,8	105,3	104,8	107,0
Индекс оборота розницы пищевых продуктов (включая алкогольные напитки и табачные изделия)	104,2	109,7	112,3	109,2	108,3

Источник: Росстат

Факт немалого влияния инфляции на динамику оборота розничной торговли подтверждают и данные об объемах реализованных в рознице товарах (таблица 3).

Таблица 3 – Индекс оборота розницы в стоимостном и натуральном выражении, в % к предыдущему периоду

	2014	2015	2016	2017	2018
Индекс оборота розницы пищевых продуктов (включая напитки и табачные изделия) на основе стоимостных данных	114,4	104,2	109,7	112,3	109,2
Индекс оборота розницы пищевых продуктов (включая напитки и табачные изделия) на основе натуральных данных	105,5	94	93,7	104,7	105,8

Источник: Росстат

В расчете на душу населения оборот сектора также демонстрирует высокие темпы роста (таблица 4). Это говорит о том, что увеличение продаж ритейлеров происходит не за счет прироста населения, а за счет увеличения потребления в расчете на человека. Столь быстрое развитие отрасли привлекает большое количество новых компаний и инвесторов.

Таблица 4 – Оборот розничной торговли в пересчете на душу населения, руб.

	2014	2015	2016	2017	2018
Розница всего	115 052	124 791	131 138	137 307	147 085
Только пищевые продукты	35 545	39 211	45 103	49 557	53 916
Доля пищевых продуктов в суммарной рознице, %	30,9	31,4	34,4	36,1	36,7

Источник: Росстат

В структуре продуктовой розницы можем наблюдать выраженную тенденцию роста доли оборота розничных сетей в суммарном обороте розничных продаж (рисунок 1). С 2014 года по 2018 год доля сетей выросла более чем на 20 п. п. При этом в 2018 году Росстатом было зафиксировано ускорение темпов роста доли сетей.



Рисунок 1 – Динамика доли розничных торговых сетей в формировании оборота розничной торговли пищевыми продуктами, включая напитки, и табачными изделиями

Структура розничной торговой сети Томской области продолжает меняться в сторону увеличения количества организаций торговли современных форматов, в т. ч. за счет сохраняющейся тенденции активного увеличения объектов торговых сетей федерального и регионального уровня.

Следует отметить, что существует тенденция изменения структуры продуктового ритейла в пользу сетевых игроков. Это хорошо видно в динамике числа торговых объектов федеральных и региональных сетей (таблица 5).

Таблица 5 – Динамика числа торговых объектов некоторых федеральных и региональных сетей на территории Томской области

	2017	2018	2019
Ярче	+30	+15	+10
Мария-Ра	+13	+6	+8
Абрикос	+1	н.д.	+3
Магнит	+14	+5	+19
Пятерочка		+14	+23
Фасоль		+8	+10

На основе данных Прогнозов социально-экономического развития Томской области на 2018, 2019 и 2020 годы.

Количество объектов федеральных и региональных торговых сетей каждый год увеличивается (в 2017 году – на 63 единицы, в 2018 году – на 49 единиц, в 2019 году – на 86 единиц). На территорию Томской области приходят новые ритейлеры (в 2018 году – «Пятерочка», в 2019 году – «Бристоль», «Доброцен», «Светофор»).

Среди продовольственных сетей, работающих на территории Томской области, можно выделить три группы:

1) Транснациональные бренды и сети (международный бизнес): METRO Cash&Carry, SPAR.

2) Федеральные сети (общероссийский бизнес): Пятерочка, Лента, Магнит, Светофор, Бристоль, Доброцен.

3) Региональные и местные сети: Ярче, Фуд City, Абрикос, Мария-Ра, Быстроном, Холидей.

Следует отметить негативные факторы проникновения федеральных и других региональных сетей на территорию области. Высокая доля торговых сетей в продовольственной торговле на территории некоторых муниципальных образований (до 50% и более) наряду с недостаточным развитием рынков, ярмарок, нестационарной торговли и других форматов, не относящихся к среднему и крупному бизнесу, ухудшает конкурентную среду в розничной торговле. При этом ощутимые выгоды получает потребитель, который за более низкие цены получает более высокий уровень качества товаров и обслуживания.

По данным Росстата, в структуре расходов населения на потребление по Томской области наблюдается рост расходов на покупку продуктов питания. В условиях снижения покупательной способности население переходит в режим экономии, уменьшая расходы на непродовольственные товары и увеличивая расходы на покупку продуктов питания, что создает условия для дальнейшего развития продуктового ритейла [2].

Существует несколько факторов, ограничивающих развитию рынка продовольственного ритейла в Томской области. Расширению сетевых ритейлеров препятствуют законодательные ограничения по товарообороту торговых сетей – доля реализованных продовольственных товаров сетью в границах муниципального образования за год не должна превышать 25 % [3]. При достижении данного показателя сеть больше не вправе приобретать или арендовать в соответствующих границах дополнительную площадь торговых объектов для осуществления торговой деятельности по любым основаниям. Проводимый Томским УФАС России анализ сведений о размере долей, занимаемых крупнейшими торговыми сетями в общем объеме всех реализованных продовольственных товаров за 2017 г. в границах Томской области, муниципальных районов и городских округов Томской области, выявил превышение предельного значения.

Участники рынка розничной торговли продовольственными товарами в качестве одного из ограничений быстрого регионального развития называют рекомендации региональных властей о закупке товаров у местных производителей, которые часто не могут обеспечить надлежащее качество продуктов и регулярность поставок. Такая система противоречит существующей системе логистики и снижает эффективность с затратной точки зрения [4].

Другим затруднением для стремительного роста торговых объектов, особенно крупных форматов, является поиск торговых площадей с выгодным месторасположением и рост цен на них. Выставленные на продажу объекты коммерческой недвижимости лишь в редких случаях представляют интерес для

федеральных игроков, ищущих объекты в удачных локациях. Более выгодно вместо покупки недвижимости заключать арендные договоры на освободившиеся площади от других сетей, которые под действием серьезнейшей конкуренции вынуждены уйти с рынка.

Административные воздействия также вносят изменение на рынок. Сокращение предложения в г. Томска в ближайшие годы произойдет со стороны мелких игроков традиционных форматов торговли (киоски, ларьки, павильоны). Как пишет Томская интернет-газета, Томск лишится как минимум 195 из 928 нестационарных объектов торговли, которые будут закрывать в административном порядке – как не вписывающиеся в городскую схему размещения подобных объектов и «противоречащие облику современного города» [5].

Проблемы действующей транспортной системы Томской области могут создать сложности при поставке товаров в торговые точки и обеспечении бесперебойной работы торгового объекта. Недостаточная плотность дорожной сети и ее существенная неравномерность по районам области снижают уровень транспортной доступности. Незрелость транспортной сети может создать неэффективные транспортные перевозки, что в свою очередь является ограничителем для расширения пространства рынка. Следует отметить, что в последние годы в Томской области наметилась тенденция увеличения финансирования строительства транспортных объектов и развития транспортной инфраструктуры.

При росте цен на продовольственные товары потребители ищут другие способы удовлетворения физиологических потребностей в пище, одним из которых выступает общественное питание. Следует отметить, что с распространением фаст-фуда по доступной цене для отдельных категорий потребителей более выгодно стало приобретение готовой пищи и питание в кафе.

Среди перспектив развития продовольственного ритейла в Томской области можно отметить следующее. Основной тенденцией российского рынка продуктового ритейла и рынка Томской области является его консолидация. Все большую долю на рынке занимают сетевые игроки. Ужесточение конкуренции и пока невысокий уровень консолидации розничной торговли продовольственными товарами в регионе сохраняют эту тенденцию на ближайшие периоды.

Поскольку продовольственные товары являются жизненно необходимыми, то на рынок продовольственного ритейла оказывает влияние численность населения и его структура. Очевидно, что увеличение на продовольственном рынке числа покупателей данной продукции равнозначно росту спроса. Согласно Прогнозу социально-экономического развития Томской области на 2020 год и на плановый период 2021-2022 годов, по базовому варианту ожидается положительная динамика реальных располагаемых денежных доходов населения. Благодаря проводимым мероприятиям и реализации национальных и региональных проектов прогнозируется, что в 2020-2022 годах демографическая ситуация в регионе будет иметь положительную динамику

развития, и будет наблюдаться прирост среднегодовой численности населения за счет как миграционного, так и естественного приростов.

На спрос на рынке продовольственного ритейла будут влиять факторы, характерные в целом для российского рынка, такие как изменение вкусов и предпочтений потребителей, возрастающий дефицит времени, значимость удобства потребителей.

Изменение вкусов и предпочтений потребителей. Потребители всё чаще стали обращать внимание при покупке продуктов питания на их происхождение, условия производства и их экологичность, а также стараются приобретать продукты более высокого качества. Распространяющаяся мода на здоровый образ жизни и здоровое питание приводит к изменению предпочтений в сторону натуральной, экологически чистой продукции и фермерских товаров, которые произведены без использования огромного количества химических веществ. Те потребители, которые придерживаются здорового образа жизни и качественного питания, понимают, что цена натуральных продуктов будет выше обычных, и готовы тратить больше. Данный фактор повлияет главным образом на структуру спроса, а также на предпочитаемые форматы торгового объекта [6].

Ускоренный темп жизни, повышение мобильности, возрастающая ценность времени при ощущении постоянной его нехватки приводят к тому, что покупатели предпочитают готовую еду в кафе или ресторане, хороший магазин рядом с домом или альтернативную доставку домой [6]. Данный фактор может негативно сказываться на продовольственном ритейле, если компании не будут учитывать потребительские интересы. Кроме того, под воздействием дефицита времени серьезные изменения претерпевает структура продовольственного ритейла. В прошлое уходят популярные еще пару лет назад семейные поездки в супермаркет в выходные дни для покупок продуктов на неделю. В настоящее время потребители не готовы тратить большое количество времени на покупки продуктов, поэтому большее развитие получает онлайн-торговля, магазины формата «у дома», кафе внутри магазинов.

Для сокращения временных издержек потребители совершают покупки в магазинах с удобной для них локализацией, например, рядом с офисом или домом. Фактор удобства начинает противостоять цене – часть потребителей готова переплатить, чтобы не стоять в длинной очереди в супермаркете.

Перспективы развития продовольственного ритейла в Томской области связаны с дальнейшим увеличением доли сетевого ритейла, изменением форматов под воздействием трансформации потребительских ценностей и поведения в сторону «магазинов у дома», ростом объема продаж через Интернет.

Список использованных источников

1. Попова Е. М. Становление и особенности развития российского продуктового ритейла: дис. канд. экон. наук: 08.00.05 / Е. М. Попова. – Хабаровск, 2015. – 176 с.
2. Иванова, О. М. Российский рынок розничной торговли продуктами питания: состояние и перспективы [Электронный ресурс] / О. М. Иванова,

О. В Титова // Экономические исследования и разработки. – Электрон. дан. – 2018. – № 4. – Режим доступа: <http://edrij.ru/article/23-04-2018> (дата обращения: 12.03.2020).

3. Анализ рынка продовольственных товаров за 2014-2015 гг. на территории Томской области [Электронный ресурс] : УФАС по Томской области. – Электрон. данные. – 2016. – Режим доступа: <https://tomsk.fas.gov.ru/news/12460> (дата обращения: 15.03.2020).

4. Аналитическая база 700 торговых сетей FMCG России – 2019. Демо-версия [Электронный ресурс] // Агентство INFOLine. – Электрон. дан. – 2019. – Режим доступа: <https://infoline.spb.ru/upload/iblock/a28/a2837eddbf9970cfa0f8a b9776bb6a89.pdf> (дата обращения: 12.03.2020).

5. Разворот. 2019. Торговля [Электронный ресурс] / Р. Садиев // Томская интернет-газета. – Электрон. дан. – 2019. – Режим доступа: <http://gt.tomsk.ru/spread/2019-torgovlya/> (дата обращения: 13.03.2020).

6. Что хочет потребитель? [Электронный ресурс] // Retail.ru. – Электрон. дан. – 2019. – Режим доступа: <https://www.retail.ru/articles/chto-khochet-potrebitel/> (дата обращения: 09.03.2020).

УДК 339.92

К вопросу о путях глобализации современной экономики

К.э.н. Ковалева Е.В.¹, Михайлова Т.А.¹, Цымбалюк М.В.¹

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

Аннотация: в статье рассматривается сущность глобализации, факторы, ее порождающие; особенности, связанные в современной экономике с цифровизацией или индустрией 4.0 (глобализация технологическая); влияние регионализации на глобализацию; новые пути реализации потенциала для развития глобализации.

Ключевые слова: глобализация, цифровизация, искусственный интеллект, технология 5G, Программа «Цифровая экономика», регионализация, управляемая глобализация.

On the question of ways to globalization of the modern economy

Ph.D. Kovaleva E.V.¹, Mikhailova T.A.¹, Tsymbalyuk M.V.¹

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Abstract: the article examines the essence of globalization, the factors that generate it; features associated with digitalization or industry 4.0 in the modern economy (technological globalization); the impact of regionalization on globalization; new ways to realize the potential for the development of globalization.

Keywords: globalization, digitalization, artificial intelligence, 5G technology, Digital economy Program, regionalization, managed globalization.

В конце 20 века важнейшей формой и одновременно новым этапом интернационализации хозяйственной жизни стала глобализация.

Изменения, произошедшие в мире за последние десятилетия, привели к качественно новому характеру связей и отношений между всеми странами,

получившими название «глобализация». Под ней понимается всеобщая взаимозависимость всех субъектов мировой экономики в условиях открытой системы экономических, общественно-политических и культурных связей на основе современных информационных технологий. В процессе глобализации формируются информационные, инновационные, производственные и финансовые сети.

Процессу глобализации способствуют такие факторы, как либерализация торгово-политических режимов в рамках международных экономических отношений. Наиболее глобальными считаются мировые кредитный и фондовый рынки. Развитие процессов транснационализации ведет к тому, что крупные банки выступают структурной основой для финансово-промышленных групп как главных игроков в рамках глобальной экономики. Изменились также возможности и роль системы телекоммуникаций, а также существенное развитие получила международная транспортная инфраструктура. Возник ряд черт, присущих всем национальным хозяйствам: возросло сходство национальных модулей производства и потребления, все более интернациональным становится технический прогресс.

Глобализация-многофакторный процесс, обусловленный взаимозависимостью национальных и мировой экономики и политики.

В современной экономике можно выделить две особенности процесса глобализации: во-первых, это изменение платформы для глобализации, ее платформой стала цифровизация или индустрия 4.0: глобализация становится глобализацией технологической. Вторая особенность – тенденция на регионализацию.

Что касается новой платформы для глобализации, то цифровая трансформация экономики дает возможность совершить качественный скачок, используя радикальные изменения в мировом разделении труда. При этом выделяют два ключевых направления развития цифровизации: технологический прогресс и развитие гуманитарного потенциала.

Среди многих направлений развития технического прогресса входным билетом в будущее считают 5G. Именно эта технология может обеспечить его владельцам технологический отрыв от конкурентов. Возможности, которые открываются с внедрением нового стандарта обмена данных, связаны с увеличением скорости передачи данных (в 100 раз по сравнению с текущим стандартом 4G), новыми перспективами в среде 5G Smart Home (умного дома) и Internet of Things (Интернета вещей), запуска Smart City (умного города) и Smart State (умного государства). Реализация 5G на практике – это результат взаимодействия многих транснациональных компаний в мировой экономике. Разработкой модельных технологий нового протокола занимаются Qualcomm, Intel и Huawei; инфраструктуру развивают Nokia, Ericsson, ZTE, Cisco, Samsung, телекоммуникационное оборудование для работы 5G производит и готова развернуть (причем очень дешево) Huawei. Таким образом, благодаря выгодам международного разделения труда возможно осуществление международной кооперации на высоком технологическом уровне, расширение доступа к средствам связи и международной информации. Для развертывания сети 5G все

готово уже в 2019 году в Южной Корее и Китае. Другие страны с условием, что, если Huawei развеет беспокойства, связанные с вопросами национальной безопасности, согласны включить китайское оборудование в список поставщиков для развертывания сетей 5G. Однако в списке этих стран не оказалось Америки: проигрывая технологическую войну Китаю, в США, нарушая свободное предпринимательство, конкуренцию, правительство вмешалось в частный бизнес и запретило продажу телекоммуникационного оборудования китайских компаний Huawei и ZTE под предлогом защиты национальной безопасности.

Сети пятого поколения должны сформировать будущую основу экономик, объединяя огромное количество объектов и систем в таких критических областях, как энергетика, транспорт, банковское дело, здравоохранение, промышленные системы управления, несущих конфиденциальную информацию и поддерживающих системы безопасности. Поэтому нужен согласованный подход к безопасности будущих мобильных сетей.

Целям глобализации должна содействовать реформа Всемирной Торговой Организации (ВТО), правила которой не учитывают особенности государственных экономик, в частности, промышленных субсидий и принудительной передачи технологий. Против таких дискриминационных обязательств выступают США и ЕС, особенно в торговых отношениях с Китаем.

В России мероприятия по развитию сквозных технологий должны быть реализованы в рамках национальной программы «Цифровая экономика». В сфере совершенных технологий в мировой экономике статус России двойственен: с одной стороны, это аутсайдер, но с другой стороны имеет повышенный потенциал развития. Россия отстает от США и Китая, но в то же время в России есть сильные военные разработки.

Разработкой связи пятого поколения в России будут заниматься «Ростелеком» и «Ростех». «Ростех» также будет разрабатывать интернет вещей и квантовых сенсоров. Между крупнейшими российскими компаниями распределили и другие технологические направления: Сбербанк был выбран компанией, отвечающей за развитие искусственного интеллекта ИИ, за квантовые вычисления будет отвечать «Росатом», за квантовую связь РЖД.

Размер мировых госинвестиций в разработку искусственного интеллекта не раскрывается. Как пишет Центр новой американской безопасности (CNAS), только две региональные администрации в Китае потратили на эту сферу почти по 15 млрд. долл. Правительство США, планирует потратить почти 5 млрд. долл. Из федерального бюджета на 2020 год на исследования и разработки в области ИИ и машинного обучения.

В России на реализацию программы по развитию ИИ начиная с 2019 года в течении шести лет планируется выделить 90 млрд. рублей.

Модель финансирования в разных странах неодинакова. В Китае это не только контроль над данными, но и значительное государственное инвестирование в сферу ИИ.

В Америке помимо государственных инвестиций высока доля частных вложений. По данным аналитической компании CB Insights, в 2018 году в стартапы, связанные с ИИ, вложили 9,3 млрд. долл.

Наши государственные вложения в сферу ИИ недостаточно большие по сравнению с Китаем. Но полностью рыночных условий, как на Западе, тоже нет. Мы выбрали средний путь с помощью таких институтов развития, как «Сколково». Это делает возможным грантовое финансирование проектов разных стадий, причем без вхождения в долю компании. По российской версии стратегии развития ИИ, к 2024 году 10% российских крупных и средних компаний должны использовать технологии на базе искусственного интеллекта, к 2030-му доля таких компаний должна увеличиться до 20%.

Что касается регионализации международных экономических отношений, ее связи с глобализацией, в экономической теории выделяют два подхода. Первый говорит о том, что если мировое хозяйство превращается в единый рынок товаров, услуг, капитала, рабочей силы, знаний, то регионализация выступает как движение к этой цели. И это не препятствие для глобализации, а путь к ней.

Вместе с тем региональная экономическая интеграция оказывает сдерживающее влияние на развитие глобальных международных экономических отношений. Это связано с установлением менее благоприятных условий внешнеэкономических связей для других регионов и группировок.

Так, например, выход Великобритании из Евросоюза поколебал европейский миропорядок: единое торговое пространство, единую внешнюю политику, единую правовую систему и нравственные ценности, начало которому было положено в 1946 г. «планом Монне». Трамп выступил против многосторонних соглашений о свободной торговле, вывел США из договора о тихоокеанском партнерстве (ТТП), восстановил торговые барьеры, особенно в торговле с Китаем, поддержал выход Великобритании из Евросоюза.

Все большую роль начинает играть континентальная интеграция. Здесь примером может быть энергетическая стратегия Европейского сообщества (ЕС) центральное место, в которой занимает диверсификация источников энергии. Реализуется эта стратегия на основе регионального сотрудничества. Важные объекты газовой инфраструктуры создаются в Балтийском регионе. ЕС оказывает финансовую поддержку строительству газовых интерконнекторов между Польшей и Литвой, Финляндией и Эстонией, Клайпедского терминала СПГ (сжиженного природного газа).

ЕС создает Энергетический союз для обеспечения равной энергетической безопасности для своих членов. С этой целью и строятся интерконнекторы, позволяющие превратить газовые рынки стран ЕС в систему сообщающихся сосудов. В этом случае складываются менее благоприятные условия для российской торговли газом в Европе, возникает угроза сокращения традиционных для России внешних рынков сбыта.

Следует отметить, что сдерживающее влияние регионализации на процессы глобализации связано не только с экономическими, но и в значительной степени с геополитическими факторами, решениями, которые принимаются лидерами ведущих экономических держав. В этих условиях, а также с учетом цифровизации как новой платформы для глобализации, эталоном мирохозяйственных связей будет, на наш взгляд, не протекционизм, а управляемая глобализация. В современной экономике нет тренда о

деглобализации, а есть проблема поиска новых путей потенциала для развития глобализации (это, в частности, искусственный интеллект, секторы услуг, финансов), развитие гуманитарного потенциала.

Список использованных источников

1. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]: <http://www.gks.ru/>.
2. The World Trade Organization (WTO). Всемирная торговая организация официальный сайт. [Электронный ресурс]: <https://www.wto.org/>.
3. Центральный банк Российской Федерации. Официальный сайт. [Электронный ресурс]: <https://cbr.ru/>.

УДК 658.7

Методы рационализации логистических затрат организаций

Стеблюк П.В.¹

Научный руководитель: д.э.н. Кушнеров Ю.П.¹

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

Аннотация: В статье обоснована необходимость снижения логистических затрат организаций. Разработаны методы их рационализации по функциональным областям, приведена структура ключевых факторов экономии и показатели логистического контроллинга.

Ключевые слова: логистика, функциональные зоны логистики, логистические затраты, методы рационализации логистических затрат.

Methods for rationalizing logistics costs of organizations

Steblyuk P.V.¹

Scientific supervisor: doctor of economics Kushnerov Yu. P.¹

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Abstract: The article substantiates the need to reduce logistics costs of organizations. Methods of their rationalization by functional areas are developed, the structure of key saving factors and indicators of logistics controlling are given.

Keywords: logistics, functional zones of logistics, logistics costs, methods of rationalization of logistics costs.

Целью любого предприятия является получение прибыли, которую можно увеличить разными способами, один из них – снижение затрат. Актуальность снижения логистических затрат крайне важна в настоящее время, при этом для компаний, которые сокращают затраты на логистику, ключевым фактором является автоматизация и оптимизация бизнес-процессов. С помощью автоматизированной, рентабельной транспортно-логистической системы компания может осуществить важные стратегические изменения, обеспечить прозрачность для управления, снизить затраты и повысить уровень обслуживания потребителей [1].

Логистика – это наука о планировании, контроле и управлении транспортировкой, складированием и другими операциями, совершаемыми в процессе предоставления сырья и материалов до производственного предприятия, доведения готовой продукции до потребителя, а также передачи, хранения и обработки соответствующей информации.

Логистика постоянно сталкивается с новыми проблемами и меняется быстрее, чем любая другая отрасль. Одним из самых главных изменений является расширение использования технологий. Например, некоторые из этих изменений проявляются непосредственно в движении товаров – таких, как спутниковое слежение за передвижением транспорта и системами автоматического наведения, но наибольшее влияние пришло с коммуникациями.

Когда компания собирается совершить покупку, она должна составить описание нужного товара, запросить цену, необходимые документы, выяснить счета, детали доставки и так далее. В прошлом эти и множество других документов должны были быть напечатаны и разосланы между организациями. Это может сделать даже простую транзакцию сложной и трудоемкой.

Обычно все заинтересованы в том, чтобы затраты на логистику были как можно ниже, а затраченное время – короче. Менеджеры стремятся к снижению затрат, чтобы компании оставались конкурентоспособными, а их потребители хотят платить меньше, насколько это возможно. Многие организации снизили свои расходы на логистику до уровней, которые влияют на их некоторые операции. Например, низкие транспортные расходы позволяют продавать продукцию за пределы своего региона или страны.

Стремясь к снижению затрат, организации должны поддерживать свой уровень обслуживания. Улучшенная логистика означает предоставление услуг, которые будут устраивать потребителей, при минимально возможных затратах. Проблема заключается в том, чтобы найти именно то, что действительно необходимо покупателю. К каждому человеку нужно найти индивидуальный подход, но ключевым фактором является время выполнения. Это общее время между заказом и доставкой. Опять же, как правило, все заинтересованы в том, чтобы данные процессы протекали максимально быстро и беспрепятственно. Когда потребитель решает совершить покупку, он предполагает, что товар будет доставлен в кратчайшие сроки; поставщику важно, чтобы клиенты были довольны быстрым обслуживанием и отсутствием проблем в цепочке поставок. В идеале, время выполнения должно быть максимально приближено к нулю.

В настоящее время всё чаще вводятся различные способы снижения логистических затрат производства. При неэффективной организации процессов производства продукции могут возникать излишние логистические затраты, то есть потери, которые часто свидетельствуют об износе оборудования, простое производственных мощностей, избыточном количестве запасов незавершенного производства. При неэффективной организации процессов сбыта также зачастую возникают излишние логистические затраты, то есть потери в результате неправильного прогнозирования объема спроса на готовую продукцию [2]. Для устранения подобных проблем необходимо принимать определенные решения и следить за дальнейшим уровнем логистических затрат.

Некоторые методы снижения затрат взаимосвязаны с их повышением. Например, снижение затрат на транспортировку повышает затраты на хранение, а снижение затрат на упаковку повышает убытки от нарушения целостности товара при перевозке. В подобных решениях необходимо прийти к компромиссу, выбрать правильные решения проблем, чтобы максимально уменьшить убытки.

Оценка экономической эффективности логистической системы необходима менеджменту компаний для проведения работ по совершенствованию деятельности функциональных сфер логистики и разработки мер по снижению затрат [3]. В таблице 1 представлены методы рационализации логистических затрат производственного предприятия, которые автору удалось найти и обобщить в процессе проведения исследования.

Таблица 1 – Методы рационализации логистических затрат производственного предприятия

Функциональная область логистики	Методы рационализации логистических затрат
Логистика снабжения	<ul style="list-style-type: none"> – выбор поставщиков ресурсов с наилучшими предложениями цен и качества продукции; – координация деятельности предприятия с поставщиками и возможная интеграция; – поиск более дешевых заменителей ресурсов; – создание систем регулирования запасов; – проведение инвентаризации; – обновление складского оборудования; – уменьшение ненормативных складских запасов; – создание единой номенклатуры для учета и поиска ресурсов на складах
Логистика производства	<ul style="list-style-type: none"> – инвестирование в технологическое и техническое совершенствование производства (автоматизация, роботизация, компьютеризированные системы управления); – совершенствование организации производства и труда; – аутсорсинг менее производительной деятельности; – повышение производительности труда и уровня механизации производства; – повышение технического уровня производства; – упрощение конструкции изделия
Логистика распределения	<ul style="list-style-type: none"> – определение точной структуры рынка и прогноз спроса; – точное исследование каналов распределения; – повышение точности соблюдения сроков; – координация деятельности предприятия с дистрибьюторами и возможная интеграция; – аутсорсинг второстепенных процессов

В процессе контроля над логистическими издержками недостаточно контролировать затраты, которые образуются в пределах одного предприятия. Требуется выявление всех затрат и уточнение механизма их формирования.

Традиционные методы учета затрат на логистику осуществляет калькуляция по функциональным направлениям. Это позволяет не растрчивать ресурсы на логистические процессы и генерировать информацию о наиболее важных возможностях и характере их взаимодействия друг с другом [4].

Существуют расходы материальных ресурсов, времени и труда, которые необходимо экономить и минимизировать. В таблице 2 представлена структура ключевых факторов экономии затрат.

Таблица 2 – Структура ключевых факторов экономии

Факторы общей экономии	Экономия	
	сокращение	исключение
Материальные ресурсы	<ul style="list-style-type: none"> - сокращение обусловленных норм расхода материальных ресурсов; - сокращение обусловленных объёмов запасов ресурсов, незавершённого производства и готовой продукции 	<ul style="list-style-type: none"> - исключение сверхнормативных расходов материальных ресурсов; - исключение сверхнормативных, необусловленных излишних объёмов запасов; - исключение дефектной продукции, перепроизводства продукции
Время	<ul style="list-style-type: none"> - сокращение нормативов времени выполнения операций; - сокращение длительности обусловленных процессов: основных, обеспечивающих (обслуживающих и вспомогательных); - сокращение обусловленных перерывов 	<ul style="list-style-type: none"> - исключение необусловленных излишних процессов, операций и перемещений; - исключение необусловленных перерывов и простоев
Труд	<ul style="list-style-type: none"> - сокращение нормативов времени выполнения операций и обусловленных действий; - сокращение обусловленных перерывов; - сокращение обусловленной численности рабочих 	<ul style="list-style-type: none"> - исключение необусловленных излишних действий; - исключение незанятости, простоев; - исключение необусловленной излишней численности рабочих

Общая экономия ресурсов: материальных, трудовых и времени предусматривает экономию затрат и исключение потерь. Главным инструментом сокращения затрат на предприятии является контроллинг [5]. Объект логистического контроллинга – процессы снабжения, производства и сбыта. Сам контроллинг затрат заключается в выявлении факторов, вызывающих отклонения фактических значений затрат от плановых, а также определении места возникновения таких отклонений, нахождении способов их преодоления и поиске путей их минимизации. Осуществление контроллинга затрат требует от предприятия отказа от котлового метода учета затрат и

перехода на функциональный/процессный и объектный учет затрат, по местам их возникновения.

Таблица 3 – Показатели логистического контроллинга

Группы показателей	Показатели
Структурные и рамочные	<ul style="list-style-type: none"> - число работников; - режим труда; - число и тип транспортных и подъемно-транспортных средств; - имеющиеся мощности (складские, производительные и др. площади); - уровень механизации и автоматизации; - норма плановых затрат; - объем выполняемых задач (перевозимое количество)
Производительности	<ul style="list-style-type: none"> - время транспортировки для каждого заказа, мощности транспортировки (число транспортных средств, структура парка); - производительность персонала; - пропускная способность склада; - погрузочно-разгрузочной рампы; - уровень загрузки мощностей; - доля ремонтных работ
Экономичности	<ul style="list-style-type: none"> - затраты на заказ; - затраты на единицу груза/товара; - затраты на тонну/км; - эксплуатационные расходы на транспортные и подъемно-транспортные средства в единицу времени; - связывание капитала запасами материалов на складах; - издержки, вызванные дефицитом
Качества	<ul style="list-style-type: none"> - уровень обслуживания; - качество услуг; - частота возникновения ошибок, приводящих к ущербу

При интегрированном комплексном управлении, внедрении инструментария логистики и контроллинга затрат на предприятии уровень логистических затрат и на этой основе общих затрат предприятия снизится, что приведет к укреплению финансовой устойчивости и усилению конкурентоспособности компании [6]. Кроме того, группировка логистических затрат позволит осуществить контроль над уровнем затрат по отдельным операциям, выявить эффективность различных схем организации логистической деятельности. Важно управлять общими затратами на протяжении всего пути, применять интегрированные логистические методы для закупок, производства и распределения продуктов.

Некоторые специалисты считают, что лучший совет по логистике заключается в следующем: стоит использовать поставщиков, чтобы снизить затраты. Иногда поставщики могут покрывать прямые затраты на логистику, но также они могут быть и партнерами по снижению затрат. Одна из идей заключается в создании консорциума покупателей для закупки необходимых логистических материалов по сниженной цене, которая сопровождается покупкой в больших количествах. Поставщики могут покрывать прямые затраты на логистику.

Также одно из направлений снижения затрат и ликвидации проблем с логистикой в целом, – это централизовать свое распределение. Зачастую у компаний есть товары на неоправданно большом количестве складов. Это делает управление запасами более сложным из-за постоянной необходимости управлять и перемещать запасы между складами по всему миру.

Постепенно, с развитием технологий и автоматизации управления, компании смогут выстроить цепочку логистики, которая будет удовлетворять всем требованиям. Современные разработки и присущий опыт позволяют предприятиям минимизировать свои затраты.

Список использованных источников

1. Нифонтов А.И., Черникова О.П. Гармонизация производственно-сбытовой деятельности угольных шахт: монография. Новокузнецк: СибГИУ, 2016. 129 с.

2. Методы снижения логистических затрат на производственном предприятии в современных условиях. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/metody-snizheniya-logisticheskikh-zatrat-na-proizvodstvennom-predpriyatii-v-sovremennyh-usloviyah>.

3. Нифонтов А.И., Черникова О.П., Кушнеров Ю.П. Методы оценки экономической эффективности логистической системы и управления уровнем логистических затрат // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2019. Т. 4. № 2. С. 239-245.

4. Козлов В.К., Царева Е.С. Производственная логистика (Логистика производства) : учеб. пособие. СПб, 2013.

5. Логистический контроллинг в системе управления затратами. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.xcomp.biz/4-3-logisticheskij-kontrolling-v-sisteme-upravleniya-zatratami.html>.

6. Нифонтов А.И., Кушнеров Ю.П., Черникова О.П. Оптимизация закупочной деятельности угледобывающих предприятий // Организатор производства. 2015. № 4 (67). С. 35-43.

УДК 339.9

Некоторые институциональные аспекты долевой экономики

К.э.н., доцент Ковалева Е.В.¹

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

Аннотация: В работе рассматриваются некоторые институциональные проблемы долевой экономики – ее формирование как результат эволюции, отбирающей более эффективные институты, действующие в условиях цифровых технологий, сети Интернет, социальных сетей. Изменение деловой среды вызывает необходимость новых способов организации экономических взаимодействий долевой экономики, имеющей как положительные, так и отрицательные черты, меняющей модель поведения потребителя в экономике.

Ключевые слова: долевая (совместная) экономика, институты, цифровые технологии, сеть Интернет, социальные сети, модель поведения потребителя, ресурсы, стратегия устойчивого развития.

Some institutional aspects of a shared economy

Candidate of Economics, Associate Professor Kovaleva E.V.¹

¹The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Abstract: The paper considers some institutional problems of shared economy – its formation as a result of evolution, which selects more efficient institutions operating in the conditions of digital technologies, the Internet, and social networks. Changing the business environment necessitates new ways of organizing economic interactions of a shared economy, which has both positive and negative features, and changes the model of consumer behavior in the economy.

Keywords: shared (joint) economy, institutions, digital technologies, Internet, social networks, consumer behavior model, resources, sustainable development strategy.

Неоинституциональный подход в вопросе институциональной динамики, причин и источников институциональных изменений соединяет точку зрения о том, что, с одной стороны, экономические агенты создают новые формальные правила, а с другой в обществе действует эволюционный механизм, отбирающий более эффективные институты. Одним из них стала долевая экономика.

С точки зрения институциональных изменений принципиально важным в модели долевого (совместной) экономики является возникновение децентрализации экономических функций, развитие современной одноранговой экономики, формирование так называемого «плоского» экономического пространства, в рамках которого возникают горизонтальные сети производства и обмена, а участники экономической деятельности взаимодействуют друг с другом без посредников. Таким образом, экономические транзакции формируются между равноправными участниками отношений, а социальное взаимодействие выступает не только в качестве основы долевого хозяйства, но и фактором развития и включения в долевого хозяйства новых участников. На новом витке эволюции этот метод хозяйствования получил развитие в связи с применением цифровых технологий, сети Интернет, социальных сетей, формирующих инфраструктуру для формирования сообществ, обмена ресурсами, навыками, идеями. Таким образом, меняется деловая среда, в которой работают участниками рыночных отношений. Поэтому механизмы, способы организации экономических взаимодействий также должны изменяться (по Норту).

Долевого хозяйства представляет собой взаимодействие двух сторон, одна из которых обладает какими-либо ресурсами и не использует их, а другая сторона готова их использовать в течение определенного времени для удовлетворения собственных потребностей. Термин ведет свое происхождение от английского «to share», что означает раздавать или делиться. Понимают термин «долевого хозяйства» в современной экономике по-разному: от совместного применения простых бытовых вещей, до оптимального использования сложного промышленного оборудования и создания мозгового центра, проектной группы в Интернете для решения каких-либо проблем. Что является свидетельством проникновения данного типа экономии во многие секторы традиционной экономики.

Выделяют четыре категории видов совместной деятельности:

1. Совместное потребление: это может быть получение доступа к товарам или услугам, совместное использование, обмен ресурсами как материальными, так и нематериальными активами.

2. Совместное производство: сотрудничество по проектированию, производству, дизайну, распределению.

3. Совместное обучение: разделение ресурсов и знаний, чтобы учиться вместе.

4. Совместные финансы: краудфандинг, прямые связи, совместная страховка, дополнительные валюты.

Все перечисленные выше виды долевого (совместной) экономики имеют общие черты: строятся на Интернет технологиях; открытость; соединяют распределенные сети людей (или активов); используют незадействованные активы или способности людей; в организации контроля за качеством и формирования доверия большую роль играет мнение участников.

Эти общие черты, характеризуя, в том числе, место человека в данной модели, могут быть дополнены тем, как пересматривается роль потребителя в данной системе отношений: он выступает и в качестве получателя, и поставщика ресурсов. Важным является и то, что в системе горизонтальных связей потребители активно учувствуют в формировании своей доли продукта или услуги, в развитии этого продукта.

С другой стороны, именно изменение модели поведения потребителя стало толчком развитию долевого экономики: если раньше у потребителя было стремление обладать определенным благом, то сейчас более привлекательным стало временное использование или аренда. Особенно это характерно для поколения миллионов, которые в основном нацелены на потребление, а не на владение. Современное поколение мало привязано месту жительства и месту работы, демонстрируя так называемый «гибкий» подход к жизни.

Что касается всего того, что окружает человека в жизни, то очередной виток прогресса сделал вещи общедоступными и кратковременными. Поэтому люди перестали за них цепляться. Так как вещи часто меняются, к ним перестали привязываться и с удовольствием готовы ими делиться. С другой стороны, у определенной категории пользователей накопилось большое количество неиспользуемых предметов. Потребители, расчищая затоваренную жизнь, определяют, чем стоит владеть, а чем только пользоваться. И это не только проблема людей с высоким уровнем дохода. Просто у одних людей лишнее – дорогое, у других – так себе, у третьих дешевое. Появился новый потребительский тренд: он оперирует категориями «разумный аскетизм», «бережливый стиль жизни», осуществляя свой вклад в реализацию проектов устойчивого развития, а также появление новых форм социального взаимодействия. Таким образом, меняется отношение к собственности и потреблению.

Ключевым фактором и появления, и развития долевого экономики стала степень снижения стоимости поиска информации и транзакции, а также сокращение затрат на ресурсы благодаря внедрению новых методов их использования и эффективных моделей организации. Развитие Интернет

технологий привело к появлению цифровых платформ, соединяющих обе стороны сделки без посредников, проверяющих поставщиков и клиентов, добавляя тем самым элемент доверия через рейтинги и обзоры, а также используя надежные системы оплаты (социальные сети также создают механизмы доверия и репутации на анонимных рынках). Развитие цифровых платформ является одним из важных элементов институциональной инфраструктуры долевой экономики. Экономия средств, особенно в условиях падения и стагнации реальных доходов в российской экономике легла в основу новых форм социального взаимодействия – долевой экономике. По данным Российской ассоциации электронных коммуникаций и ТИАР – Центра, совокупный объем основных отраслей совместного потребления в России по итогам 2018 года приблизился к 511 миллиардам рублей. Основной вклад в этот объем внесли C2C продажи, а также онлайн-биржи фрилансеров, а сервисы совместных поездок (карпулинг) и каршеринг, краткосрочная аренда жилья. Например, по сравнению с 2017 годом в 2018 рынок в целом вырос на 30%.

Долевая экономика, возникнув как относительно новый институт на принципиально отличающейся от предыдущих моделей цифровой платформе, стимулирует принятие законодательных актов, регулирующих совместное потребление. Ее использование вызвало к жизни много вопросов, в частности, уклонение от налогов, обход государственного регулирования, в частности, на рынке труда. Работодатель, согласно экономической природе обмена, заинтересован получить доступ к рабочей силе, используя цифровые платформы, по минимальной цене. Работники в условиях слабого экономического роста используют эти платформы для поиска работы или получения дополнительного дохода. Этот механизм позволяет избежать условий трудового законодательства, а также сокращает затраты на рабочую силу. Снижение уровня доходов, как известно, сокращает потребление и экономическую активность в целом в экономике. Долевая экономика на рынке труда также формирует тенденцию к контрактной и временной работе, не давая полной и реальной картины на рынке труда, при этом переносит риск экономической неопределенности от работодателя к работнику. Система может столкнуться и с непрофессиональными поставщиками услуг.

На развитие долевой экономики оказывают влияние национальная специфика, традиции, культура. Пока что в российской экономике мы можем констатировать слабое развитие социального капитала: для развития долевой экономики в городах люди должны больше доверять друг другу, малознакомым людям. Доступ к совместному потреблению ограничен большими городами. Также для пользователей услуг нужны средства связи и обеспечение безопасности личных данных.

Нельзя не видеть того, что долевая экономика играет специфическую роль в российской экономике по отношению к малому и среднему бизнесу. Цифровые платформы облегчают доступ к рынку небольшими игроками, позволяя им предлагать свои услуги, и создавать репутацию. Что особенно важно для развития малого и среднего бизнеса в регионах.

Для минимизации негативных эффектов долевой экономики большую роль будут играть правила и ограничения, действующие в цифровом обществе. С другой стороны – институты, оптимизирующие модели взаимоотношений и величину транзакций между участниками.

Долевая экономика – это не панацея для решения проблем современной экономики. Как и любой экономический институт, она имеет положительные и отрицательные стороны. Задача состоит в том, чтобы эту экономическую модель, развившуюся в цифровом пространстве, обеспечить соответствующей институциональной средой.

Список использованных источников

1. Молчанова В.А. Долевая экономика на региональных рынках туризма: в чем секрет успеха компаний Airbnb и Uber? // Региональная экономика: теория и практика. – 2018. – Т.16, №2. – С. 379-394.

2. Орлова, Г.А. Развитие «долевой» экономики / Е.В. Попов, А.Н. Зеленюк // Российский внешнеэкономический вестник : журнал. Москва, 2016. №8.

3. Попов, Е.В. Инновации в институциональном моделировании долевой экономики / Е.В. Попов, К. Герцегова, К.А. Семячков // Журнал институциональных исследований : журнал. Москва : ООО «Гуманитарные Перспективы», 2018. Том 10 (номер 2).

4. Попов Е.В., Веретенникова А.Ю. (2019). Институциональное обеспечение долевой экономики в развитии городской среды // Journal of Institutional Studies, 11(2), 044-059. DOI: 10.17835/2076-6297.2019-11.2.044-059.

5. Strielkowski W. and Popov E. (2017). Economic Modelling in Intuitional Economic Theory. Journal of Institutional Studies, 9(2), 18-28 (<https://doi.org/10.17835/2076-6297.2017.9.2.018-028>).

УДК 338.984

Анализ особенностей бизнес-плана в зависимости от сферы деятельности

Вохминцева А.А.¹, Андреева О.Е.¹

Научный руководитель: к.т.н., доцент Златицкая Ю.А.¹

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

Аннотация: В статье рассматриваются особенности разработки бизнес-плана в зависимости от сферы деятельности компании, а именно: сфера промышленности, строительства, сельского хозяйства, услуг, торговли.

Ключевые слова: бизнес-план, бизнес-планирование

Analysis of the features of a business plan depending on the field of activity

Vohmintseva A.A.¹, Andreeva O. E. ¹

Scientific adviser: Ph.D., assistant professor Zlatitskaya J.A.¹

Abstract: The article discusses the features of developing of business plan depending on the scope of the company, specifically: industry, construction, agriculture, services, trade.

Keywords: business plan, business planning.

Разработка бизнес-плана особенно важна в рыночной экономике, так как это адаптивный, постоянный процесс, в результате которого происходит регулярная корректировка принимаемых решений.

Бизнес-план выступает своего рода инструментом презентации проекта, обоснования целесообразности инвестирования. Для выполнения этих функций содержание бизнес-плана, с одной стороны, должно как можно более полно отражать все аспекты планируемого проекта. С другой стороны, данный документ не должен быть перегружен излишней информацией, поскольку это затрудняет ее восприятие и анализ, увеличивает трудоемкость разработки бизнес-плана. Состав необходимой информации, представленной в бизнес-плане, во многом определяется особенностями планируемого проекта, сферой его реализации.

Сфера реализации проекта с точки зрения вида деятельности является одним из основополагающих факторов, влияющих на структуру и содержание бизнес-плана. Рассмотрим особенности бизнес-плана, реализуемого в следующих сферах:

- промышленность;
- строительство;
- сельское хозяйство;
- услуги;
- торговля.

Функционирование предприятий промышленности имеет ряд особенностей, отражающих требования к содержанию элементов бизнес-плана. Особенное внимание при составлении бизнес-плана промышленного предприятия необходимо уделить разработке производственной программы, то есть детальному плану производства и реализации продукции, которые должны отражать ее объем и ассортимент. Производственный раздел также должен включать сведения о том, кто является поставщиками сырья и материалов, об имеющихся договорах на систематические поставки, поскольку это значимые факторы обеспечения непрерывности производства и удачной реализации проекта. Также в бизнес-плане обязательно необходимо рассмотреть состав и размер основных и оборотных средств. Ввиду того, что материальные затраты занимают наибольший удельный вес в структуре расходов промышленных предприятий, следует подробно остановиться на составе этих затрат: собственник бизнеса или инвестор должен достаточно четко видеть, из каких элементов складывается себестоимость планируемой к производству продукции. В бизнес-план следует включить детализированную характеристику структуры себестоимости продукции [5].

Отрасль строительства во многих аспектах отличается от промышленности. В данной отрасли действуют свои специфические

технические и экономические особенности, которые связаны со своеобразностью продукции и строительных процессов. Продукция строительства неподвижна и территориально закреплена. Эта особенность обуславливает необходимость постоянной передислокации производственных структур строительных организаций с одного строящегося объекта на другой, наличия для этих целей различных транспортных средств, мобильной строительной техники, необходимость быстрого перемещения ее с объекта на объект и существенных транспортных расходов [3].

Особенностью продукции строительной сферы являются ее большие размеры, сложность, многодетальность и материалоемкость. Доля затрат на материальные ресурсы в общих затратах сферы строительства более 60%, это необходимо отразить в бизнес-плане, реализуемом в сфере строительства. Также при написании бизнес-плана, реализуемого в сфере строительства, следует учитывать высокую степень капиталоемкости продукции, которая обуславливает большие единовременные потребности в инвестициях на капитальные вложения, что может вызывать необходимость использовать дорогие заемные средств [2].

Многообразие и уникальность строительной продукции отражаются на ее ценообразовании. Эта особенность требует большого профессионального мастерства рабочих и инженерно-технических работников, затрудняет организацию поточного строительства, удорожает готовую продукцию. На каждый объект разрабатывается проект и составляется смета, которую необходимо представить в бизнес-плане.

Длительность производственного цикла в строительстве ведет к образованию больших размеров незавершенного производства. Это приводит к возникновению разных способов расчетов за строительную продукцию и выполненные объемы строительно-монтажных работ, это необходимо учесть при разработке бизнес-плана. Процесс строительного производства зависит от географических, климатических и погодных факторов, которые могут негативно повлиять на процесс строительства (ухудшение условий труда, простои).

Основными особенностями сельского хозяйства, оказывающими влияние на бизнес-планирование в этой сфере, являются: сезонность данного вида деятельности, высокая степень риска, связанного с неурожаем, сложность реализации продукции, зависимость от природных условий, несовпадение периода производства и потребления. Ввиду этого особый акцент в бизнес-плане следует делать на характеристике месторасположения сельскохозяйственного предприятия и удаленности рынков сбыта. Вследствие сложности сбыта продукции и сезонности основной упор в разделе «Маркетинг» следует делать на вопросы реализации продукции.

Для сельского хозяйства характерно наличие внутривладельческого оборота, необходимого для обеспечения непрерывности производственного цикла, особенности которого должны быть учтены при разработке производственного раздела бизнес-плана. В финансовом плане должно быть отражено то, что издержки аграрных организаций распределены во времени неравномерно. Их пик приходится на момент сбора урожая, а также на момент

посевной. Поэтому в бизнес-плане в отчете по денежным потокам расчеты с шагом в один год следует дополнять расчетами с шагом в один месяц [5].

В разделе «Риски» необходимо провести анализ чувствительности проекта в зависимости от возможных изменений природно-климатических условий.

При реализации аграрных проектов сложно обслуживать кредитные ресурсы в связи с низким уровнем рентабельности инвестиций. Ввиду этого в бизнес-плане таких проектов особый акцент следует сделать на расчете запаса финансовой прочности проекта, а также рассмотреть несколько сценариев реализации проекта.

Особенности бизнес-планирования инвестиционных проектов в сфере услуг обусловлены, прежде всего, высокой скоростью оборота капитала, значительной чувствительностью к изменению рыночной конъюнктуры, благоприятными условиями для развития бизнеса за счет расширения коммуникативных связей с одновременным возрастанием требований к профессионализму, опыту и общей культуре субъекта рынка, неопределенностью результата деятельности по оказанию услуг [4].

Особое внимание в бизнес-плане инвестиционного проекта, реализуемого в сфере услуг, заслуживает персонал, так как именно от него во многом зависит успешность будущего бизнеса. Характерной чертой бизнеса в сфере услуг является высокая доля расходов на оплату труда в общем объеме текущих затрат.

При организации нового предприятия, действующего в сфере услуг, существуют входные барьеры в отрасль, такие как экономия на масштабах и приверженность потребителей компаниям. Поэтому инициатор инвестиционного проекта должен разработать программу преодоления входных барьеров [1].

При разработке маркетингового плана также следует обратить внимание на увеличение числа составляющих комплекса маркетинга для фирм, работающих в сфере услуг. К традиционным пяти элементам комплекса маркетинга, которыми являются товар, цена, сбыт, продвижение, персонал, добавляются еще два – обстановка, или окружение и процесс.

В бизнес-план для предприятий сферы услуг вместо производственного плана кратко излагается планируемый перечень услуг, оказываемых предприятием. Для сферы услуг важнейшими при оценке эффективности реализации проекта в рамках финансового раздела бизнес-плана являются такие показатели, как количество клиентов, выручка, налогооблагаемая прибыль, объем инвестиций. Ценообразование в сфере услуг имеет также ряд особенностей, поскольку, в отличие от товаров, услуги нематериальны. При выборе метода формирования цены на услуги необходимо не только учесть указанную специфику, но и проанализировать спрос на рынке и цены конкурентов, рассчитать издержки.

Определенная специфика характерна для бизнес-плана проекта, реализуемого в торговом секторе. В структуре персонала торговой организации велик удельный вес работников, являющихся материально ответственными лицами и несущих личную ответственность за сохранность и использование материальных ценностей и денежных средств. Отсюда вытекает необходимость

отражения в бизнес-плане системы контроля за персоналом [2].

При разработке финансового плана необходимо учитывать, что на торговых предприятиях существуют свои показатели определения результативности функционирования организации, такие как скорость оборачиваемости средств, объем товарооборота с единицы площади, поэтому их расчет и оценка должны быть отражены в бизнес-плане.

Среди особенностей реализации проектов в сфере торговли можно отметить наличие большего, чем в других сферах деятельности, удельного веса оборотных средств в структуре активов, необходимость четкой организации логистических процессов и мерчандайзинга. Существование необходимости обработки торговыми организациями большого информационного потока, сопровождающего процесс купли-продажи, приводит к необходимости рассмотрения в бизнес-плане IT-обеспечения реализации инвестиционных проектов в сфере торговли, например рассмотреть автоматизацию управления складом.

Таким образом, бизнес-планы инвестиционных проектов для разных сфер деятельности, несмотря на существующие стандарты разработки, обладают значительными различиями. При разработке бизнес-плана необходимо вносить определенные поправки на сферу деятельности проекта, чтобы квалифицированный инвестор сразу мог заметить высокое качество бизнес-плана, что, безусловно, повысит уровень привлекательности инвестиционного проекта.

Список использованных источников

1. Инишева В. В. Структура и содержание бизнес-плана для нового предприятия малого бизнеса / В. В. Инишева // Молодежь и наука. 2016. – №7. С. 85. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=28279278> (дата обращения: 21.01.2020).

2. Книга А.С., Странцов И.А. Методический аспект формирования требований к содержанию бизнес-планов для различных типов инвестиционных проектов//Вестник Алтайской академии экономики и права. 2017. № 2. С. 36-40. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=17427693> (дата обращения: 25.01.2020).

3. Костюкова С.Н. Совершенствование методики расчета показателей эффективности бизнес-плана в строительстве//Вестник Полоцкого государственного университета. Экономические и юридические науки. 2017. № 5. С. 98-104. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=23841147> (дата обращения: 07.02.2020).

4. Рубинштейн Е. Д., Лазаренко В. Ф. Исследование особенностей разработки и реализации бизнес-планов инвестиционных проектов в производственной сфере и сфере услуг // Теория и практика общественного развития. 2016. №5. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-osobennostey-razrabotki-i-realizatsii-biznes-planov-investitsionnyh-proektov-v-proizvodstvennoy-sfere-i-sfere-uslug> (дата обращения: 10.02.2020).

5. Странцов И. А., Книга А. С. Особенности бизнес-планирования инвестиционных проектов в сельском хозяйстве и промышленном производстве // Вестник АГАУ. 2018. №12. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-biznes-planirovaniya-investitsionnyh-proektov-v-selskom-hozyaystve-i-promyshlennom-proizvodstve> (дата обращения: 12.02.2020).

УДК 330.133.2

Сравнительный анализ вклада материальных и нематериальных активов в стоимость бизнеса

Калюкина К.Е.¹, Жукова А.О.¹

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

Аннотация. Развитие инновационной экономики и внедрение цифровых технологий приводят к трансформации бизнес-процессов, где движущим фактором, придающим уникальные преимущества бизнесу и влияющим на его стоимость, становятся нематериальные активы. Определяется вклад материальных и нематериальных активов в стоимость бизнеса путем сравнительного анализа на примере зарубежных и российских компаний.

Ключевые слова: материальные активы, нематериальные активы, стоимость, бизнес, капитализация.

Comparative analysis of the contribution of tangible and intangible assets to business value

Kalyukina K.E.¹, Zhukova A.O.¹

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Abstract. The development of an innovative economy and the introduction of digital technologies lead to the transformation of business processes, where intangible assets become a driving factor that gives unique advantages to a business and affects its value. The contribution of tangible and intangible assets to the value of a business is determined by comparative analysis using the example of foreign and Russian companies.

Keywords: tangible assets, intangible assets, value, business, capitalization.

В настоящее время, когда происходят инновационные и цифровые изменения в экономике, создающие новые условия для развития бизнеса, ключевым источником создания стоимости являются нематериальные активы. Они способны играть важную роль в получении конкурентных преимуществ в цене и в качестве производимой продукции, повышении эффективности менеджмента и достижении финансовых успехов.

Нематериальные активы, не имея материально-вещественной формы, делают вклад в покупательскую ценность бизнеса без непосредственного потребления. К основным формам нематериальных активов относятся: корпоративная интеллектуальная собственность (патенты, торговые марки, авторские права, государственные лицензии и бизнес-методологии), ноу-хау, гудвилл (имущественный, персональный). Тогда как материальные активы

представляют покупательскую ценность через здания, оборудования, землю, товарно-материальные запасы, транспортные и денежные средства.

Ведущая в мире независимая консалтинговая компания по оценке бизнеса и стратегии «Brand Finance» проанализировала стоимость нематериальных и материальных активов крупнейших компаний в течение почти четырех с половиной десятилетий. Результаты данного анализа представлены на рисунке 1 [1].

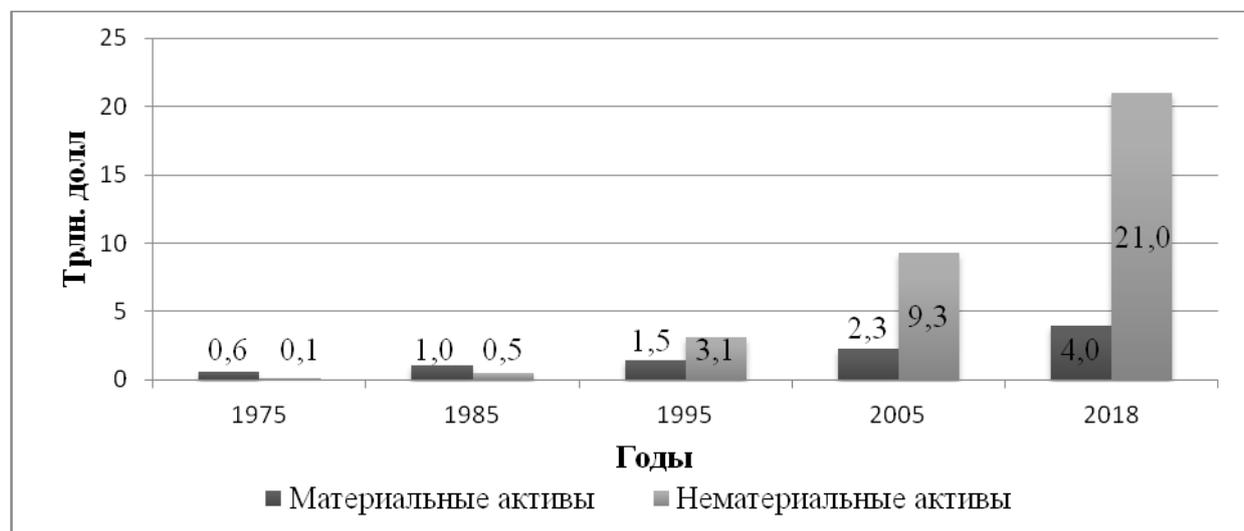


Рисунок 1 – Динамика изменения доли материальных и нематериальных активов в структуре активов за 43 года

Ещё три десятилетия назад нематериальные активы играли гораздо меньшую роль, чем физические активы. За анализируемое время нематериальные активы превратились из вспомогательного актива в основной, который составляет большую долю в активах крупнейших компаний мира.

В таблице 1 представлены ведущие компании мира по общей стоимости активов и стоимости нематериальных активов за 2019 год [2].

Таблица 1 – Рейтинг компаний по стоимости активов

Компания	Сектор	Общая стоимость НМА, млрд. долл.	Доля НМА в общей стоимости, %	Стоимость материальных активов, млрд. долл.	Стоимость предприятия, млрд. долл.
Microsoft Corp	Internet & Software	904	89	106	1,009
Amazon.com Inc	Internet & Software	839	93	65	903
Apple Inc	Technology & IT	675	77	199	874
Alphabet Inc	Internet & Software	521	65	279	800
Facebook Inc	Internet & Software	409	79	110	518
AT&T Inc	Telecoms	371	84	70	441

Продолжение таблицы 1

Компания	Сектор	Общая стоимость НМА, млрд. долл.	Доля НМА в общей стоимости, %	Стоимость материальных активов, млрд. долл.	Стоимость предприятия, млрд. долл.
Tencent Holdings Ltd	Internet & Software	365	88	52	417
Johnson & Johnson	Pharma	361	100	-2	359
Visa Inc	Banking	348	100	-1	348
Alibaba Group Holding	Internet & Software	344	86	56	400

Исходя из данных таблицы, можно сделать вывод, что стоимость компаний цифровых секторов экономики, таких как Интернет и программное обеспечение (ПО), технологии и IT, в значительной степени зависит от нематериальных активов: компания Microsoft имеет самый большой коммерческий облачный бизнес в мире. Фармацевтические и медицинские компании также занимают лидирующие места в списке. Их нематериальная ценность в значительной степени определяется патентами, а также слияниями и поглощениями. Например, Johnson & Johnson в ежегодном отчете за 2019г. сообщили о 32 млрд. долл. США на патенты и товарные знаки.

По данным ежегодного рейтинга Forbes «Крупнейшие публичные компании мира 2000» за 2019 год в таблице 2 был составлен список российских компаний с высокой рыночной стоимостью [3].

Таблица 2 – Активы и рыночная стоимость крупнейших российских компаний

Место	Компания	Отрасль	Активы, млрд. долл.	Рыночная стоимость, млрд. долл.
40	Газпром	Энергетическая	305,9	59,9
47	Сбербанк	Банковская	449,7	78,5
52	Роснефть	Нефтегазовая	191,3	72,2
97	Лукойл		82,6	61,1
330	Сургутнефтегаз		74,1	14
386	Транснефть		46	19,3
471	ВТБ Банк	Банковская	212,8	7,3
500	Новатэк	Нефтегазовая	17,5	52,7
524	Татнефть	Нефтегазовая	17,3	27,2
767	Россети	Энергетическая	36,7	3,3
925	Северсталь	Горночная промышленность и металлургия	6	13,6
1189	Интер РАО	Энергетическая	10,7	4,4
1237	ММК	Металлургия	7,2	7,7

Продолжение таблицы 2

Место	Компания	Отрасль	Активы, млрд. долл.	Рыночная стоимость, млрд. долл.
1327	Алроса	Алмазодобывающая	5,9	11
1370	Магнит	Ритейл	8,8	5,7
1467	АФК «Система»	Финансовая	21,1	1,4
1704	ММВБ	Финансовая	58,9	3,2
1837	Московский кредитный банк	Банковская	30,9	2,5
1895	ОАК	Авиационная	17,2	5,1
1957	РусГидро	Энергетическая	13,6	3,5

Анализируя данные, представленные в таблице, можно сделать вывод, что большинство лидирующих мест принадлежит компаниям нефтегазовой отрасли – 6, энергетических компаний в списке 4, банков 3, ведущим банком из которых является ПАО «Сбербанк».

На рисунке 2 показано соотношение материальных и нематериальных активов в ПАО «Газпром», ПАО «Сбербанк», ПАО «НК «Роснефть», ПАО «Московская биржа ММВБ-РТС» и ПАО АФК «Система».

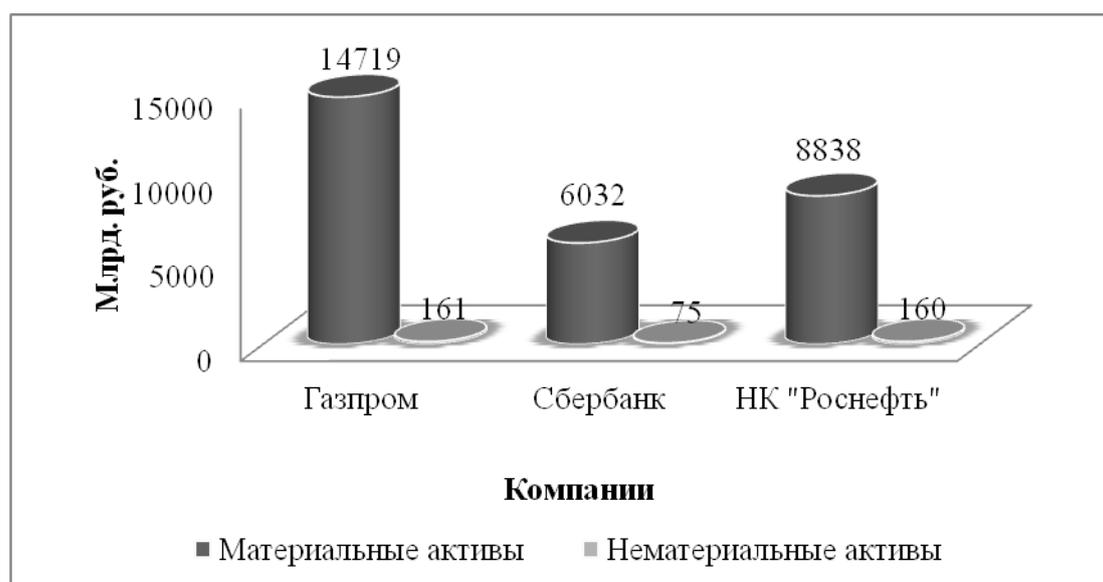


Рисунок 2 – Соотношение НМА и материальных активов в крупнейших компаниях России

При сравнении вклада материальных и нематериальных активов в стоимость бизнеса заметно, что в России из-за сырьевого характера экономики и высокой капиталоемкости соответствующего бизнеса, большая доля в структуре активов принадлежит материальным активам.

Рост доли топливно-энергетических отраслей в общем объеме промышленности привлекает инвестиции. Для увеличения доли нематериальных активов при сырьевой направленности российской экономики необходимо привлекать инвестиции в несырьевые секторы экономики, в

высокотехнологичные и наукоёмкие отрасли с целью их развития и модернизации, уменьшая при этом отток капиталов из страны.

Сравнительный анализ вклада материальных и нематериальных активов в стоимость бизнеса показал, что преобладание нематериальных активов характерно для компаний цифрового сектора, не производящих товары и не оказывающих услуги в материальной сфере. Стоимость таких компаний в значительной степени определяется стоимостью их нематериальных активов. Значительный вклад материальных активов в стоимость компаний характерен для отраслей, специфика функционирования которых предполагает использование традиционных технологий.

Однако внедрение инноваций в деятельность компаний и увеличение значимости нематериальных активов может способствовать развитию предприятий и увеличению их рыночной стоимости. Компании, специфика деятельности которых основана на использовании новых технологий, имеют в структуре стоимости предприятия значительную долю нематериальных активов, что свидетельствует о развитии компании и повышении её конкурентоспособности в современных рыночных условиях.

Список использованных источников

1. Нематериальные активы: скрытый, но важный фактор стоимости компании [Электронный ресурс] URL: <https://www.visualcapitalist.com/intangible-assets-driver-company-value>.

2. «Глобальный трекер нематериальных финансов» (GIFT™) – ежегодный обзор нематериальной стоимости в мире [Электронный ресурс] URL: https://brandirectorypublic.s3.eu-west-2.amazonaws.com/reports_free/brand-finance-gift-2019-full-report.pdf.

3. Рейтинг Forbes «Крупнейшие компании мира – 2000» [Электронный ресурс] URL: <https://www.forbes.com/global2000/list/11/#tab:overall>.

УДК 338.27

Анализ деловой активности и рентабельности деятельности предприятия

Инжеватова А.В.¹, Жак Е.О.¹

Научный руководитель: к.э.н., доцент Гринкевич О.В.¹

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

Аннотация: в статье представлены основные аспекты анализа деловой активности и рентабельности, проанализированы показатели, представлена основная цель деловой активности и рентабельности. Определены основные причины снижения данных показателей, также намечены основные пути улучшения финансового состояния предприятия.

Ключевые слова: деловая активность, рентабельность, финансовое состояние, оборачиваемость, ликвидность.

Analysis of business activity and profitability of the company

Inzhevatova A.V.¹, Jac E.O.¹

Scientific adviser: Ph.D. Grinkevich O.V.¹

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Abstract: the article presents the main aspects of the analysis of business activity and profitability, analyzes the indicators, and presents the main goal of business activity and profitability. The main reasons for the decline in these indicators are identified, and the main ways to improve the financial condition of the enterprise are also outlined.

Keywords: business activity, profitability, financial condition, turnover, liquidity.

Показатели деловой активности предприятия применяются для анализа эффективности деятельности предприятия. За счет увеличения скорости оборота средств можно повысить производственный потенциал предприятия. Для того чтобы оценить деловую активность организации необходимо произвести анализ показателей оборачиваемости, т. е. исследовать ее динамику и уровень. Скорость оборота средств оказывает большое воздействие на ликвидность, платежеспособность.

Анализ деловой активности проводится с целью раскрытия значимых и незначимых сторон предприятия, определения уровня рисков, которые могут снизить финансовые результаты, уменьшить уровень конкурентоспособности. С помощью показателей деловой активности и рентабельности можно произвести оценку прошлой и нынешней хозяйственной деятельности и разработать прогноз [3].

Скорость оборачиваемости капитала характеризуется следующими показателями:

- коэффициентом оборачиваемости;
- продолжительностью оборота.

Оборачиваемость активов обозначает эффективность использования оборотных средств организации независимо от места их привлечения [4].

При ускорении оборота происходит высвобождение оборотных средств, тем самым можно проследить экономию запасов материалов, топлива, финансов и других средств. Финансы, которые будут высвобождены, накапливаются на расчетном счете организации, тем самым укрепляя ее платежеспособность [6].

Произведем оценку деловой активности предприятия ООО «ТЭК «Мереть», показатели представлены в таблице 1.

Рассматривая результаты расчетов, можно наблюдать в 2017 году снижение оборачиваемости текущих активов, что говорит о снижении экономического и, в частности, финансового потенциала предприятия. Увеличение наблюдается в 2018 году, это означает, что «ТЭК «Мереть» стало интенсивнее использовать свои активы.

Увеличение оборачиваемости в 2018 году прослеживается по дебиторской и кредиторской задолженностям, следовательно, предприятие повысило эффективность своей деятельности.

Таблица 1 – Оборачиваемость текущих активов ООО «ТЭК «Мереть»

Наименование показателей	2016 год	2017 год	2018 год	Отклонение в 2017г. к 2016г.	Отклонение в 2018г. к 2017г.
Коэффициент оборачиваемости текущих активов	0,56	0,54	0,58	-0,02	0,4
Продолжительность оборота текущих активов, дней	122	108	128	-14	20
Коэффициент оборачиваемости дебиторской задолженности	2,02	1,93	2,07	-0,09	0,14
Продолжительность оборота дебиторской задолженности, дней	15	19	93	4	74
Коэффициент оборачиваемости производственных запасов	14,95	15,45	16,67	0,5	1,22
Продолжительность оборота производственных запасов, дней	72	48	18	-24	-30
Коэффициент оборачиваемости кредиторской задолженности	5,7	5,4	5,82	-0,03	0,42
Продолжительность оборота кредиторской задолженности, дней	179	72	131	-107	59

На основании вышеприведенного анализа рассчитаны показатели, характеризующие основные этапы обращения денежных средств в процессе деятельности предприятия.

Данными показателями являются:

- продолжительность операционного цикла;
- продолжительность финансового цикла [2].

Основные этапы обращения денежных средств представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Основные этапы обращения денежных средств ООО «ТЭК «Мереть»

Этапы обращения денежных средств	Дни			Отклонение в 2017 г. к 2016 г.	Отклонение в 2018 г. к 2017 г.
	2016 год	2017 год	2018 год		
Продолжительность операционного цикла	202,3	209,83	195,51	7,53	-14,32
Продолжительность финансового цикла	139,14	143,16	133,65	4,02	-9,51

Увеличение операционного и финансового цикла в 2017 году рассматривается как отрицательная тенденция, т. к. это приводит к росту потребностей в оборотных средствах для текущей деятельности предприятия. В 2018 году продолжительность снижается, финансовое состояние улучшается, повышается эффективность управления задолженностями и оборотными активами.

Также для более полного анализа эффективности финансово-хозяйственной деятельности используются показатели рентабельности. На

практике с помощью показателей рентабельности можно оценить эффективность деятельности предприятия, степени использования вложенного капитала и ликвидности [1].

При анализе рентабельности предприятия необходимо принять во внимание следующие особенности:

- время, при котором организация делает переход на новое оборудование или вид деятельности;
- риски, их положительные и отрицательные стороны;
- оценка (необходимо пересмотреть изменения за несколько периодов) [5].

Рентабельность деятельности ООО «ТЭК «Мереть» представлена в таблице 3.

Таблица 3 – Рентабельность деятельности ООО «ТЭК «Мереть»

Наименование показателей	2016 год	2017 год	2018 год	Отклонение в 2017 г. к 2016 г.	Отклонение в 2018 г. к 2017 г.
Рентабельность оборотных активов	0,31	0,08	0,07	-0,23	-0,01
Рентабельность собственного капитала	0,08	-0,01	-0,06	-0,09	-0,05
Рентабельность продаж	0,07	-0,01	-0,06	-0,08	-0,05

Рентабельность оборотных активов за исследуемый период снизилась на 0,23 и 0,01. Данное снижение в течении всего лишь трех лет существенно и говорит о снижении той части прибыли, которая приходится на 1 рубль вложенных оборотных средств. Оборотные средства предприятия используются неэффективно, данный показатель демонстрирует, что у предприятия недостаточно прибыли по отношению к используемым оборотным средствам, компания плохо применяет свои активы и упускает выгоду или не получает ее.

Рентабельность собственного капитала на предприятии ООО «ТЭК «Мереть» в течение трех лет осталась практически неизменной и находится в отрицательной стороне, так как чистая прибыль в 2017 и 2018 годах стала отрицательной. Показатель рентабельности собственного капитала характеризует эффективность использования только той части капитала, которая принадлежит собственникам предприятия, следовательно, эту долю активов компания использует с убытками.

Что касается рентабельности продаж, то в данном случае наблюдается такая же динамика падения, как и с показателем собственного капитала. Таким образом, можно сделать вывод, что капиталовложения инвесторов себя не оправдывают. Отрицательная рентабельность показывает руководству организации ошибку в расчетах цен, то есть она может быть недостаточно высока для покрытия издержек.

С целью повышения уровня доходности продаж, организация должна ориентироваться на изменения конъюнктуры рынка, наблюдать за изменениями цен на продукцию, осуществлять постоянный контроль за уровнем затрат на

производство и реализацию продукции, а также осуществлять гибкую и обоснованную ассортиментную политику в области выпуска и реализации продукции. Необходимо обновление основных фондов, ликвидация простоев, сокращение потерь от брака, порчи материалов. Также необходимо произвести ускорение оборачиваемости капитала.

Для повышения выручки предприятия необходимо, прежде всего, заниматься процессом планирования и прогнозирования финансово-хозяйственной деятельности. Плановые расчеты выручки должны быть экономически обоснованы, что позволит осуществлять своевременное и полное финансирование инвестиций, прирост собственных оборотных средств, своевременные расчеты с кредиторами. С целью повышения оборачиваемости необходимо проводить работу с дебиторской задолженностью за счет применения инструментов факторинга, это направлено на сокращение времени оборота.

В большей степени величина чистой прибыли зависит от рациональности использования и экономии ресурсов предприятия. Уменьшение величины совокупных материальных затрат способствует снижению себестоимости оказанных услуг. Снижение материальных затрат, в свою очередь, максимизирует прибыль. Одним из резервов экономии материальных ресурсов считаются эффективные заменители сырья, но без ущерба качества работы. Также следует проводить нормирование запасов для их сокращения, тем самым повышая деловую активность предприятия. Изложенные выше пути улучшения финансового состояния предприятия будут способствовать повышению финансовых результатов организации, деловой активности, рентабельности.

Список использованных источников

1. Абдукаримов Ф.В. Бухгалтерская отчетность как основной источник информации для мониторинга и анализа финансового состояния предприятия // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2015. – № 4 (144). – 68 с.
2. Асатурова Ю.М. Методы анализа платежеспособности на промышленном предприятии // Экономика и предпринимательство. 2018. № 3 (92). 1244 с.
3. Асатурова Ю.М. Разработка комплексного подхода для анализа финансово-экономической деятельности предприятия // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки. 2018. Т. 11, № 1. 234 с.
4. Кирьянова З.М. Анализ финансовой отчетности: учебник / З.М. Кирьянова, Е.И. Седова – М.: Юрайт. – 2012. – 368 с.
5. Любушин Н.П. Экономический анализ: учебное пособие / Н.П. Любушин – М.: Юнити-Дана. – 2012. – 45с.
6. Черкесова, Э.Ю., Тушминцев, В.А. Системный анализ при принятии решений / Э.Ю. Черкесова, В.А. Тушминцев // Аллея науки. – 2018. – Т. 4. – № 8 (24). 133с.

**Повышение эффективности функционирования
технических подсистем производственных предприятий
на основе использования системы Overall Equipment Effectiveness**

Федотова Е.В.¹, Кондрашин В.А.¹

Научный руководитель: к.э.н., доцент Черникова О.П.¹

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

Аннотация: В статье выявлены факторы, оказывающие влияние на эффективность работы оборудования производственных предприятий. Представлены возможности системы анализа эффективности работы оборудования Overall Equipment Effectiveness. Рассмотрены технические решения создания эффективных производственных комплексов.

Ключевые слова: производственное предприятие, технические средства, система Overall Equipment Effectiveness, простои оборудования.

**Improving the efficiency
of technical subsystems of production enterprises
based on the use of the system Overall Equipment Effectiveness**

Fedotova E.V.¹, Kondrashin V.A.¹

Scientific supervisor: candidate of economics, associate professor Chernikova O.P.¹

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Abstract: the article identifies the factors that influence the efficiency of the equipment of production enterprises. Features of the Overall Equipment Efficiency analysis system are presented. Technical solutions for creating efficient production complexes are considered.

Keywords: production facility, technical facilities, Overall Equipment Efficiency system, equipment downtime.

Деятельность производственного предприятия направлена получение прибыли за счет выпуска и реализации продукции, следовательно, для увеличения объемов производства товаров предприятие должно более интенсивно использовать оборудование. В связи с этим повышение эффективности использования оборудования является важной задачей любого сотрудника организации, начиная от рабочего и заканчивая работниками системы управления.

Под эффективностью производства понимается соотношение результата и затрат на производство и реализацию продукции, предусматривающее получение максимума от имеющихся ресурсов предприятия. Под техническими средствами организации стоит понимать совокупность имеющихся рабочих силовых машин, оборудования, транспортных средств, которые используются в процессе производства какой-либо продукции. Также технические средства могут быть рассмотрены как часть совокупности основных фондов, характеризующей производственную мощность предприятия.

Стоит отметить, что производственная мощность рассматривается как динамическая величина, и поэтому она должна быть сбалансирована с производственной программой организации. При планировании производственной мощности организации необходимо учесть формирование производственных программ в зависимости от объема и структуры рыночного спроса и определять показатели технологических процессов в увязке с бюджетом продаж [1].

В современных условиях интенсификация производства предполагает увеличение затрат на производство за счет роста объемов выпуска продукции, но они окупаются более эффективным и экономичным использованием всех применяемых ресурсов. За счет интенсификации происходит процесс преобразования структуры используемых ресурсов, ее сдвиг в пользу фондовооруженности, так как применение новых машин и оборудования приводит к экономии живого труда и росту его производительности [2]. В результате интенсификации происходят изменения в использовании всех факторов производства. Растет напряженность труда, что проявляется в увеличении плотности использования рабочего времени, усилении физических, нервных и интеллектуальных нагрузок на рабочую силу; улучшается организация производства; осуществляется экономия всех средств производства и предметов труда [3].

На эффективность использования оборудования влияют следующие факторы: наличие в парке технических средств изношенного оборудования, подлежащего замене новым; некачественная и несвоевременная модернизация действующих единиц техники; превышение нормативных запасов неустановленных технических единиц; недостаточное использование машин во времени; снижение производительности оборудования и его простои из-за плохой организации производства; несовершенная организация ремонтного обслуживания [4].

В современной практике оценки эффективности использования оборудования предприятия стремятся использовать современные информационные системы, одной из которых является система анализа эффективности работы оборудования ОЕЕ (Overall Equipment Effectiveness). На сегодняшний день это наиболее распространённый подход, предназначенный для контроля и повышения эффективности производства и основанный на измерении и обработке конкретных производственных показателей, которые можно сочетать с технологиями бережливого производства.

Цель расчета ОЕЕ состоит не в том, чтобы узнать, насколько предприятие отстает от мировых стандартов, а в том, чтобы приблизиться к ним. Для этого однократного расчета ОЕЕ недостаточно. Необходимо выяснить, на каком этапе производства возникают основные потери, принять меры по их устранению и в дальнейшем отслеживать динамику изменения ОЕЕ, оперативно выясняя причины его снижения и столь же оперативно на это реагируя. Для этого необходимо:

- в каждую рабочую смену фиксировать время нахождения оборудования в рабочем и нерабочем состоянии, а также регистрировать переходы из одного состояния в другое, указывая причины этих переходов;
- регистрировать количество произведенной продукции, количество брака, причины появления брака для каждой смены;
- проводить расчет показателя с соответствующей выборкой данных, чтобы можно было сравнивать рабочие смены, технологические линии или участки по их вкладу в итоговый ОЕЕ – по сменам, линиям и т.д.;
- проводить расчеты за разные периоды производственного процесса;
- после корректирующих действий, направленных на устранение причин потерь, контролировать их результативность, то есть оценивать новое значение ОЕЕ и проводить анализ в нужных разрезах;
- осуществлять непрерывный мониторинг ОЕЕ.

Необходимо обратить внимание на тот факт, что вся информация должна накапливаться, храниться и быть доступна руководству предприятия для анализа в виде гистограмм или графиков.

Так как прибыль – один из основных целевых показателей функционирования производственного предприятия, на который оказывают влияние все корректировки технологической составляющей деятельности, внедрение в управленческую практику системы анализа ОЕЕ способствует изменению прибыли (рисунок 1).

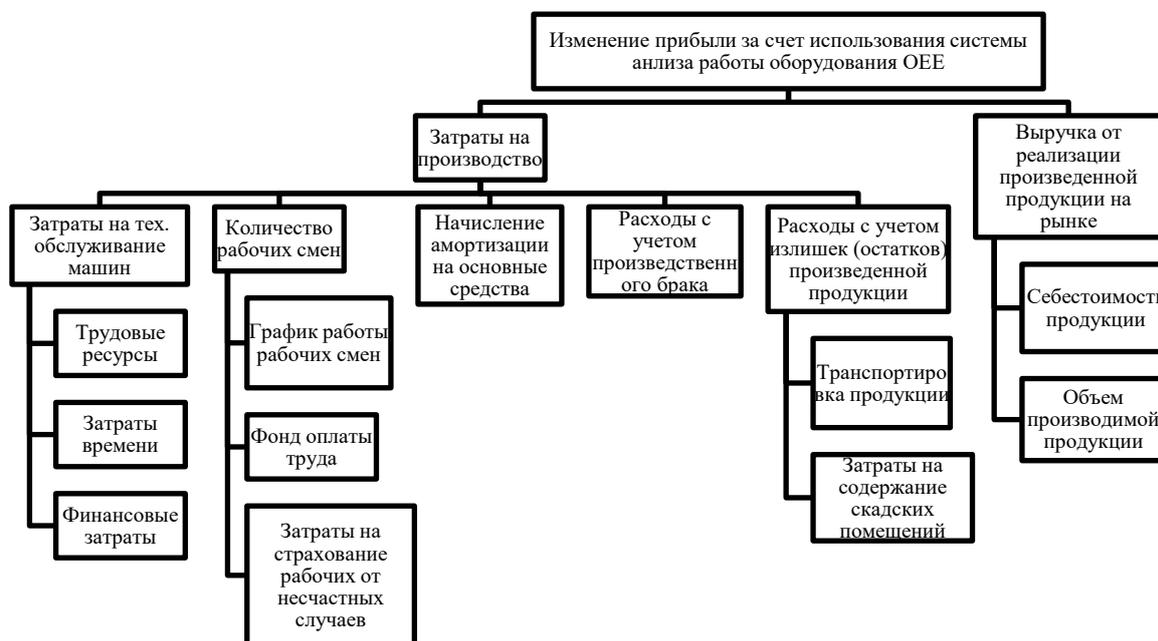


Рисунок 1 – Изменение прибыли производственного предприятия за счет использования системы ОЕЕ

Расчет и мониторинг показателей ОЕЕ с использованием бумажных носителей информации и таблиц Excel возможны лишь для небольших предприятий. Для крупных производственных компаний эта задача может быть решена только с помощью корпоративной информационной системы, которая

обеспечит создание единого хранилища данных по ОЕЕ для всех причастных лиц – руководителей разных уровней, производственного и ремонтного персонала [5].

Так, к примеру, практика работы ООО «ИнТех» с многими предприятиями показала следующие результаты: значительная часть российских организаций имеет 15% уровень по показателю ОЕЕ, что в несколько раз меньше мировой нормы эффективного производства. Это свидетельствует об огромном потенциале роста и улучшении показателей.

Очевидно, что оборудование, в котором заморожена большая часть средств предприятия, должно работать максимально доступное время. Для российских предприятий долгие простои являются характерной чертой производства — процессы переналадки, измерений, обслуживания и т.п. отнимают очень много времени. Так компания ООО «ИнТех» в своём арсенале имеет широкий спектр решений, для создания эффективных производственных комплексов, способствующих освобождению станков для их непосредственной работы:

- автоматизация производства и внедрение нового технологического оборудования. В условиях существующей экономики и жесткой конкуренции необходимо быстро реагировать на потребности рынка. Отсутствие автоматизации на производстве является корневой проблемой предприятия, которая вызывает нежелательные явления и влечёт за собой пагубные для него последствия;

- использование паллетной системы. Данная система является эффективным способом в сокращении продолжительности вспомогательных операций установки и переустановки деталей;

- система «нулевой точки». Такая система позволяет автоматически определять точку отсчета пространства (начало осей координат) путем интегрирования с системой числового программного управления станка;

- оснащение станка системами измерений инструмента и положения детали. Такое оснащение позволяет определить положение заготовки, обновляя автоматически значения рабочих смещений и обеспечивая правильность обработки детали с первого раза, а также обеспечить контроль и обнаружение поломки инструмента;

- автоматическое получение размеров на предварительном настроенном инструменте. При обработке заготовок по методу автоматического получения размеров оборудование предварительно настраивается таким образом, чтобы требуемая от заготовки точность достигалась автоматически, т.е. почти независимо от квалификации и внимания рабочего [6].

Проведенное исследование показало, что для повышения эффективности функционирования технических подсистем производственных предприятий менеджмент может использовать следующие пути:

1. Внедрение современного высокопроизводительного оборудования, что требует организации производственного процесса с целью окупаемости затрат ростом объемов производимой продукции и экономией на постоянной части себестоимости.

2. Использование системы анализа Overall Equipment Effectiveness, систем технического обслуживания и ремонтных работ оборудования, которые позволяют сократить количество простоев, что в свою очередь также приведет к повышению эффективности использования оборудования и росту финансового результата производственно-хозяйственной деятельности.

Список использованных источников

1. Черникова О.П. Оптимизация показателей технологических процессов угледобывающего предприятия с бюджетом продаж // Вопросы современной науки: проблемы, тенденции и перспективы Материалы III Международной научно-практической конференции. 2019. С. 201-204.

2. Тюфякова О.П. Оценка деловой активности горного предприятия при внедрении новой техники // Нетрадиционные и интенсивные технологии разработки месторождений полезных ископаемых труды XI Международной конференции. под общей ред. В.Н. Фрянова. 2007. С. 27-30.

3. Интенсификация производства // Экономический словарь [Электронный ресурс] URL: <http://www.ekoslovar.ru/129.html>.

4. Управление эффективным использованием оборудования промышленных предприятий // Экономика и менеджмент. Статьи и учебные материалы [Электронный ресурс] URL: <http://topknowledge.ru/ekonomika-predpriyatiya/3859-upravlenie-effektivnym-ispolzovaniem-oborudovaniya-promyshlennykh-predpriyatij.html>.

5. ОЕЕ (overall equipment effectiveness) – общая эффективность оборудования // Система автоматизации предприятия [Электронный ресурс] URL: <https://www.it.ua/ru/knowledge-base/technology-innovation/oee>.

6. Анализ и повышение общей эффективности оборудования (ОЕЕ). Промышленный инжиниринг и консалтинг в Белгороде – ООО «ИнТех» [Электронный ресурс] URL: <https://intech-tools.ru/analiz-i-povysheniye-obshchey-effektivnosti-oborudovaniya-oyee>.

УДК 332.62

Оценка динамики цен на рынке недвижимости России в 2000-2019 гг.

Нестерова Т.В.¹

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

Аннотация: В статье рассмотрена динамика цен на российском рынке недвижимости за двадцатилетний период. Определено влияние курса доллара, цен на нефть, ключевой ставки Центробанка на рынок недвижимости. Выявлены дополнительные факторы, определяющие равновесие на первичном и вторичном рынках недвижимости. Рассмотрены особенности рынка элитных квартир и рынка регионов повышенного миграционного притока.

Ключевые слова: стоимость 1 квадратного метра жилья, первичный и вторичный рынок недвижимости, элитные квартиры, квартиры среднего качества (типовые), ставка по ипотечным кредитам в рублях.

Assessment of price dynamics in the Russian real estate market in 2000-2019

Nesterova T.V.¹

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia,

Abstract: The article discusses the dynamics of prices on the Russian real estate market over a twenty-year period. The influence of the dollar, oil prices, the Central Bank's key rate on the real estate market is determined. Additional factors were identified that determine the equilibrium in the primary and secondary real estate markets. The features of the elite apartment market and the market of regions of increased migration inflow are considered.

Keywords: cost per 1 square meter of housing, primary and secondary real estate market, luxury apartments, medium-quality apartments (typical), mortgage rate in rubles.

В условиях цифровой трансформации общества, усиливающегося информационного взаимодействия, совершенствования институтов гражданского общества развитие рынка недвижимости в России за последние 20 лет происходило неравномерно и было обусловлено влиянием многочисленных факторов.

За период 2000-2019 гг. стоимость 1 квадратного метра жилья в среднем по России выросла в 7,4 раза с 8678 до 64059 рублей на первичном рынке жилья, на вторичном – в 8,9 раза с 6590 до 58528 рублей (рисунок 1).

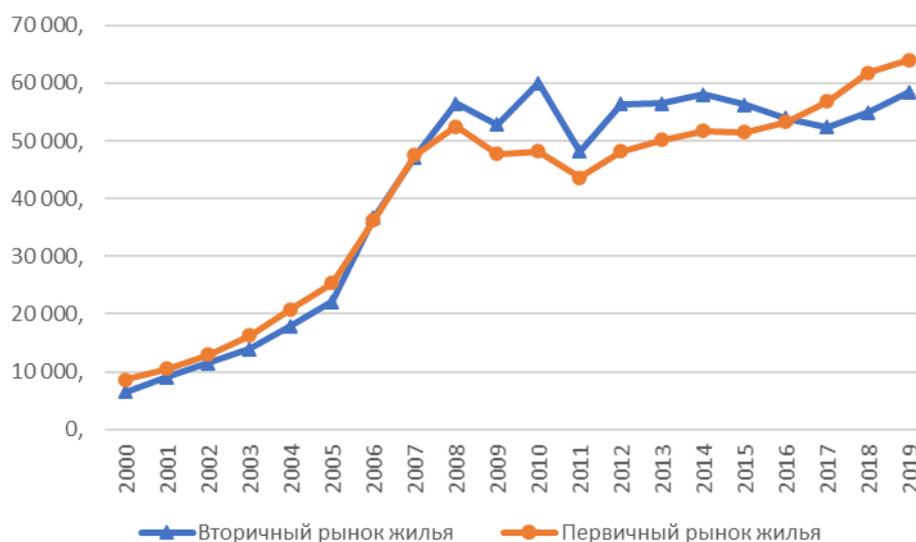


Рисунок 1 – Средняя цена 1 кв. м общей площади квартир на рынке жилья в Российской Федерации в 2000-2019 гг. (рублей)

Наибольший темп роста приходится на 2006-2008 гг. На первичном рынке цены выросли на 207% с 25394 до 52504 рублей. На вторичном – на 255% с 22166 до 56495 рублей.

Пик цен на вторичном рынке жилья приходится на 2010 год, когда цена 1 квадратного метра достигла 59998 рублей – это самое высокое значение за 20 лет.

В 2011 году наблюдалось снижение цен, как на первичном, так и на вторичном рынке. В дальнейшем до 2014 года рынки первичного и вторичного

жилья характеризовались синхронными подъемами и спадами, в последующем рынок первичного жилья показывал планомерный рост цен. На вторичном рынке до 2017 года наблюдалось снижение, а в последующем – рост цен. К концу 2019 года цены на первичном рынке на 9,4% превышали цены вторичного рынка.

Динамика цен на рынке недвижимости до 2008 года значительно коррелировала с динамикой курса доллара, ценами на нефть и ставками по ипотечным кредитам, которые до кризиса 2008 года преобладали в иностранной валюте. Доходы от продажи нефти составляют значительную часть бюджета Российской Федерации. Снижение ее стоимости приводит к обесцениванию национальной валюты. Падение курса рубля относительно доллара и евро означает увеличение себестоимости строительства объектов недвижимости. Это связано с тем, что большая часть строительных и отделочных материалов, а также строительное оборудование и комплектующие не имеют аналогов на отечественном рынке, и потому закупаются за рубежом. Как следствие, растет конечная цена квадратного метра во всех проектах рынка недвижимости.

С 2009 года начинают преобладать ипотечные кредиты в рублях, граждане начинают активно использовать материнский (семейный) капитал, политика Центрального Банка РФ в части регулирования учетной ставки и поддержки ипотечных программ ориентируется на субсидирование ипотеки, в том числе для молодых семей и военных. С 1 января 2013 года меняется порядок обеспечения жильем детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и лиц из их числа. Все эти изменения сказываются на состоянии рынка недвижимости. Цены на нефть и доллар оказывают все меньшее влияние на рынок недвижимости.

Цены на вторичном рынке жилья в последние 10 лет находятся на уровне 50-60 тысяч рублей за квадратный метр. На первичном рынке с 2011 года цены планомерно повышаются.

За 2000-2019 год динамика цен на квартиры низкого, среднего (типовые) и улучшенного качества соответствовала общероссийскому тренду и имела лишь незначительные отклонения от него. В то же время наибольшие колебания испытывал рынок элитных квартир как на первичном, так и на вторичном рынке. До 2015 года цены на вторичном рынке элитных квартир примерно на 50% превышали как среднерыночные по России, так и цены на элитные квартиры на первичном рынке. В 2015 году цены на первичном и вторичном рынке элитных квартир сравнялись. В дальнейшем первичный рынок элитных квартир показал существенный рост. К концу 2019 года цены на нем были на 87% выше, чем на аналогичные объекты на вторичном рынке, и в 2,5 раза выше, чем цены на квартиры в среднем по России на вторичном и первичном рынках (рисунок 2).

Самые низкие цены на первичном рынке в 2010-2019 годах наблюдались в Северо-Кавказском Федеральном округе (30-40 тысяч рублей за 1 квадратный метр), в Южном, Уральском, Приволжском и Сибирском округах данный показатель колебался в диапазоне 40-50 тысяч рублей. Самые высокие цены на первичном рынке недвижимости в Дальневосточном, Центральном и Северо-Западном Федеральных округах (от 50 до 80 тысяч рублей за 1 квадратный метр). Аналогичная ситуация по Федеральным округам и на вторичном рынке.

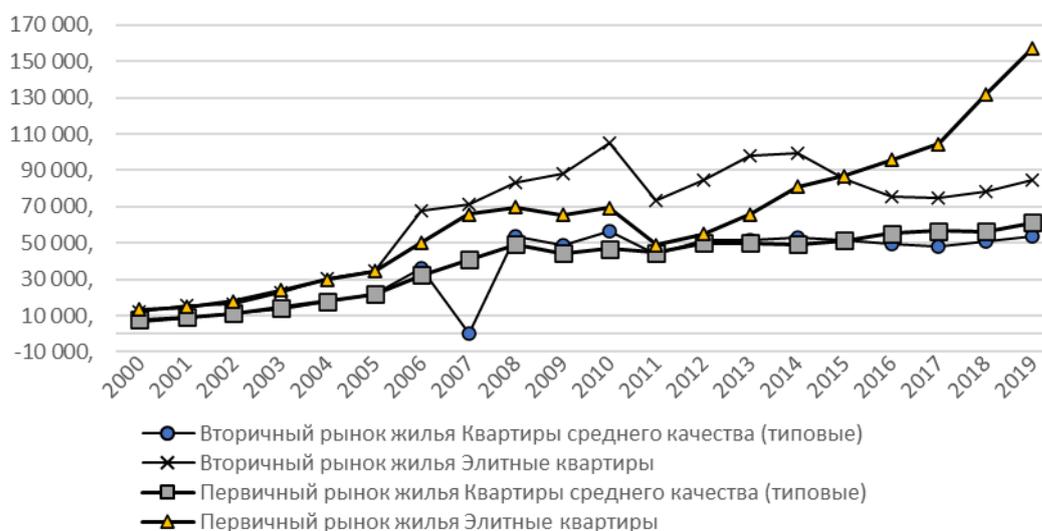


Рисунок 2 – Средняя цена 1 кв. м общей площади элитных квартир и квартир среднего качества на рынке жилья в Российской Федерации в 2000-2019 гг. (рублей)

Особый интерес представляет динамика изменения цен на первичном рынке в субъектах Федерации с повышенным миграционным притоком населения. К таковым относятся Новосибирская область, Краснодарский край, г. Санкт-Петербург и г. Москва. При миграции в целях снижения рисков потенциальных покупателей интересуется преимущественно первичный рынок.

В Краснодарском крае и Новосибирской области цена 1 квадратного метра в квартирах среднего качества на первичном рынке ниже средней по России, при этом колебания цен в этих регионах незначительны и соответствуют общероссийской тенденции. По состоянию на конец 2019 года стоимость 1 квадратного метра в Краснодарском крае составила 47614 рублей, в Новосибирской области – 56535 рублей.

В Москве и Санкт-Петербурге колебания цен на первичном рынке в двадцатилетней динамике весьма значительны и не всегда совпадают с общероссийскими.

До 2005 года цены в Санкт-Петербурге были на 15-20% выше средних по России, в 2006 – на 34%, в 2008 – на 50%, в конце 2019 года – на 83%.

В Москве цены на первичном рынке в 2000 году были на 68% выше среднероссийских, в 2006 году – на 207%, в 2008 – на 94%, в 2014 – на 189%, в 2019 – на 153% (рисунок 3).

Динамика цен на первичном рынке жилья Москвы и Санкт-Петербурга асинхронная, темп роста существенно отличается. В городах федерального значения осуществляется разное освоение территорий с экологической точки зрения, транспортной доступности, дифференцированно идет развитие социальной инфраструктуры. Для Санкт-Петербурга в последние годы характерна застройка намывных территорий вблизи пассажирского и грузового порта, а также территорий Ленинградской области, непосредственно граничащих с Санкт-Петербургом. В Москве с 2012 года активно осваивается застройка Новомосковского административного округа.

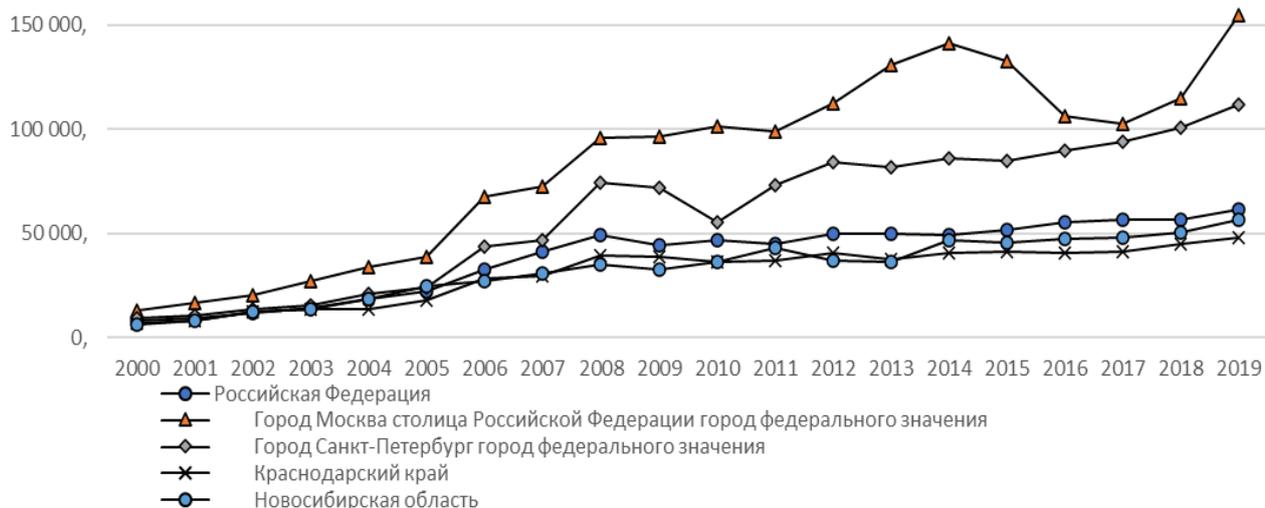


Рисунок 3 – Средняя цена 1 кв. м общей площади квартир на рынке жилья в отдельных субъектах РФ в 2000-2019 гг. (рублей)

В 2000-2008 гг. инвестиции в недвижимость в значительной мере ориентировались на перспективу повышения стоимости квартир с течением времени. Значительные средства были привлечены в приобретение однокомнатных квартир, рассматриваемых как инвестиционные вложения, которые будут окупаться путем последующей сдачи в аренду. В качестве потенциальных арендаторов рассматривались два основных сегмента – иногородние студенты и молодые семьи. С учетом стабилизации государственной политики в сфере строительства и недвижимости, изменений в системе образования, изменения границ отдельных субъектов Федерации, изменился характер инвестирования в недвижимость. В настоящее время в регионах выровнялся спрос на квартиры с разным количеством комнат, в то время как в Москве и Санкт-Петербурге по-прежнему высок спрос на однокомнатные квартиры и квартиры-студии. Во всех регионах за исключением Москвы, большее число инвесторов приобретают жилье «под ключ» на этапе сдачи домов в эксплуатацию. Это связано с тем, что покупатели в регионах обладают низкой платежеспособностью, социальная и транспортная инфраструктура, как правило, отстает от темпов строительства, в результате цена жилья на стадии строительства и сдачи варьируется незначительно. В столице развитие инфраструктуры зачастую стало опережать либо соответствовать темпам строительства, в связи с чем на этапе сдачу в эксплуатацию жилые комплексы получают достаточно развитую транспортную и социальную инфраструктуру, что повышает цену на объекты недвижимого имущества в 2 раза и более в сравнении с этапом строительства.

Таким образом, в большинстве регионов Российской Федерации рынок недвижимости в последние 10 лет характеризуется умеренными темпами повышения стоимости жилья. Динамика курса доллара и цены на нефть оказывают на рынок недвижимости слабое и отсроченное влияние. Динамичными, дорогими и особо привлекательными рынками жилья остаются регионы с повышенным миграционным притоком, где особую роль занимает столица.

Список использованных источников

1. Средняя цена 1 кв. м общей площади квартир на рынке жилья в 2000-2019 гг. // Единая межведомственная информационно-статистическая система (ЕМИСС) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://www.fedstat.ru/indicator/31452> (дата обращения 19.03.2020).

2. Доллар – 75, евро – 84: что будет с ипотекой после обвала рубля // РБК-Недвижимость [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://realty.rbc.ru/news/5e74b2b29a79475d50ff3ac7> (дата обращения 19.03.2020).

3. От максимума до обвала: динамика цен на нефть с 2000 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://tass.ru/ekonomika/2509009> (дата обращения 19.03.2020).

4. Связь между нефтью и рынком недвижимости // НЕРС [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://news.ners.ru/svyaz-mezhdu-neftyu-i-rynkom-nedvizhimosti.html> (дата обращения 19.03.2020).

УДК 658.31

Эффективность использования опционных программ в качестве методов мотивации персонала в стартапах

Нестерова Т.В.¹, Пугачева Э.В.²

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

²АНО «Центр содействия развитию детей и молодежи», г. Москва, Россия

Аннотация: В статье рассмотрены вопросы мотивации персонала стартапов. Определены стандартные методы стимулирования работников, а также рассмотрены опционные программы как специфический механизм мотивации сотрудников стартапов. Изучена возможность использования опционных программ в условиях современной экономики в России и за рубежом.

Ключевые слова: опционные программы, мотивация персонала, стартапы, инновации, материальное стимулирование, стартовый капитал, венчурный капитал, капитал роста.

The effectiveness of using option programs as methods of motivating staff in startups

Nesterova T.V.¹, Pugacheva E.V.¹

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

² ANO "Center for the Development of Children and Youth", Moscow, Russia

Abstract: The article discusses the motivation of startups. Standard methods for stimulating employees were identified, and option programs were considered as a specific mechanism for motivating startup employees. The possibility of using option programs in the conditions of the modern economy in Russia and abroad was studied.

Keywords: option programs, staff motivation, startups, innovations, material incentives, start-up capital, venture capital, growth capital.

Специфика функционирования и развития малого инновационного предпринимательства в условиях высококонкурентной венчурной среды требует нестандартных подходов к разработке и внедрению системы мотивации персонала.

Методы мотивации персонала, используемые в крупных государственных и частных корпорациях, зачастую не работают в среде малого инновационного предпринимательства.

С момента запуска первых стартапов в Кремниевой долине в США в 1957 году до настоящего времени методы мотивации персонала в глобальной экономической системе претерпели существенные изменения.

В традиционном подходе к мотивации персонала используют как правило два метода стимулирования: материальное и нематериальное. Материальное включает в себя денежное (заработная плата, надбавки и доплаты, отчисления от прибыли и т.п.), неденежное (медицинское обслуживание, страхование, питание, оплата расходов на связь и транспорт и т.д.). Нематериальное предполагает гибкий график работы, стажировки и повышение квалификации, повышение престижа и общественное признание.

Все эти способы мотивации позитивно зарекомендовали себя в крупных организациях всех форм собственности и позволяют руководству добиваться от персонала достижения поставленных результатов работы.

Основателям первого в мире стартапа Fairchild Semiconductors по запуску чипов в Силиконовой долине инвесторы предложили относительно новый тип компенсации – опционы на акции.

Когда группа инженеров запустила первый стартап в Силиконовой долине в 1957 году, инвесторы предложили основателям относительно новый тип компенсации: опционы на акции. Позднее такой тип стимулирования сотрудников получил название опционных программ. При этом опционы изначально полагались только основателям компаний.

К середине 1970-х годов инвесторы стартапов начали предоставлять опционные программы всем своим сотрудникам. Инвесторы стали отдавать часть своей собственности не только основателям, но и всем сотрудникам венчурного стартапа [1].

Опционные программы для всех сотрудников стартапов преследовали несколько целей.

Поскольку у стартапов не было много денег и они не могли конкурировать с крупными компаниями в размере зарплаты, опционные программы, предлагаемые потенциальным сотрудникам, были похожи на предложение лотерейного билета в обмен на более низкую зарплату. Сотрудники стартап-компаний считали, что: во-первых, чем больше они работают, тем больше шанс на успех у их компании; во-вторых, акции, которые им предоставляются, могут превратить их в миллионеров.

Инвесторы делали ставку на то, что, предлагая потенциальным наемным работникам долю в будущем росте компании с обозримым временным горизонтом окупаемости, сотрудники будут усерднее работать, что отвечает интересам инвесторов. Механизм сработал. Так сложилась культура

Кремниевой долины XX века с установкой работать «до победного». Сотрудники готовы были жить на работе, чтобы получать квартальный доход, поскольку чувствовали свою причастность к бизнесу.

Хотя у основателей было больше акций, чем у других сотрудников, у них были такие же опционные программы, что и у остальных сотрудников, и они зарабатывали деньги только тогда, когда все остальные работали (хотя они зарабатывали намного больше). В то время, когда ранее не существовало бизнес-ангелов и стартового финансирования для создания компании, основатели гораздо больше рисковали – обходились без зарплаты, закладывали свои дома и так далее.

Технически идея с опционом была проста: работник получает по низкой цене доли компании через владение обыкновенными акциями компании. Если компания становится успешной, работник может продать свою долю по цене гораздо выше изначальной при размещении акций компании на фондовом рынке (выход на IPO) или при продаже.

Сотрудники не получали все свои акции сразу. Акции поступали сотрудникам по частям в течение четырех и более лет, по 1/48 части опциона ежемесячно. И, чтобы убедиться, что работник в компании надолго, в большинстве опционных программ есть условие, что получить акции сотрудник может только по истечении полного года работы в компании.

Инвесторы, учредители и наемные работники – были в одной лодке. Принципиально важным становился временной период до наступления этапа ликвидности. В XX веке самым успешным компаниям удавалось выходить на IPO в срок от шести до восьми лет с момента запуска; в период так называемого «пузыря доткомов» (с 1996 по 1999 год) срок уменьшался до 2-3 лет.

За последние два десятилетия в экономике стартапов многое поменялось. Марк Састер из компании Upfront Capital выделяет несколько важных изменений за последние годы.

Первая важная идея: если в XX веке существовали две стадии финансирования стартапов (стартовый капитал и венчурный капитал), то сейчас появилась новая, третья стадия. Она называется «капитал роста». Вместо того чтобы выходить на IPO через 6-8 лет после основания и направлять доходы на развитие, нынешние компании на этом этапе способны привлекать частные инвестиции более чем на \$50 млн, откладывая необходимость выхода на IPO на 10 и более лет с начала работы компании.

Вся суть капитала роста заключается в том, что компания остается частной дольше и увеличение стоимости, которое раньше доставалось инвесторам с фондового рынка (Уолл-стрит), теперь может доставаться частным инвесторам (инвесторам венчурного капитала и инвесторам капитала роста).

Марк Састер демонстрирует на трех примерах – компаниях Salesforce, Google и Amazon – насколько выросла стоимость компаний после IPO. До выхода на фондовый рынок эти трое не были «единорогами», то есть их рыночная капитализация была меньше \$1 млрд. Но 12 лет спустя рыночная капитализация Salesforce составляла уже \$18 млрд, рыночная капитализация Google – \$162 млрд, Amazon – \$17 млрд (рисунок 1). По мнению Састера, дело

не в том, что сегодняшние стартапы не могут заработать на IPO, а в том, что их инвесторы могут заработать больше, оставляя компанию частной и выходя на IPO позднее, через 10-12 лет. И наличие сегодня дополнительного притока капитала позволяет так поступать [2].

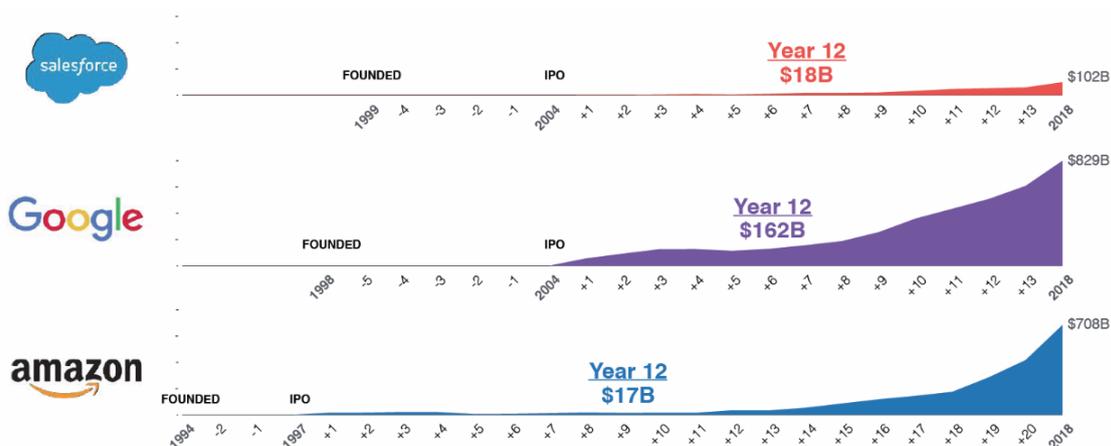


Рисунок 1 – Динамика стоимости компаний Salesforce, Google и Amazon после IPO

В течение трех десятилетий, с середины 1970-х до начала 2000-х годов, правила игры заключались в том, что компания должна стать прибыльной и нанять профессионального генерального директора до IPO. Это имело смысл. Компании XX века, конкурирующие на медленных рынках, могли процветать в течение длительных периодов за счет одной инновации.

Но компании XXI века сталкиваются со сжатыми технологическими циклами, которые создают потребность в постоянных инновациях в течение более длительного периода времени.

В связи с появлением цифровых технологий, возрастанием скорости передачи информации изменились и опционные программы для работников стартапов. Сегодня компания продает сотрудникам акции по «нулевой» стоимости. Если раньше сотрудники в равной степени рисковали, что компания обанкротится, и работали не покладая рук, то сегодня учредителям принадлежит в 30-50 раз больше, чем раньше.

Средний срок пребывания работника в стартапе составляет 2 года. К третьему году 50% сотрудников уйдут. Сегодня компания может стать публичной только через 8-12 лет. В этой связи стимулирующий эффект опционных программ для работников стартапов падает. Однако проблема удержания талантливых работоспособных сотрудников, работающих с момента основания стартапа, остается.

Для мировой практики на сегодняшний день актуализируется проблема поиска альтернативы опционным программам. В то же время, российские стартапы до настоящего времени с трудом пытаются внедрять опционные программы. На российском рынке стартапов 45% приходится на сферу разработок программного обеспечения и IT-технологий, при этом метод опционных программ в российской практике является скорее исключением, чем

правилом, ценность опционных программ воспринимается психологически слабо. Опцион для руководителей стартапов – это скорее инструмент удержания сотрудника в долгосрочной перспективе от переманивания его другим стартапом или big boring corporation (bbc) – большой корпорацией.

Нанимая сотрудников, российские стартапы часто просят дать оценку их зарплатно-опционным ожиданиям по шкале от 1 до 5, где 1 – это высокая зарплата и низкий опцион, а 5 – наоборот. Если сотрудник выбирает 1 или 2, то это вызывает настороженность – или сотрудник не понимает ценности опциона, или он не планирует работать в компании долго [3]. Нередко при таком подходе ценные сотрудники оказываются упущены.

Работа в стартапе снижает мотивацию сотрудника по следующим причинам:

- низкая уверенность сотрудника в работе;
- отсутствие интереса к предмету;
- низкие ожидания работодателя по поводу своих подчиненных;
- страх неудачи;
- тревога за достижения [4].

Тем не менее для стартапов возможно использовать ряд специфических методов мотивации, не требующих значительных материальных затрат:

- расширение прав и возможностей подчиненных;
- возможности обучения и повышения квалификации;
- поощрение инноваций и креативности;
- благодарственные письма, повышение личной удовлетворенности и искренняя похвала со стороны коллег и высшего руководства.

Таким образом, мотивация персонала в стартапах требует нестандартных подходов, которые будут отличаться для различных стран и будут приобретать большую или меньшую актуальность в процессе глобальных изменений мировой экономики. Успех применения тех или иных методов мотивации персонала в стартапах во многом будет зависеть от сферы бизнеса стартапа, а также от традиционных взглядов на систему мотивации сотрудников в крупных корпорациях конкретного государства.

Список использованных источников

1. Steve Blank. How to make startup stock options a better deal for employees // Harvard Business Review. – 03.04.2019. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://hbr.org/2019/04/how-to-make-startup-stock-options-a-better-deal-for-employees> (дата обращения 21.03.2020).

2. Mark Suster. A deep dive into what has really changed in venture capital // Both Sides. – 07.02.2019. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://bothsidesofthetable.com/a-deep-dive-into-what-has-really-changed-in-venture-capital-f5d225f7f8> (дата обращения 21.03.2020).

3. Хохлова Д. Опцион для сотрудников в стартапе – как объяснить работникам его выгоду // Стартапы. Бизнес. Технологии. – 06.08.2015.

[Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://vc.ru/flood/9778-trucker-path> (дата обращения 21.03.2020).

4. Mark Feldman. How small business can motivate employees // StartupBros. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://startupbros.com/how-small-business-can-motivate-employees-to-boost-productivity/> (дата обращения 21.03.2020).

УДК 622.6

Анализ эффективности использования оборотных активов в АО «Органика» (г. Новокузнецк)

К.э.н Гринкевич О.В.¹

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

Аннотация: на основе исследования методов управления оборотными активами выявлены особенности процесса управления ими на фармацевтическом предприятии. В статье проанализированы показатели эффективности использования оборотных активов на предприятии АО «Органика» за 2015-2017 годы.

Ключевые слова: оборотные средства; ритмичность текущей деятельности; эффективное управление оборотными активами: стратегия развития предприятия.

Analysis of the effectiveness of the use of current assets in JSC Organika (Novokuznetsk)

Ph.D. Grinkevich O.V.¹

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Abstract: Based on the study of working capital asset management methods, the features of their asset management process at a pharmaceutical enterprise are revealed. The article analyzes the performance indicators for the use of current assets at the company Organika JSC for 2015-2017.

Keywords: current assets; rhythm of current activity; effective management of current assets: enterprise development strategy.

Для достижения цели исследования были проанализированы показатели эффективности использования оборотных активов на предприятии АО «Органика» за 2015-2017 годы. Анализ показателей деловой активности представлен в таблице 1.

Таблица 1 – Анализ показателей деловой активности

Показатель	Период			Абсолютное изменение, (+/-)	
	2015г.	2016г.	2017г.	2016/2015	2017/2016
Выручка, тыс. руб.	1230791	1541728	1514609	310937	-27119
Среднегодовая сумма всех активов, тыс. руб.	1061142,5	1372375,5	1669120,5	311233	296745
Среднегодовая стоимость основных средств и нематериальных активов, тыс. руб.	270258,5	254740	323152	-15518,5	68412
Среднегодовые остатки оборотных активов, тыс. руб.	784005	1112280,5	1336042,5	328275,5	223762

Продолжение таблицы 1

Показатель	Период			Абсолютное изменение, (+/-)	
	2015г.	2016г.	2017г.	2016/2015	2017/2016
Среднегодовые остатки запасов, тыс. руб.	385316,5	500058,5	633801,5	114742	133743
Среднегодовая величина дебиторской задолженности, тыс. руб.	378103	600244,5	692388,5	222141,5	92144
Среднегодовая величина денежных средств и краткосрочных финансовых вложений, тыс. руб.	18525	10182	6229,5	-8343	-3952,5
Среднегодовая величина кредиторской задолженности, тыс. руб.	172952	193291,5	178350,5	20339,5	-14941
Среднегодовая величина кредитов и займов, тыс. руб.	362083,5	436719,5	480854	74636	44134,5
Оборачиваемость всех активов, обороты	1,16	1,12	0,91	-0,04	-0,22
Средний срок оборота всех активов в днях	310,38	320,46	396,73	10,08	76,27
Оборачиваемость оборотных активов, обороты	1,57	1,39	1,13	-0,18	-0,25
Средний срок оборота оборотных активов в днях	229,32	259,72	317,56	30,40	57,84
Оборачиваемость запасов, обороты	3,19	3,08	2,39	-0,11	-0,69
Средний срок оборота запасов в днях	112,70	116,77	150,65	4,06	33,88
Оборачиваемость дебиторской задолженности, обороты	3,26	2,57	2,19	-0,69	-0,38
Средний срок оборота дебиторской задолженности в днях	110,59	140,16	164,57	29,57	24,41
Оборачиваемость денежных средств и краткосрочных финансовых вложений, обороты	66,44	151,42	243,13	84,98	91,72
Средний срок оборота денежных средств и краткосрочных финансовых вложений в днях	5,42	2,38	1,48	-3,04	-0,90
Коэффициент оборачиваемости кредиторской задолженности, обороты	7,12	7,98	8,49	0,86	0,52
Средний срок оборота кредиторской задолженности в днях	50,59	45,13	42,39	-5,45	-2,74
Операционный цикл в днях	223,30	256,93	315,22	33,63	58,29
Финансовый цикл в днях	172,71	211,79	272,82	39,08	61,03

Оборачиваемость всех активов в 2016 г. по сравнению с 2015 г. уменьшилась на 0,04 оборота, а в 2017 г. по сравнению с 2016 г. снизилась на 0,22 оборота. Оборачиваемость оборотных активов, приведенная на рисунке 1, в 2016 г. по сравнению с 2015 г. уменьшилась на 0,18 оборота, а в 2017 г. по сравнению с 2016 г. уменьшилась на 0,25 оборота. Оборачиваемость запасов в 2016 г. по сравнению с 2015 г. уменьшилась на 0,11 оборота, а в 2017 г. по сравнению с 2016 г. снизилась на 0,69 оборота. Оборачиваемость дебиторской задолженности в 2016 г. по сравнению с 2015 г. уменьшилась на 0,69 оборота, а в 2017 г. по сравнению с 2016 г. снизилась на 0,38 оборота. Оборачиваемость денежных средств и краткосрочных финансовых вложений в 2016 г. по сравнению с 2015 г. увеличилась на 84,98 оборота, а в 2017 г. по сравнению с 2016 г. повысилась на 91,72 оборота. Коэффициент оборачиваемости кредиторской задолженности в 2016 г. по сравнению с 2015 г. увеличился на 0,86 оборота, в 2017 г. по сравнению с 2016 г. увеличился на 0,52 оборота.

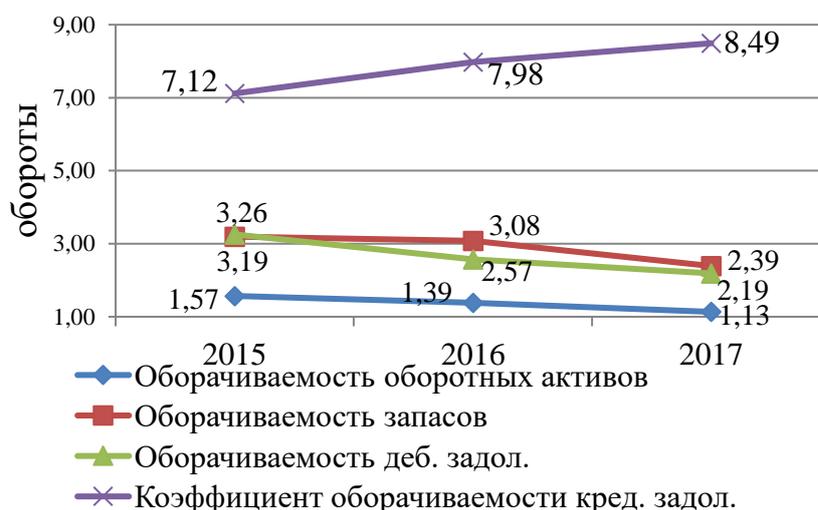


Рисунок 1 – Динамика показателей оборачиваемости

Операционный цикл в 2016 г. по сравнению с 2015 г. увеличился на 33,63 дня из-за увеличения среднего срока оборота запасов на 4,06 дня и увеличения среднего срока оборота дебиторской задолженности на 29,57 дня. Операционный цикл в 2017 г. по сравнению с 2016 г. увеличился на 58,29 дней из-за увеличения среднего срока оборота запасов на 33,88 дня и увеличения среднего срока оборота дебиторской задолженности на 24,41 дня. Финансовый цикл в 2016 г. по сравнению с 2015 г. увеличился на 39,08 дней из-за увеличения на 33,63 дня операционного цикла и уменьшения на 5,45 дней среднего срока оборота кредиторской задолженности. Финансовый цикл в 2017 г. по сравнению с 2016 г. увеличился на 61,03 дня из-за увеличения на 58,29 дня операционного цикла и уменьшения на 2,74 дня среднего срока оборота кредиторской задолженности (рисунок 2) [1].

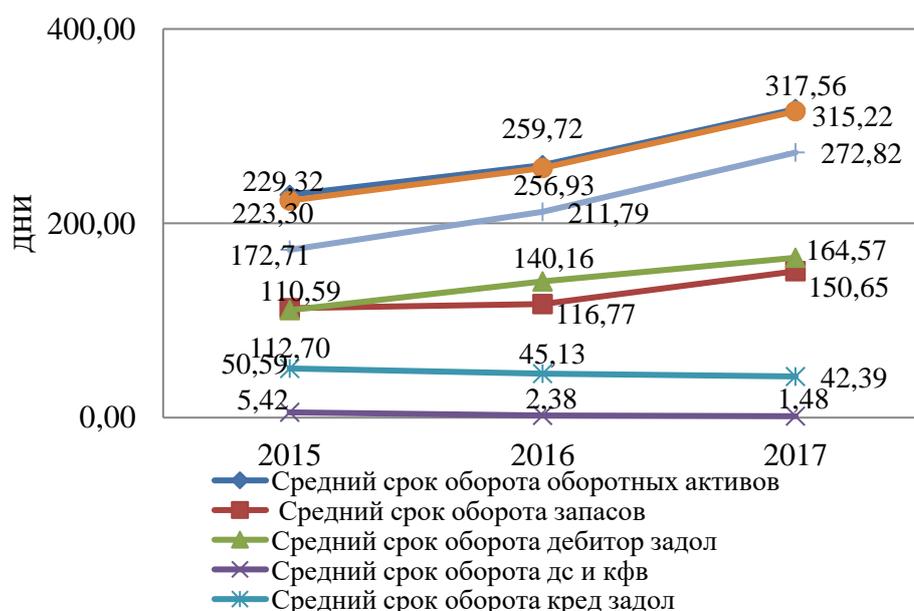


Рисунок 2 – Динамика показателей длительности оборота

Анализ показателей рентабельности представлен в таблице 2.

Таблица 2 – Анализ показателей рентабельности

Показатель	Период			Абсолютное изменение, (+/-)	
	2015г.	2016г.	2017г.	2016/2015	2017/2016
Выручка, тыс.руб.	1230791	1541728	1514609	310937	-27119
Полная себестоимость продаж, тыс.руб.	895289	1067549	1094270	172260	26721
Прибыль от продаж, тыс.руб.	335502	474179	420339	138677	-53840
Чистая прибыль, тыс.руб.	132329	292304	223710	159975	-68594
Среднегодовая стоимость активов, тыс.руб.	1061142,5	1372375,5	1669120,5	311233	296745
Среднегодовая стоимость внеоборотных активов, тыс.руб.	277137,5	260095	333078	-17042,5	72983
Среднегодовая стоимость оборотных активов, тыс.руб.	784005	1112280,5	1336042,5	328275,5	223762
Среднегодовая стоимость собственного капитала, тыс.руб.	488485	698775,5	955730	210290,5	256954,5
Среднегодовая величина долгосрочного заемного капитала, тыс.руб.	399705,5	436308,5	467133,5	36603	30825
Среднегодовая величина краткосрочного заемного капитала, тыс.руб.	172952	237291,5	246257	64339,5	8965,5
Среднегодовая величина заемного капитала, тыс.руб.	572657,5	673600	713390,5	100942,5	39790,5
Среднегодовая величина инвестированного капитала, тыс.руб.	888190,5	1135084	1422863,5	246893,5	287779,5
Рентабельность основной деятельности, %	37,47	44,42	38,41	6,95	-6,01
Рентабельность продаж по прибыли от продаж, %	27,26	30,76	27,75	3,50	-3,01
Рентабельность продаж по чистой прибыли, %	10,75	18,96	14,77	8,21	-4,19
Рентабельность внеоборотных активов, %	47,75	112,38	67,16	64,63	-45,22
Рентабельность оборотных активов, %	16,88	26,28	16,74	9,40	-9,54
Рентабельность совокупных активов, %	12,47	21,30	13,40	8,83	-7,90
Рентабельность собственного капитала, %	27,09	41,83	23,41	14,74	-18,42
Рентабельность заемного капитала, %	23,11	43,39	31,36	20,28	-12,03

Рентабельность основной деятельности, представленная на рисунке 3, в 2016г. по сравнению с 2015 г. увеличилась на 6,95%, а 2017 г. по сравнению с 2016г. снизилась на 6,01%. Рентабельность продаж по прибыли от продаж в 2015 году составила 27,26% и в 2016 г. она увеличилась на 3,5%, а в 2017 г. по сравнению с 2016 г. уменьшилась на 3,01% и в 2017 году составила 27,75%. Рентабельность продаж по чистой прибыли в 2016 г. по сравнению с 2015 г. повысилась 8,21%, а 2017 г. по сравнению с 2016 г. снизилась на 4,19% [2].

Рентабельность внеоборотных активов в 2016 г. по сравнению с 2015 г. выросла на 64,63%, а в 2017 г. по сравнению с 2016 г. снизилась на 45,22%. Рентабельность оборотных активов в 2015 г. составила 16,88% и увеличилась в 2016 году на 9,4%, а в 2017 г. снизилась на 9,54%. Рентабельность совокупных активов в 2015 г. составляла 12,47%, в 2016 г. – 21,3%, в 2017 г. – 13,4%. В 2016 г. по сравнению с 2015 г. она выросла на 8,83%, а в 2017 г. по сравнению с 2016 г. уменьшилась на 7,9% (рисунок 4).

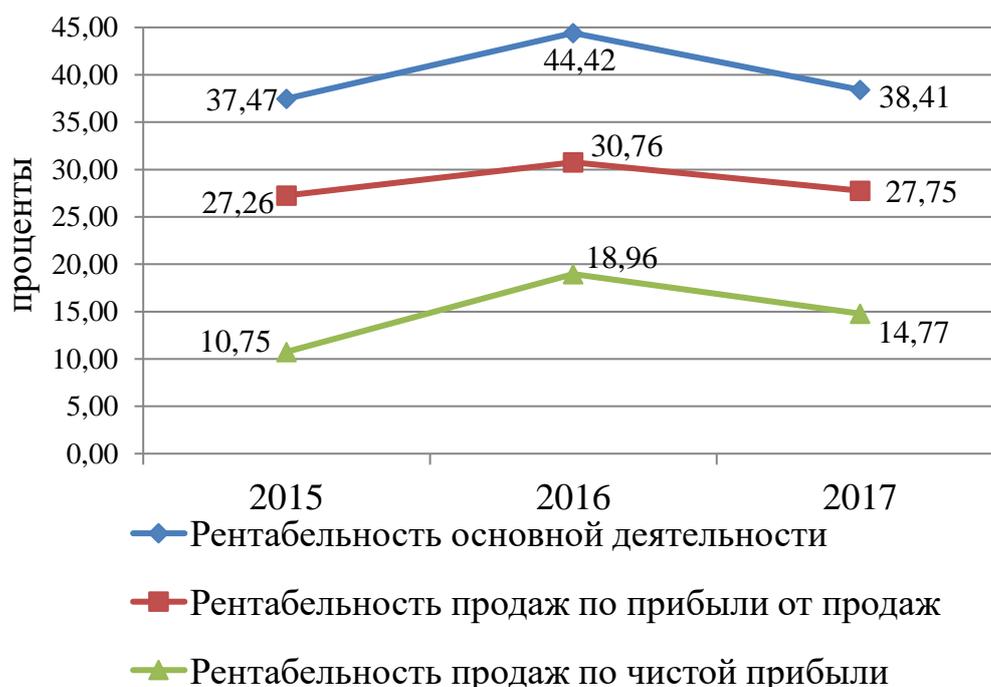


Рисунок 3 – Динамика показателей рентабельности деятельности

Рентабельность собственного капитала в 2016 г. по сравнению с 2015 г. увеличилась на 14,74%, а в 2017 г. по сравнению с 2016 г. снизилась на 18,42%. Рентабельность заёмного капитала в 2016 г. по сравнению с 2015 г. увеличилась на 20,28%, а в 2017 г. по сравнению с 2016 г. снизилась на 12,03%. Рентабельность инвестированного капитала в 2016 г. по сравнению с 2015 г. увеличилась на 10,85%, а в 2017 г. по сравнению с 2016 г. уменьшилась на 10,03%.

Динамика роста всех показателей рентабельности в 2016 г. указывала на повышение эффективности использования имущества, капитала и основной деятельности предприятия. В 2017 г. ситуация с показателями рентабельности слегка изменилась.

За анализируемый период организация относилась ко второй группе инвестиционной привлекательности.

Однако были выявлены следующие недостатки:

1. В 2015 г. в пассиве преобладал в основном заемный капитал, а с 2016 г. начал преобладать собственный.

2. В 2015 г. и 2017 г. у предприятия была нормальная финансовая устойчивость, и оно находилось в зоне допустимого риска. При этом у предприятия наблюдался недостаток собственных оборотных средств. В 2016 г. ситуация была лучше чем в 2015 г. и 2017 г., предприятие относилось к типу абсолютной финансовой устойчивости и входило в безрисковую зону.

3. Исходя из коэффициента автономии можно сделать вывод, что предприятие в 2015 году пока всё ещё немного зависело от кредиторов, а в 2016 г. и 2017 г. ситуация изменилась.

4. Несоответствие все 3 периода нормативному значению коэффициента абсолютной ликвидности свидетельствует о недостаточности абсолютно ликвидных активов для покрытия краткосрочных обязательств.

5. За 2015 – 2017 гг. у предприятия наблюдались снижение в динамике коэффициента оборачиваемости дебиторской задолженности (с 3,26 до 2,19 оборота) и рост срока её погашения (с 110 до 164 дней). При этом оборачиваемость кредиторской задолженности повышается (с 7,12 до 8,49 оборота или с 50 до 42 дней). В связи с этим предприятие вынуждено вовлекать в оборот дополнительные источники финансирования.

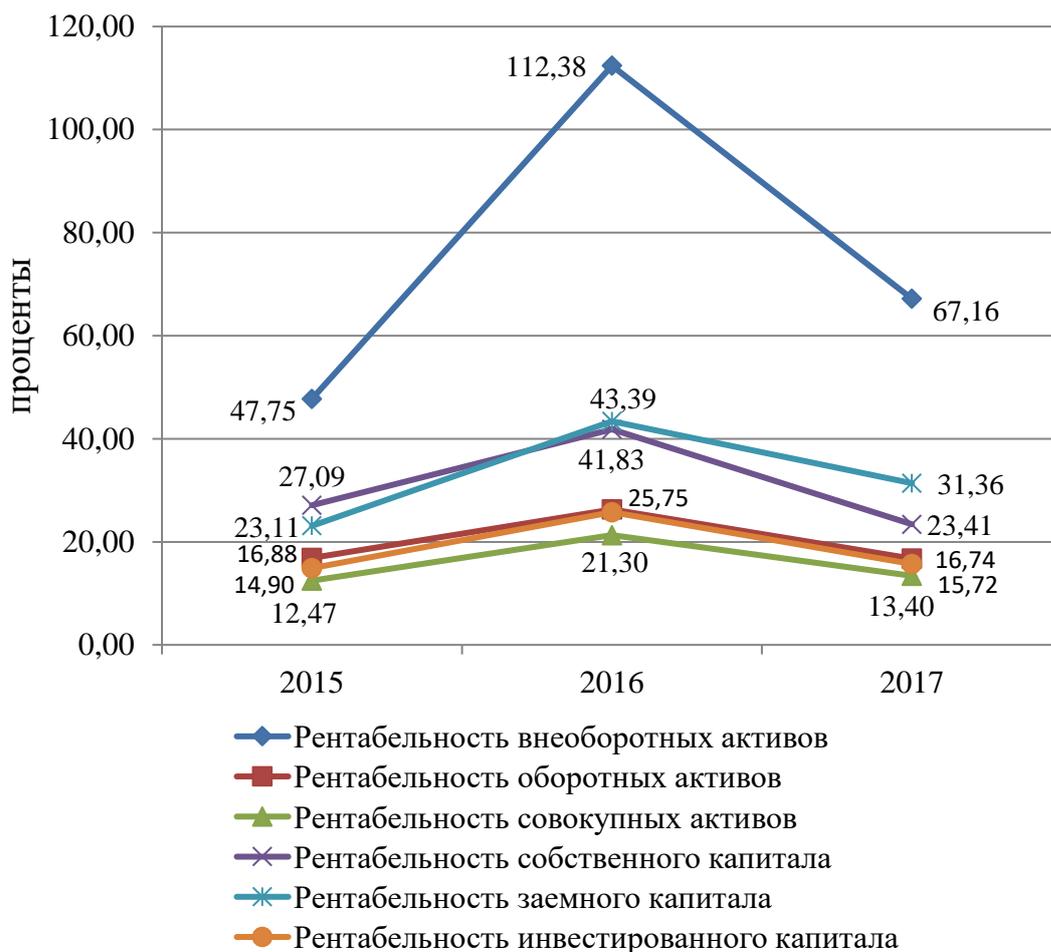


Рисунок 4 – Динамика показателей рентабельности активов и капитала

Список использованных источников

1. Официальный сайт АО «Органика» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.organica-nk.ru> (дата обращения: 20.02.2019).

2. Бухгалтерская отчетность АО «Органика» [Электронный ресурс] – Режим доступа : <http://www.e-disclosure.ru/portal/files.aspx?id=565&type=3> (дата обращения: 20.02.2019).

Проблема влияния эмиссии авиационных двигателей и авиационного шума на экологическую обстановку регионов и пути ее решения

Муллахметова К.Р.¹, Троицких Ю.В.¹

Научный руководитель: ст. преподаватель Тихомирова Т.А.¹

¹ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет гражданской авиации», г.Санкт-Петербург, Россия

Аннотация: В научной статье рассматривается проблема влияния деятельности авиапредприятий на экологическую обстановку регионов. В статье затронута проблема влияния авиационного шума и эмиссии авиационных двигателей на экологию, рассмотрены документы и руководства, относящиеся к урегулированию проблем экологического характера при функционировании авиапредприятий, представлены инновационные и технологические решения проблем.

Ключевые слова: экологические проблемы, авиационный шум, эмиссия авиационных двигателей.

The problem of the impact of aircraft engine emissions and aviation noise on the ecological situation of the regions and ways to solve it

Mullakhmetova K.R.¹, Troitckikh Yu.V.¹

Scientific director: Senior Lecturer Tikhomirova T.A.¹

¹St. Petersburg State University of Civil Aviation, St. Petersburg, Russia.

Abstract: The scientific article considers the problem of the impact of the activities of air enterprises on the environmental situation of the regions. The article touched upon the impact of aviation noise and aircraft engine emissions on the environment, considered documents and manuals related to the settlement of environmental problems in the operation of air enterprises, presented innovative and technological solutions to the problems.

Keywords: environmental problems, aircraft noise, aircraft engine emission.

Экологические проблемы, возникающие при функционировании предприятий воздушного транспорта, отражаются на финансовом состоянии не только предприятий (несоблюдение экологических норм приводит к возникновению штрафных санкций), но и на обстановке в окружающих населенных пунктах. Несомненно, воздействие шума от взлетов и посадок воздушных судов категорически влияет на жизнь людей, на состояние их организма, раздраженность и сон. Проблема воздействия авиационного шума и эмиссии двигателей нередко обсуждается в научных работах, в средствах массовой информации и на уровне государственных органов власти.

В настоящее время предпринимаются различные методы и разрабатываются решения уменьшения влияния шума в районах проживания людей на близлежащих территориях аэропортов.

На сегодняшний день проводились многочисленные исследования и опросы, доказывающие вредоносные последствия, оказываемые на людей,

живущих рядом с аэропортами, и, в общем, на экологию местности. При взлете, полете и посадке воздушных судов происходит акустическое (шумовое) загрязнение окружающей среды.

Поэтому, тематика экологического и социального функционирования авиационных предприятий важна и с каждым годом её значимость только возрастает в связи с ростом объемов и числа направлений воздушных перевозок.

Так, например, по полученным данным одного из проведенных исследований, относящихся к аэропорту «Елизово» (г. Петропавловск-Камчатский), было установлено, что в течение летнего сезона, при увеличении количества чартерных перевозок, а, следовательно, и общего объема взлета и посадок, у людей, живущих в районе аэропорта увеличивается раздражительность, усталость, нервозность, ухудшается сон, появляются головные боли и вследствие этого рассеивается сосредоточенность на работе. У детей появляется страх из-за трясущихся стен и посуды, а в большей степени страдают пожилые люди, в частности страдающие гипертонией и болезнями сердечно-сосудистой и нервной систем.

Проблема эмиссии авиационных двигателей, более того, имеет глобальные последствия и влияние на экологию всего Земного шара. Химическое загрязнение происходит при выбросах различных газов с самолетов, при проведении работ ремонтных служб и деятельности самого аэропорта. По полученным данным, в аэропорту на 100 рейсов за день происходит выброс 8 т оксидов азота, 9,6 т угарного газа, 1,6 т различных углеводородов, а также 0,015 кг бензапирена. С помощью ветра по обширной территории аэродрома пыль с загрязняющими частицами разносится по атмосфере.

Поэтому актуальность исследования самого авиационного шума и эмиссии двигателей предполагает не только проведение анализа объемов выброса загрязняющих веществ и уровня шума, но и изучение данной проблемы с точки зрения ее отражения в нормативных документах различного уровня.

Существует несколько групп документов, регламентирующих экологическую деятельность авиапредприятий. К ним относятся документы международного уровня, такие как Положение 16 к Чикагской конвенции о международной гражданской авиации (том 1. Авиационный шум и том 2. Эмиссия авиационных двигателей), а также национальные Стандарты (ГОСТ Р ИСО 14001 – 2016 Система экологического менеджмента) [1-3].

Так, например, Положение 16 к Чикагской конвенции о международной гражданской авиации в части Тома 1. Авиационный шум рассматривает вопросы охраны окружающей среды от воздействия авиационного шума и эмиссии авиационных двигателей.

С целью сертификации двигателей воздушных судов осуществляется нормирование следующих видов эмиссии: дыма; газообразных веществ: несгоревших углеводородов (НС); окиси углерода (СО); окислов азота (NO_x). Существуют стандартные условия, в которых осуществляется проверка двигателей: атмосферные условия, установка режимов тяги, стандартный цикл эмиссии при посадке и взлете, характеристики топлива [2].

Согласно положениям, описанным в Конвенции (том 1) различают два вида нормирования шума вообще и авиационного шума в частности – санитарное и техническое [1].

Ограничение шума воздушных судов на местности осуществляется в области как санитарного, и технического нормирования. При этом санитарные нормы авиационного шума носят характер национальных норм и несколько различаются в разных странах по единицам оценки и предельно-допустимым значениям уровня шума. Технические нормы шума воздушных судов имеют статус как международных, так и национальных.

Международные нормы разрабатываются в рамках деятельности Международной организации гражданской авиации (ИКАО) с использованием различных технических требований, определенных Международной организацией по стандартизации (ИСО) и Международной электротехнической комиссией (МЭК).

Национальные нормы шума воздушных судов как правило гармонизированы с международными нормами и существуют в виде отдельных частей к Нормам летной годности воздушных судов в виде Приказов Министерства транспорта РФ, утверждающих Федеральные авиационные правила.

На практике применяется не только правовой способ регулирования этих конфликтов, но и практические, часто неправовые, методы, а именно: администрация аэропорта и их должностные лица посредством определенных указаний, тендеров, программ предпринимают меры по предотвращению последствий этих проблем, например, строят заградительные стены, изменяют ландшафты около аэропортовой зоны, изменяют траекторию влетов и посадок воздушных судов и т.д.

Достижение баланса между окружающей средой, обществом и экономикой считается необходимым условием для удовлетворения существующих потребностей без создания рисков для будущих поколений удовлетворять свои потребности. Это побудило организации к применению системного подхода к экологическому менеджменту посредством внедрения систем экологического менеджмента с целью содействия экологической составляющей устойчивости.

Системный подход к экологическому менеджменту может обеспечить высшее руководство организаций информацией для достижения успеха в долгосрочной перспективе.

В основу подхода, на котором базируется система экологического менеджмента, положена концепция «Планируй – Делай – Проверь – Действуй» (Plan, Do, Check and Act) (PDCA).

Модель PDCA представляет собой циклический процесс, применяемый организацией для достижения постоянного улучшения. Модель может применяться к системе экологического менеджмента и к ее отдельным элементам [3].

Модель может быть описана следующим образом:

– Планируй (Plan): разработка экологических целей и процессов, необходимых для получения результатов, соответствующих экологической политике организации.

– Делай (Do): внедрение процессов, как запланировано.

– Проверь (Check): проведение мониторинга и измерения процессов в отношении реализации экологической политики, включая содержащиеся в ней обязательства, экологических целей и критериев работы, а также отчетность о результатах.

– Действуй (Act): выполнение действий по постоянному улучшению.

Как мы рассмотрели выше – на сегодняшний день экологическая проблема в сфере гражданской авиации очень актуальна и предприятия разрабатывают различные мероприятия для ее решения.

Рассмотрим мировые примеры решения проблем экологического характера, связанные с деятельностью авиакомпаний и аэропортов:

1. Аэропорт «Схипхол» в Амстердаме был основан в 1916 голландскими военными как база. Местность выбрана ровная, для удобства взлета и посадки. Сейчас же – аэропорт является третьим по загрузке в Европе. А близлежащие территории давно заселены. Со временем появилась проблема раздражающего местных жителей шума. Спустя длительное время возникновения жалоб местных жителей на непрекращающийся шум на расстоянии более 28 км. аэропорт Амстердама принял меры – был разработан и реализован проект по изменению небольшого участка пахотной земли между поселениями, а именно, создали искусственный ландшафт. Они спроектировали прямые и симметричные преграды в количестве 150 штук, расстояние между которыми было 10 м, что примерно эквивалентно длине шумовой волны от самолета. Преграды похожи на горные хребты в высоту около двух метров, которые помогли снизить уровень шума практически наполовину [5].

2. В связи с расположением около Лондонского «Хитроу» множества школ, администрации школ и местная власть беспокоятся за качество проведения занятий и здоровье учащихся, т.к. пролетающие воздушные суда создают протяжный гул. Местные власти Лондона осведомили аэропорт и обустроили близлежащим к Хитроу школам целые игровые площадки. Технология игровых площадок простая и дешевая – они выглядят как домики, сложенные из набитых землей пластиковых мешков. Тем не менее, такая конструкция очень эффективна и действительно поглощает звук [4].

3. Что касается аэропортов Российской Федерации, то можно отметить ОАО «Московский аэропорт Шереметьево». С конца марта 2019 года аэропорт сменил схему полетов и заходов на посадку. Это связано непосредственно с шумовым влиянием на район Митино, именно над ним пролетают по 150-200 самолетов в сутки. Более того за один квартал здесь могут в течении 85 дней летать самолеты в одном направлении. Вдобавок, была введена новая взлетно-посадочная полоса (ВПП-3), а это значит, что количество взлетно-посадочных операций в час по плану увеличивалось почти в два раза! Аэропорт в настоящее время решает проблему загруженности новой ВПП-3 с помощью

смены схемы полетов воздушных судов (в виде заходов к Москве, а не от Москвы), кроме этого, количество рейсов в ночное время было уменьшено [6].

Таким образом, развитие авиационной отрасли в целом невозможно без принятия всесторонних мер по снижению загрязнения окружающей среды, которое включает в себя снижение эмиссии вредных веществ авиационными двигателями, уменьшение уровня шума воздушных судов, а также улучшения системы менеджмента качества в этой области.

До настоящего времени практически каждая авиакомпания в РФ имеет в своем парке воздушные суда, не отвечающие требованиям ИКАО. Многие страны вовлечены в решение этой проблемы, контролируя нормы выбросов, авиакомпании объединяются для разработки альтернативных видов топлива и модернизации двигателей (использование присадок к топливу, впрыск воды; обогащенные смеси в зоне горения; сокращение времени работы двигателей на земле; уменьшение числа работающих двигателей при рулении; модернизация двигателей;), выработку новых стандартов, ужесточающие требования к эксплуатируемым самолетам по авиационному шуму и эмиссиям, разработка новых методов организации, планирования, координации и контроля за соблюдением всех экологических стандартов и норм.

Исходя из всего вышесказанного, можно сказать о том, что руководству авиакомпаний по всему миру необходимо обращать внимание не только на те мероприятия, которые максимизируют прибыль, но и на более глобальные проблемы, связанные с изменением климата, загрязнением атмосферы, защитой жизни и здоровья человечества, сохранением планеты в целом.

Список использованных источников

1. Конвенция о международной гражданской авиации (Чикаго, 7 декабря 1944 г.): офиц. текст. – ICAO Doc.7300/9.178 – Приложение 16. Том 1. – Изд. 7-е, доп. – 2014 – 307 с.
2. Конвенция о международной гражданской авиации (Чикаго, 7 декабря 1944 г.): офиц. текст. – ICAO Doc.7300/9.178 – Приложение 16. Том 2. – Изд. 3-е, доп. – 2008 – 144 с.
3. ГОСТ Р ИСО 14001 – 2016. Системы экологического менеджмента. – Москва: Стандартинформ, 2018. – 39 с.
4. Экодизайн аэропортов: как ландшафтный парк защищает от шума [Электронный ресурс]. – Электрон. текстовые дан. – 2019. – Режим доступа: <https://www.biletik.aero/handbook/blog/ekodizayn-aeroportov-kak-landshaftnyy-park-zashchishchaet-ot-shuma/> (дата обращения 05.03.2020г).
5. Нестандартный способ борьбы с шумом самолётов нашли в Великобритании [Электронный ресурс]: Первый канал. – Электрон. дан. – 2013. – Режим доступа: <http://belgorodavia.ru/passazhiram> (дата обращения 05.03.2020 г).

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 в виду, 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.

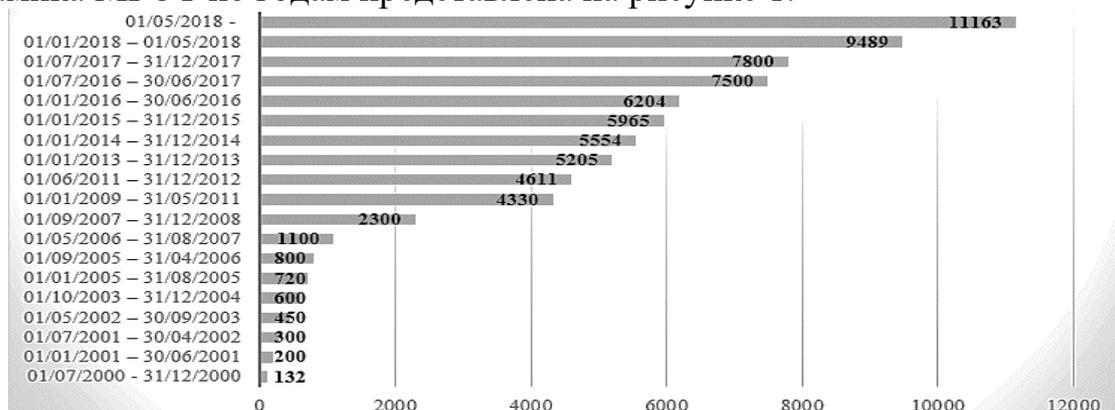


Рисунок 1 – Динамика МРОТ с 01.07.2000 по 01.05.2018гг. в рублях [3]

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.oooooo_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.

Coal industry is the basic sector of the Russian economy

Pavlova K.V.¹

Scientific adviser: Ph.D. Shipunova V.V.¹

¹The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Abstract: The article discusses the development of the coal business in Kuzbass, presents the challenges facing the coal industry in the region, discusses possible directions for the development of the coal market in the Kemerovo region.

Keywords: Kuzbass, coal industry, coal mining, labor productivity, prospects.

В настоящее время в органах государственной власти проводится работа по формированию новой Энергетической стратегии России до 2030 г., в которой роль угля значительно возрастает. Ряд электростанций, согласно утвержденной Генеральной схеме размещения объектов электроэнергетики до 2020 года, планируется перевести с газа на уголь. В этой связи, представляется целесообразным понять – готова ли угольная промышленность России взять на себя новые дополнительные нагрузки по увеличению объемов производства. Для выбора вариантов развития угольной промышленности в период, соответствующих задаваемым сценарным вариантам развития экономики страны, в ИНЭИ РАН разработан комплекс имитационных моделей [2]:

– «Добыча угля»;

– «Финансово-экономические модели (бассейнов, отдельных месторождений, субъектов Российской Федерации, федеральных округов и в целом угольной отрасли»;

– «Цены угля на внешнем и внутреннем рынках»;

– «Равновесные объемы добычи и равновесные цены угля».

Рост экономик развивающихся стран, повышение их доли в структуре спроса на энергоресурсы, неизбежность роста цен на энергоресурсы вследствие истощения наиболее дешёвых и доступных запасов, появление на энергетическом рынке новых игроков и новых форм сотрудничества, и противодействие этим процессам со стороны традиционных монопольных хозяев мирового энергорынка порождают напряжённость и делают рынок непредсказуемым. Человечество стоит на пороге зарождения нового, пост-нефтяного энергетического уклада. Трансформационные процессы могут повлечь за собой коренные изменения в динамике и структуре внешнего спроса на российские энергоресурсы, а также к переосмыслению роли энергетического сектора в российской и мировой экономике.

Российская Федерация – одна из ведущих держав в мировой системе торговли энергоресурсами. Особенно прочны позиции России на мировом рынке углеводородов.

Российской Федерации принадлежит также второе место в мире по запасам каменного угля, которые составляют почти пятую часть мировых запасов. Это позволяет России, добывая 5% угля в мире, обеспечивать около 12% мирового оборота энергетических углей

Без сомнения, Россия в новых условиях не только будет оставаться ведущим оператором мирового рынка углеводородного сырья, но и примет активное участие в дальнейшем развитии рынков угля и электроэнергетики, значительно усилит свои позиции в мировой атомной энергетике.

Динамичное развитие угольной промышленности Кузбасса во многом определяется активизацией процессов капитализации вновь созданной стоимости, необходимой для эффективного внедрения инновационных технологий добычи и переработки угля, создания наукоемкой продукции с высокой добавленной стоимостью. Интенсификация процессов капитализации является главным фактором инновационного, стабильного, динамичного развития угольной промышленности Кузбасса.

Сущность капитализации в угольной промышленности состоит в накоплении финансовых потоков, являющихся источником активного наращивания финансового потенциала хозяйствующих субъектов, необходимого для успешного будущего инновационного регионального социально-экономического развития, поскольку капитализация, по сути, представляет превращение в капитал доходов. Образно говоря, капитализация – это сумма денег, которую мы готовы уплатить сегодня для приобретения права собственности на будущий поток доходов при некоторой норме временных предпочтений.

Российский углепром, большая часть которого нынче сосредоточена в Кузбассе, в кризисе и в расстройстве. Падение спроса и цен чревато колоссальными убытками. Появилась информация об отправке в вынужденные отпуска целых горняцких коллективов и о грядущих массовых сокращениях в отрасли.

Темпы добычи угля в 2019-м начали снижаться: по итогам прошлого года его в нашем регионе добыли, оприходовали и направили потребителям на два процента меньше, чем в 2018-м (250,1 миллиона тонн против 255,3 миллиона) [1].

Так, если в 1997-м в Кузбассе было добыто 94 миллиона тонн «черного золота», то через пять лет, в 2002-м – уже 132 миллиона, а через 10 лет, в 2007-м – 181 миллион тонн, что существенно выше рекордов советского времени (159 миллионов тонн в 1988-м году). В 2012-м угольщики перешагнули двухсотмиллионный рубеж (201,5 миллиона тонн), а в 2018-м – четверть миллиардный (255,3 миллиона тонн).

О том, что Европа, ориентированная на «чистую энергетику», понемногу отказывается от угля, мы сообщали еще несколько лет назад. Да и южноазиатский рынок, основной на данный момент для угольщиков, не безграничен, к тому же там бурными темпами развиваются возобновляемые источники энергии (ВИЭ). Наконец, российский рынок мало-помалу замещает твердое топливо газообразным, гораздо менее токсичным для природы. А сторонники ВИЭ в нашей стране периодически заявляют о введении новых мощностей. Доля их в отечественной энергетике относительно мала, но лиха беда начало.

На днях губернатор Кузбасса Сергей Цивилев в телеинтервью заявил: «Мы видели изменения и тенденции на рынке, переориентацию его с Европы

на Восток. Но вовремя не отреагировали». По словам главы региона, хотя программы, направленные на переориентирование экспорта российского угля, и разрабатывались, реализовать их не удалось – азиатский рынок стал премиальным, «мы не успели под него подстроиться и попали под давление рынка».

Давят и экономические реалии: озвучены планы Минфина повысить налог на добычу угля. Таким образом, по информации «Коммерсанта», правительство хочет увеличить доходы бюджета за счет компаний, которые добывают ископаемые, помимо газа и нефти.

Финансы – кровь экономики. И это не просто фигура речи. Финансовые показатели – вещь совершенно конкретная, которая даёт понимание, что происходит и куда движется экономика. С одной стороны, финансы – заставляют работать все органы, а с другой, сигнализируют о проблемах, когда они ещё не полностью очевидны. И чем раньше начать лечение, тем больше шансов выздороветь. Чем больше прибыли, тем больше поступлений в бюджет. А показатели говорят следующее. Если за восемь месяцев прошлого года организации области заработали 188,3 млрд прибыли, то за этот же период 2019 года – 114,3 млрд [4].

Выросла доля убыточных организаций, а в угольной отрасли в прошлом году насчитывалось 25,8% убыточных организаций, в этом – уже 48,3%. Это почти половина. «Убытки – это обязательства, по которым не будет произведена оплата. То есть работа сделана, товары доставлены, а оплата не произведена. Значит, это перекладывается в смежные звенья экономики. Например, будет недоплата сотрудникам, поставщикам, подрядчикам» [2].

Ситуация на рынке напрямую связана с ценами на уголь. С 2011 года происходило активное наращивание объёмов добываемого угля. Цены тогда выросли, но продержались на высоком уровне очень недолго, потом было пять лет падение: с 2011 по 2016 год, и в этот момент была тяжёлая ситуация, в экономике области и бюджетной сфере. Потом был пик мировых цен 115 долларов за тонну. Сейчас цены находятся около 70 долларов. Поскольку угля на мировых рынках переизбыток, любой покупатель находится в выигрышном положении, он будет цены прижимать книзу, высоких цен на уголь не будет. Да, были и будут кратковременные ценовые пики, но это только для того, чтобы разогреть рынок, не снижать объёмы, поддерживать невысокие и выгодные для покупателей цены. Выгодные для покупателей, но не для угледобывающих стран и регионов.

Ещё один важный экономический показатель – кредиторская задолженность. Согласно данным, этот показатель на 1 ноября 2019 года составляет 194 млрд. Причём 156,7 млрд из этой суммы – невыплаченные обязательства поставщикам. От 40 до 50% от этой задолженности так и не будет выплачено. То есть половину этих средств кто-то недополучит, и эти суммы лягут на убытки. То есть те убытки, которые уже сейчас несут организации области, значительно вырастут. И не факт, что некоторые предприятия это вообще переживут [3].

Судя, по цифрам, которые опубликованы Кемеровостатом, угольная отрасль Кузбасса действительно больна. И болезнь начинает распространяться на весь регион. Сырьевую отрасль будет «лихорадить» постоянно, это объективные мировые тренды, будут кратковременные взлёты, но они не изменят в целом картину. Мы обречены на это, к сожалению, если и дальше будем развиваться только в одном направлении, поставив себя в зависимость от этих цен.

В Кузбассе необходимо ускоренно наращивать капитализацию вновь созданной стоимости, прежде всего, для того, чтобы интенсивно внедрять инновационные, экологически чистые угольные технологии. Одним из таких перспективных направлений является экспорт произведенных из угля продуктов с высокой добавленной стоимостью. Строительство новых предприятий на Караканском, Серафимовском, Менчерепском месторождениях и создание на их основе энергоугольных кластеров позволит не только перейти к само обеспечению электроэнергией, но и выпускать продукцию высокого качества на основе использования экологически чистых угольных технологий.

Список использованных источников

1. Киселев, А.Б. Капитализация, инновации, перспективы развития угольной промышленности Кузбасса / А.Б. Киселев, К.К. Кабиров // Проблемы современной экономики. – Новосибирск, 2017. – № 10. – С. 11–18.
2. Моргунов, Е.В. Современное состояние и прогноз развития угольной отрасли России // ЭКО. 2017. № 5. С. 130-133.
3. Маркова, В. Путь угля / В. Маркова, В. Чурашев // Эксперт-Сибирь. – 2016. – 3 июня (№ 22).
4. Фридман, Ю.А. Конкурентные стратегии угольного бизнеса в Кузбассе / Ю.А. Фридман, Г.Н. Речко, Е.Ю. Логинова, Д.В. Крицкий, Ю.А. Писаров // ЭКО. – 2017. – № 10. – С. 57–68.

УДК 316.4.06

Социальный вектор образовательной миграции молодежи в современном обществе

Губайдуллин Д.В.¹

Научный руководитель – старший преподаватель Ульмясбаева А.О.¹

¹Филиал Кузбасского государственного технического университета имени Т.Ф. Горбачева, г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: в данной статье рассматривается проблема образовательной миграции молодежи с точки зрения социального вектора. Поскольку молодежь является наиболее динамичной частью общества, то и от того, каковы ее предпочтения, цели, взгляды, видение, зависит социальное развитие общества в целом, с учетом качества образования, которому должно отводиться не последнее место.

Ключевые слова: образовательная миграция, молодежь, качество образования, социальные факторы миграции.

The social vector of educational migration of youth in modern society

Gubaidullin D.V.¹

Scientific adviser: Senior Lecturer Ulmyasbaeva A.O.¹

¹Branch of Kuzbass State Technical University named after T.F. Gorbachev, Novokuznetsk, Russia

Abstract: this article discusses the problem of educational migration of youth from the point of view of the social vector. Since youth is the most dynamic part of society, the social development of society as a whole depends on what its preferences, goals, views, and vision are, taking into account the quality of education, which should not be given the last place.

Keywords: educational migration, youth, quality of education, social factors of migration.

В последнее время проблема миграции молодежи стала весьма актуальной в связи с многочисленными аспектами, влияющими на качество жизни, характеризующие уровень удовлетворения материальных, духовных, социальных потребностей, интеллектуальное, культурное и физическое развитие, и что не менее важно степень обеспечения безопасности жизни [1].

Миграция в любом регионе не остается незамеченной, так как правило, приводит к ослаблению его внутренних кадровых ресурсов, серьезным нарушениям в экономической, социальной и культурной сфере жизнедеятельности. Поэтому одной из важных задач правительства региона является сохранение, привлечение именно молодого поколения, поскольку их доступ к источникам информации, жизненная энергия, социальная мобильность, разнообразие профессиональных ориентиров, отсутствие рефлексии вины за нынешнее состояние России создает наибольший инновационный потенциал.

В связи с тем, что российские исследователи чаще всего рассматривают демографические и экономические аспекты миграции молодежи, нами была предпринята попытка изучить социальный вектор, а именно качество образования, которое занимает далеко не последнее место, а даже ведущее в процессе образовательной миграции молодежи.

Образование, как и любой процесс деятельности человека, обладает определенным качеством, который отражает способность специалиста осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с вызовами общества, экономики на определенном уровне эффективности и профессионального успеха, с учетом социальной ответственности за результаты своей деятельности.

Стоит отметить и то, что отличающимся аспектом качества образования является именно нацеленность на будущее с учетом тенденций развития экономических и социальных процессов. Следовательно, система образования выступает локомотивом развития общества, где одной из важных задач является предоставление актуальных услуг, востребованных рынком.

На сегодняшний день современное образование в РФ характеризуется изменением качества в силу недостаточного финансирования, недооценки роли образования в общественном развитии, установления взаимодействия с органами власти и бизнеса, формирования имиджа. Для того чтобы обеспечить

позитивную динамику качества образования, необходимо разработать и включить состав характеристик, которые его отражают и дают возможность синтезированной оценки изменений, происходящих в образовании.

Качество образования характеризует как результат образовательной деятельности, так и факторы формирования этого результата, которое зависит от цели образования содержания и методологии, организации и технологии. Качество полученного образования оценивается полученными знаниями и навыками, которые по-разному укладываются в голове человека и влияют на его поведение и деятельность [2].

Кроме того, само высшее учебное заведение обязано формировать свои личные преимущества и ценности, которые позволят ему привлечь как можно больше абитуриентов, дать достаточно качественное образование. Молодежь – это ядро образованной и активной части населения, на которую ложится основная нагрузка не только по воспроизводству следующего поколения, но и по обеспечению в дальнейшем стабильного развития общества.

Таким образом, качество образования не должно иметь статическое состояние, в силу появления возможных условий, потребностей, требующих изменения критериев, оно должно динамично развиваться, поскольку отсутствует предел его повышения. На сегодняшний день существуют предпосылки к прогнозированию качества образования в виде предвидения изменения результата образования – от квалификации к компетенциям и далее к человеческому капиталу, изменения цели и общественного статуса образования.

Управление качеством образования предполагает построение системы механизмов и технологий в данной сфере. Сегодня делаются лишь первые шаги к такому комплексному решению данной проблемы. Начальный этап государственной политики, включающий управление качеством образования, будет способствовать сохранению молодежи в регионе. Механизмы государственного регулирования должны быть косвенными, которые, в первую очередь, будут направлены на создание условий, возможностей эффективной научной деятельности: социально-экономических, научно-технических, организационных и психологических. Основными направлениями государственной политики в данной сфере являются:

- управление качеством образования;
- регулирование миграционных процессов (в том числе образовательной миграции) и их прогнозирование;
- воздействие на потенциальных эмигрантов и поддержание информационных мостов с мигрировавшими в другие регионы специалистами;
- вопросы реэмиграции и иммиграции.

В заключение следует отметить, что молодежь занимает особое место в жизни любого государства, региона, города. Миграция именно этой части населения страны влияет практически на все стороны жизни общества. Поэтому, чтобы сократить ее уровень или снизить темпы, необходима комплексная работа по управлению качеством образования, как в регионах, так и внутри страны.

1. Ульмясбаева, А.О. Межрегиональная образовательная миграция как угроза безопасности и экономическому развитию региона [Текст] / А.О. Ульмясбаева // Журнал Российской социологической ассоциации. – 2019. Том 2. С. 162-167.

2. Адлер, Ю. Черных, Е. Управление знаниями : новые акценты поиска источников конкурентных преимуществ [Текст] / Ю. Адлер, Е. Черных // Стандарты и качество. – Казань. – 2000. – С. 48-55.

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	МІЛАМ	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. Тараданов. – 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

Abstract: The article deals with the problems of professional development of civil state and municipal employees. The value of psychological stability of an employee when choosing a behavior model in a crisis situation is revealed.

Keywords: professional development of civil state and municipal employees, personal characteristics, choice of behavior, crisis situation.

Государство в своей деятельности опирается на государственных и муниципальных служащих, а для этого необходимо создать условия для их эффективной работы. Ведущую роль в формировании профессиональных компетенций имеет профессиональное развитие, а важнейшим качеством персонала – его профессионализм.

Профессионализм – это обобщающая характеристика человека как субъекта квалифицированной деятельности, отражающая его способность успешно, в соответствии с критериями продуктивности, качества, надежности работы, с оптимальными психофизическими затратами, решать профессиональные задачи. Процесс профессионализации или профессионального становления государственного гражданского и муниципального служащего начинается с момента выбора профессии и заканчивается прекращением его профессиональной деятельности. Профессиональное становление для государственного гражданского и муниципального служащего предполагает развитие человеком себя в профессии, поэтому этот процесс зависит от его личностных способностей и интересов, умения справляться с нестандартными рабочими ситуациями.

Этапы профессионального становления работника:

- оптация;
- профессиональная подготовка;
- профессиональная адаптация;
- первичная профессионализация;
- вторичная профессионализация;
- мастерство.

На первом этапе, при выборе профессии, существует проблема профессионального самоопределения, которая не должна подменяться самоопределением в социальном плане, когда профессиональные интересы подменяются интересом к престижу учебного заведения.

На этапе профессиональной подготовки возникают проблемы выбора направления обучения, соответствующего и востребованности на рынке труда и личностным качествам.

На этапах профессиональной адаптации и профессионализации возникают проблемы несоответствия профессиональных ожиданий по развитию профессиональных компетенций.

Профессиональные знания, умения и опыт, полученные на предшествующем этапе влияют на умения решать проблемы на последующем этапе. Поэтому, например, проблемы развития профессиональной карьеры, зависят от накопленных знаний и умений, в том числе по разрешению

кризисных ситуаций в период обучения, профессиональной адаптации и первичной профессионализации работника.

Выбор стратегии поведения служащим при решении проблемных ситуаций, возникающих по мере профессионального развития, зависит от многих факторов:

- ожиданий работника от процесса своей профессионализации;
- условий, сложившихся в организации;
- накапливаемых в процессе обучения и профессионального становления компетенций;
- личностных характеристик.

Со стороны государственного служащего в числе основных ожиданий могут быть:

- получение содержательной и адекватной профессиональным интересам работы;
- возможность получения достойной оплаты труда;
- обеспечение возможностей самореализации в сфере государственного, муниципального управления;
- достижение должностного и социального статуса в иерархии государственных должностей,
- развитие профессиональных способностей за счет организации;
- формирование неформальных связей и отношений в сфере государственной службы и в системе власти и др.

Благоприятными условиями для реализации своих ожиданий по государственной гражданской службе для служащего будут являться:

- соответствие претендента на должность квалификационным требованиям по уровню образования, стажу работы, знаниям и умениям;
- наличие вакантной должности государственной гражданской службы;
- включение в кадровый резерв и прохождение соответствующей подготовки;
- возможности для дальнейшего профессионального обучения;
- помощь наставника;
- оценка и учет результатов предыдущей служебной деятельности;
- благоприятный морально–психологический климат в трудовом коллективе.

К демотивирующим факторам можно отнести:

- неудовлетворенность уровнем материального стимулирования
- высокий уровень ответственности за процесс осуществления служебной деятельности и ее результат;
- система ограничений действий государственного и муниципального служащего по сравнению с иными сферами деятельности;
- сложность продвижения по карьерной лестнице;
- неудовлетворенность государственных гражданских служащих действующей системой льгот;
- низкий уровень доверия общественности к институтам государственной и муниципальной службы.

Воздействие этих факторов, складываясь в определенные ситуации, обуславливает выбор стратегии поведения человеком. Критерии профессионализма могут меняться в течение трудовой деятельности человека. Решения принимаются человеком сознательно. Он может заниматься саморазвитием, самосовершенствованием при опосредованном влиянии социального окружения или менять свое отношение к выбранной профессии, менять свою профессиональную биографию.

Успешная профессионализация предыдущего этапа не является залогом успешности для следующего этапа. Исследования указывают на первостепенное значение личностных качеств служащего для решения психологических проблем при вступлении в новую должность. Традиционно в среде государственных служащих ценными качествами является исполнительность, дисциплинарная ответственность, следование букве закона и должностной инструкции, в то время как инициативность, предприимчивость, самостоятельность не входят в число приоритетных качеств.

Государственная служба является тем институциональным фактором, которая формирует необходимые правила и саму систему государственной службы как рамки, в которых формируется и реализуется соответствующая трудовая культура и связанная с ней мотивация. Профессионализация государственных гражданских и муниципальных служащих предполагает владение компетенциями, которые определяют их как квалифицированного работника.

В группу необходимых компетенций служащего, определяемых как личностные характеристики входят:

- целеустремленность;
- настойчивость;
- самокритичность;
- работоспособность;
- уважение мнений и интересов других;
- стремление к самообучению и саморазвитию;
- стрессоустойчивость и др.

Психическая устойчивость работника признается необходимым условием поддержания максимальной эффективности работника, которая дает возможность поддерживать максимальную работоспособность в различных, в том числе и напряженных ситуациях, добиваться успеха в рамках выбранной стратегии поведения.

Замещение новой должности всегда связано с переживанием кризисной ситуации. Не всякая личность может самостоятельно найти конструктивный выход из кризиса. Высокая психическая напряженность, отрицательные эмоции, пассивное отношение к себе, заниженная или завышенная самооценки часто приводят к профессиональной деградации личности. Важную компетентную помощь в процессе прохождения кризисных этапов могут оказать знания по психологии, тренинги личностного роста, изучение своих профессионально значимых личностных качеств и работа над ними с целью

перехода на более высокий уровень профессионального мастерства и творческого владения профессией.

В процессе обучения для занятия вышестоящей должности необходимо формирование и развитие акмеологической культуры руководителей, потребности в творческом саморазвитии и самореализации, повышение подготовленности к осуществлению оптимальной профессиональной деятельности и саморегуляции; подготовка государственных и муниципальных служащих к творческому использованию продуктивных технологий в повседневных и нестандартных условиях; обеспечение комфортных условий деятельности, а также восстановление психологического ресурса служащих и психологическое содействие им при решении проблем в психологически сложных ситуациях.

От этого будет зависеть: сможет ли человек найти выход в сложной психологической ситуации, определить путь своего дальнейшего развития или произойдет снижение его лояльности к организации, интереса к профессии, как следствие, профессиональная деградация служащего.

Список использованных источников

1. Сидорова Л.Е. О системном анализе динамики человеческого капитала национальной экономики. Л. Е. Сидорова, С. В.Сидоров, Р.Я. Шарафутдинов // Системный анализ в проектировании и управлении сборник научных трудов XXIII Международной научно-практической конференции. Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого. 2019. С. 34-44.

2. Духновский, С. В. Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. – Москва : Юрайт, 2020. – 245 с. – (URL: <http://biblio-online.ru/bcode/456040>).

3. Патласов О.Ю. Антикризисное управление в коммерческой организации : учебник [Электронный ресурс] / О.Ю. Патласов, О.В. Сергиенко – М. : Проспект, 2016. – <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392210701.html>.

4. Фирсова А.А. Антикризисное управление [Электронный ресурс] / А.А. Фирсова – М. : ФЛИНТА, 2013. – <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785976513211.html>.

5. Данилина Е.И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом [Электронный ресурс] : Учебник для бакалавров / Е.И. Данилина, Д.В. Горелов, Я.И. Маликова – М. : Дашков и К, 2016. – <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394025273.html>.

УДК 331.1

Повышение эффективности системы управления персоналом на предприятиях общественного питания г. Новокузнецка

Батрова М.О.¹

Научный руководитель к.т.н., доцент Салихов В.А.¹

¹Филиал Кузбасского государственного технического университета имени Т.Ф. Горбачева, г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. Предметом данной работы является проблема совершенствования управления персоналом предприятий общественного питания (на примере г. Новокузнецка). Для решения этой проблемы используются административные, экономические и социально-психологические методы управления персоналом. На основе данных методов разработаны рекомендации по улучшению управления персоналом предприятий общественного питания (кафе, ресторанов), позволяющие этим организациям повышать конкурентоспособность.

Ключевые слова: предприятия общественного питания, текучесть кадров, принципы и методы, управление персоналом, конкурентоспособность, мотивация, стимулирование

Improving the effectiveness of the personnel management system in catering Novokuznetsk

Batrova M.O.¹

Scientific adviser Ph.D., associate professor Salikhov V.A.¹

¹Branch of Kuzbass State Technical University named after T.F. Gorbachev, Novokuznetsk, Russia

Abstract. The subject of this work is the problem of improving the personnel management of public catering enterprises (for example, Novokuznetsk). To solve this problem, administrative, economic and socio-psychological methods of personnel management are used. Based on these methods, recommendations have been developed to improve the personnel management of public catering enterprises (cafes, restaurants), allowing these organizations to increase competitiveness.

Keywords: catering enterprises, staff turnover, principles and methods, personnel management, competitiveness, motivation, stimulation.

Общественное питание – одна из динамично развивающихся отраслей экономики. В связи с тем, что она затрагивает интересы практически всего населения, общественное питание быстро реагирует на потребности рынка.

На сегодняшний день актуальной проблемой предприятий общественного питания является большой процент текучести кадров, что говорит о непрофессиональном подборе персонала, неэффективных методах мотивации, стимулирования и адаптации персонала, а также слабой корпоративной культуры в организации.

В настоящее время в г. Новокузнецке активно развиваются предприятия общественного питания (в первую очередь, кафе и рестораны). Для повышения их конкурентоспособности требуется развитие широкого спектра услуг, что влечёт за собой повышение требований к персоналу.

При этом наибольшая потребность ощущается в квалифицированном обслуживающем персонале, так как каждому предприятию общественного питания, в условиях конкурентной борьбы следует стремиться к повышению качества предоставляемых услуг.

Серьезной проблемой предприятий общественного питания г. Новокузнецка является текучесть кадров. Количество уволенных работников превышает количество принятых (Таблица). Опросы работников предприятий общественного питания показывают, что число уволенных по собственному желанию совпадает с числом уволенных по решению администрации. Это говорит о том, что условия работы не устраивают персонал этих предприятий. Высокая текучесть кадров объясняется также непрофессиональным подбором

персонала, неэффективными методами мотивации, стимулирования и адаптации персонала, а также слабой корпоративной культурой в данных организациях.

Таблица 1 – движение кадров в ресторане «Тажный», г. Новокузнецк

Показатель	2016 г.	2017 г.	2018 г.	Отклонение			
				2017 от 2016		2018 от 2017	
				+/-	%	+/-	%
Среднесписочная численность персонала, чел. (СЧ)	33	35	36	2	6,25	1	2,94
Принято, (П)	8	6	7	-2	-25	1	16,6
Уволено (У), в том числе:	6	4	5	-2	-33	1	25
По собственному желанию, (УСЖ)	6	4	5	-2	-33	1	25
По инициативе руководства, (УИР)	-	-	-	-	-	-	-
Коэффициент принятия – П /СЧ	0,24	0,17	0,19	-	-0,07	-	+0,02
Коэффициент выбытия – У / СЧ	0,18	0,11	0,14	-	-0,07	-	+0,03
Коэффициент текучести – (УСЖ + УИР) / СЧ	0,18	0,11	0,14	-	-0,07	-	+0,03
Коэффициент постоянства кадров – число работников, проработавших год к СЧ	0,82	0,89	0,86	-	+0,07	-	-0,03

Примечание: источник – <http://www.spark-interfax.ru/kemerovskaya-oblast-novokuznetsk/ooo-taezhny-inn-4217098535-ogrn-1074217009261-821238ed8d254f10b9ea7101614356cf>

В связи с этим очевидна необходимость совершенствования управления персоналом предприятий общественного питания на основе теоретических методов и принципов управления [1, 2, 4]. Методологический подход к решению данной проблемы основан на ряде основополагающих принципов и методов.

Основополагающие принципы, здесь следующие [3].

Принцип альтернативности, рассматривающий варианты системы управления персоналом и позволяющий выбрать оптимальный вариант.

Принцип гибкости, позволяющий системе управления персоналом приспособляться к изменяющимся внешним условиям работы.

Принцип иерархичности, позволяющий при иерархическом взаимодействии между звеньями управления, осуществлять разделение власти, решений и информации.

Принцип оперативности управления.

Принцип эффективности управления.

Принцип контроля исполнения решений.

Принципы комплексности и системности, позволяющие создавать систему управления персоналом на основе применения разных методов.

Для совершенствования управления персоналом предприятий общественного питания необходимо применять в комплексе основные методы

управления персоналом организаций: административные, экономические и социально-психологические [2, 3, 5].

Административные методы это, в первую очередь, грамотная организация производственного процесса, включая оптимальную организацию работы персонала предприятий общественного питания. Это будет способствовать тому, чтобы каждый работник предприятия в полной мере раскрыл свой трудовой потенциал, свои творческие способности. Повысится качество и производительность работы каждого работника и коллектива в целом. Полученные результаты будут закрепляться распорядительными методами, а именно приказами, распоряжениями и указаниями, т.е. правовыми актами ненормативного характера на основе действующего законодательства.

Для повышения качества работы коллектива организации, безусловно, полезными будут и экономические методы управления персоналом. Здесь наиболее эффективными будут методы мотивации и стимулирования персонала предприятий общественного питания. При этом могут применяться и материальные и моральные мотивации, и стимулы. Вместе с организационными методами экономические будут существенно повышать конкурентоспособность предприятий общественного питания и, следовательно, обеспечивать этим предприятиям первенство в конкурентной борьбе на этом сегменте рынка общественных услуг.

Большой интерес представляют социально-психологические методы управления персоналом. Они позволят изыскать дополнительные резервы для повышения конкурентоспособности предприятий общественного питания. В этом случае задействуется социальный механизм управления персоналом. Он включает систему взаимоотношений в коллективе (в первую очередь, интересы личности и коллектива), рассматривает социальные потребности работников, использует неформальные факторы в процессе управления персоналом [4].

При этом социальные методы помогают определить место сотрудника в коллективе, снизить конфликтность среди его работников, увязать взаимоотношения сотрудников с конечными результатами работы предприятия общественного питания.

Психологические методы персонифицированы и индивидуальны. Они обращены к личности каждого конкретного сотрудника, его внутреннему миру и интеллектуальным способностям. Это позволяет направить внутренний потенциал человека на решение конкретных задач организации. Таким образом, психологические методы являются основой моральной мотивации работника.

В экономической теории административные методы считаются прямыми, а экономические и социально-психологические методы косвенными. При этом для получения положительного эффекта необходимо комплексное и системное применение всех этих методов.

Таким образом, на основе вышеприведенных принципов и методов управления персоналом в целях совершенствования управления работниками предприятий общественного питания (ресторанов и кафе) г. Новокузнецка рекомендуется провести ряд мероприятий.

С целью повышения эффективности управления персоналом рекомендуется разработка и регламентация Положений о кадровой политике, о материальном стимулировании и премировании работника, разработке системы адаптации новичков, с четким регламентированным закреплением наставничества.

В целях стабилизации персонала и снижения текучести кадров, а также для поднятия профессионального имиджа целесообразно проведение конкурса «Лучший по профессии» и привлечения к участию в них не только опытных работников, но сотрудников, проработавших более двух лет.

Кроме того, для решения существующих проблем в сфере управления персоналом руководству и линейным руководителям предприятий общественного питания необходимо предпринять следующие действия.

1. Оптимизировать график работы, осуществлять контроль отпусков и выходных дней со стороны директора, менеджера по персоналу и менеджера среднего звена, с четкой регламентацией, отраженной в локальном акте.

2. Проводить опрос увольняющихся сотрудников с целью выявления проблемных (узких) мест для дальнейшего проведения работ по их устранению.

3. Осуществлять грамотный продуманный ввод новых работников в коллектив для обеспечения их интеграции в организацию и закрепления намерения работать долго и на совесть.

4. Повышать чувство ответственности руководителей структурных подразделений за текучесть кадров, происходящую в зоне их ответственности.

Список использованных источников

1. Архипова, Н.И. Управление персоналом организации. Краткий Курс для бакалавров / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. – М.: Проспект, 2016. – 221 с.

2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом / Т.Ю. Базаров. – М.: Academia, 2017. – 32 с.

3. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: Учебник / А.Я. Кибанов и др. – М.: КноРус, 2018. – 176 с.

4. Минеева, О.К. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала: Учебник / О.К. Минеева, И.Н. Ахунджанова, Т.А. Мордасова. – М.: Инфра-М, 2017. – 539 с.

5. Федорова, Н.В. Управление персоналом организации / Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. – М.: КноРус, 2018. – 190 с.

УДК 331.08

Повышение эффективности деятельности службы управления персоналом организации

Бобко Т.В.¹, Радченко Н.В.²

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

²ООО «Вторресурс-Переработка», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. В статье представлены результаты решения задачи выработки направлений повышения эффективности деятельности службы управления персоналом производственной организации. Показано, что одним из условий повышения эффективности и производительности труда работников службы управления персоналом является рациональное разделение между ними их служебных обязанностей. Оценка исполнения должностных инструкций методом контент-анализа и применение аналитически-расчетного метода при нормировании затрат труда на выполнение должностных обязанностей HR-специалистами организации позволило выявить и обосновать необходимость перераспределения ответственности между работниками отдела кадров, а также выработать направления повышения эффективности их деятельности. Результаты исследования могут быть использованы руководством организации для более полного и комплексного учета направлений повышения регламентации работы персонала и улучшения баланса в распределении должностных обязанностей сотрудников отдела кадров с целью повышения эффективности деятельности службы управления персоналом в целом.

Ключевые слова: эффективность, управление персоналом, контент-анализ, нормирование труда, распределение функциональных обязанностей.

Improving the effectiveness of the organization's personnel management service

Bobko T.V.¹, Radchenko N.V.²

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

² LLC «Vtorchermet», Novokuznetsk, Russia

Abstract: The article sets the task of developing directions for improving the efficiency of the personnel management service of a manufacturing organization. It is shown that one of the conditions for increasing the efficiency and productivity of employees of the personnel management service is the rational separation of their duties between them. Evaluation of the execution of job descriptions by the method of content analysis and the application of the analytical and calculation method when normalizing labor costs for fulfilling HR job duties by specialists of the organization revealed and substantiated the need for redistribution of responsibility between employees of the human resources department, as well as to develop directions for improving their performance. The results of the study can be used by the organization's leadership to more fully and comprehensively take into account areas for increasing the regulation of personnel work and improving the balance in the distribution of duties of personnel of the personnel department in order to increase the efficiency of the personnel management service as a whole.

Keywords: efficiency, personnel management, content analysis, labor rationing, distribution of functional responsibilities.

Актуальность данного исследования состоит в том, что в условиях быстроменяющейся внешней и внутренней среды организациям необходимо постоянно совершенствовать систему управления персоналом и повышать эффективность деятельности их кадровых служб [1].

Эффективность системы управления персоналом организации часто определяется тем, как распределены функции, полномочия, задачи и ответственность между подразделениями службы управления персоналом и ее сотрудниками. Под термином «распределение ответственности» между HR-специалистами будем понимать распределение функциональных обязанностей между работниками службы управления персоналом для достижения стратегических целей и задач предприятия.

Основой для распределения ответственности между сотрудниками организации, как правило, является ее организационная структура, согласно которой весь объем работы разбивается на отдельные компоненты. Распределение задач и ответственности между подразделениями и должностными лицами остается стабильными на продолжительное время, чтобы обеспечить воспроизводство и поддержание стратегии развития предприятия. Однако рыночные изменения вносят постоянные коррективы в постановку установленных стратегией развития организации задач и методы их выполнения. С точки зрения управления персоналом это может быть связано с изменением общественных ценностей, предпочтений потребителей и т.п. Поэтому одной из важных особенностей совершенствования организационной структуры управления предприятия является выявление ее соответствия факторам внешней и внутренней среды.

Распределение ответственности закрепляется в должностных инструкциях сотрудников – специальных нормативных документах, определяющих права и обязанности членов коллектива. Важность этих регламентирующих документов значительно возрастает в условиях экономического кризиса, когда предприятия оптимизируют организационную структуру к новым условиям деятельности и сокращают численность персонала. Такие организационные преобразования вызывают необходимость пересмотра должностных обязанностей работников и изменения документов, регламентирующих выполнение их трудовых функций – должностных инструкций.

Процесс повышения эффективности деятельности службы управления персоналом включает в себя этапы: анализ существующей системы управления персоналом, определение недостатков в деятельности службы управления персоналом, разработка мероприятий по устранению выявленных недостатков.

Исследование службы управления персоналом осуществлялось на примере ООО «Вторресурс-Переработка», организации занимающейся переработкой металлолома. Ее стратегической целью является удовлетворение потребностей во вторсырье, а основными направлениями деятельности: заготовка сырья – лома черных и цветных металлов, дальнейшая их переработка и последующая реализация на российском рынке. Это производственное предприятие, состоит из пяти самостоятельных подразделений, со среднесписочной численностью сотрудников 780 человек (из них рабочие – 670 человек).

В результате проведенного анализа движения трудовых ресурсов за последние три года выявлены высокие показатели роста негативных тенденций в работе с персоналом. Коэффициент оборота кадров с 2017 года по 2019 год увеличился на 37,1%, коэффициент текучести кадров – на 81,2%. Также установлено, что количество вакансий за тот же период увеличилось на 371,4%. В среднем за год увольняется по разным причинам от 150 до 230 человек, соответственно принимается от 160 до 200 чел. Учитывая, что основными критериями оценки результативности работы службы управления персоналом организации выступают: 1) количество закрытых вакансий и 2) коэффициент текучести кадров можно говорить о низкой эффективности деятельности HR-подразделения.

Дополнительно были изучены возрастная структура и квалификационный состав сотрудников организации. Установлено, что средний возраст работников составляет 41 год. Характеризуя этот показатель, следует отметить, что люди данной возрастной группы в основном ориентированы на долгосрочные перспективы, стремятся достичь высот в профессиональном и должностном статусе, считается, что это наиболее активные и стабильные работники. Анализ причин текучести кадров выявил две группы причин: 1) не зависящие от предприятия (переезд, уход за детьми, на пенсию и т.п.); 2) зависящие от предприятия (неудовлетворенность условиями труда, руководством, мотивацией, отсутствием профессионального развития и т.д.). Этими основаниями многочисленных увольнений можно управлять.

Квалификационный состав работников имеет следующую структуру: 25% – имеют высшее образование, 31% – среднее профессиональное образование, 28% – начальное профессиональное и 16% – основное общее и среднее полное. Это говорит о том, что при условии реализации возможностей профессионального и карьерного развития, разработанные обучающие программы могут иметь большое значение для обеспечения лояльности и удержания почти для 75% сотрудников.

Ответственность по удержанию сотрудников всегда лежит на руководителях подразделений и службе управления персоналом предприятия.

Структура службы управления персоналом, состав ее подразделений и численность сотрудников определяется директором каждой компании в зависимости от общей численности работников и особенностей деятельности. Структура службы управления персоналом ООО «Вторресурс-Переработка» представлена на рисунке 1. Она состоит из двух самостоятельных структурных подразделений: отдел кадров и отдел труда и заработной платы, общей численностью 9 человек.



Рисунок 1 – Структура службы управления персоналом ООО «Вторресурс-Переработка»

Основная функция отдела кадров на предприятии – подбор персонала. Одной из основных задач является организация отбора, набора и найма персонала необходимой квалификации и в требуемом объеме. Основным функционалом отдела кадров является кадровый документооборот, прием и увольнение работников, охрана труда.

Распределение функциональных обязанностей сотрудников отдела кадров службы управления персоналом ООО «Вторресурс-Переработка» представлено в таблице 1.

Таблица 1 – Распределение функциональных обязанностей подразделений службы управления персоналом

Структурное подразделение или должностное лицо	Функциональные обязанности структурного подразделения или должностного лица
Заместитель генерального директора по персоналу	Организация системы управления персоналом и администрирование процессов и документооборота по управлению персоналом организации.
Отдел кадров	Подбор и комплектование подразделений организации персоналом требуемой квалификации, обучение персонала, обеспечение социальное обеспечение, администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работе отдела кадров.
Отдел труда и заработной платы	Организация работы по нормированию труда, обеспечение контроля над соблюдением штатной дисциплины и трудового законодательства в вопросах заработной платы и организации труда.

На предприятии утверждено Положение об отделе кадров, которое содержит описание кадровой службы, в том числе: обязанности отдела кадров; основные функции подразделения; порядок взаимодействия с другими структурными подразделениями.

В существующей структуре отдела кадров ООО «Вторресурс-Переработка» (рисунок 1) присутствует должность специалиста по социальной работе, которая представляет собой, так называемый социальный блок (поддержка персонала, адаптация и собственно удержание кадров). Это указывает на то, что отдел кадров выполняет расширенные функции присущие отделу управления персоналом.

В результате формализованного анализа должностных инструкций методом контент-анализа и интервьюирования начальника и сотрудников отдела кадров была составлена матрица распределения должностных обязанностей и соответствия их реальному исполнению требованиям должностной инструкции. Выявленные несоответствия представлены в таблице 2.

Результаты исследования, сведенные в таблицу 2 позволяют сделать вывод о том, что в системе управления персоналом ООО существует недостаточная четкость распределения функциональных обязанностей, которая приводит к перегрузу обязанностями начальника отдела кадров, в то время как специалисты по кадрам и специалист по социальной работе не в полной мере выполняют обязанности, прописанные в их должностных инструкциях.

Таблица 2 – Несоответствия выполняемых должностных обязанностей требованиям должностной инструкции

Должностные обязанности	Согласно должностной инструкции	Реальные обязанности
Начальник отдела кадров		
Автоматизация процессов работы отдела кадров	-	+
Разработка положений (регламентов)	-	+
Формирование бюджета по персоналу	-	+
Заключение договоров и акцепт по договорным обязательствам	-	+
Специалист по кадрам		
Поиск и подбор персонала	+	-
Размещение информации о вакансиях	+	-
Оформление СНИЛС, формирование индивидуальных сведений в ПФР	+	-
Специалист по социальной работе		
Сбор и учет заявлений на оказание материальной помощи	+	-

Необходимо отметить, что порядок составления должностных инструкций законодательно не урегулирован, в связи с чем работодатель самостоятельно решает какие требования к должности он закрепляет в этом нормативном документе. Однако должностные обязанности в этом документе можно уточнить, расписав до пошаговых обязанностей – действий работника при выполнении обычного алгоритма должностных функций.

Дополнительно был осуществлен расчет трудоемкости выполняемых функций работниками отдела кадров организации. При расчете учитывались факторы, оказывающие прямое и косвенное воздействие на трудоемкость выполняемых работ, к которым относятся [4]:

- сложность, количество и качество труда;
- количество незаполненных вакансий и наличие дефицита рабочих кадров;
- высокая текучесть кадров;
- снижение трудового потенциала и производительности труда;
- качество нормативной базы по управлению персоналом;
- качество документов по труду;
- соблюдение трудового законодательства и другие.

Для объективной оценки трудоемкости выполняемых отделом кадров функций учитывались показатели:

- численность персонала предприятия;
- профессионально-квалификационная структура персонала;
- количество подразделений;
- количество принимаемых и увольняемых работников;
- количество оформляемых документов для учета кадров;
- количество отчетов;
- численность и затрачиваемое время персонала по функции;

– использование IT.

С целью оценивания загрузки работников отдела кадров организации с использованием аналитически-расчетного метода была рассчитана трудоемкость выполняемых нормируемых работ на расчетный период – 1 год. Расчет трудоемкости выполняемых работ осуществлялся с помощью нормативов, установленных постановлением Минтруда РФ, необходимого числа специалистов службы управления персоналом и отдела кадров в частности [6]. В документе нормы определены по следующим видам работ: оформление документов при приеме на работу и увольнении с работы; оформление и учет трудовых книжек; составление статистической отчетности по учету личного состава; составление справок; оформление различных кадровых документов (трудовых договоров, приказов, больничных и др.); формирование кадрового резерва. Типовые нормы времени предназначены для определения затрат рабочего времени на работы по комплектованию и учету кадров, установления нормативных заданий, а также обоснования необходимой численности работников, занятых этими работами на предприятиях и в организациях [2].

Обобщенные результаты трудоемкости нормируемых работ (просуммированные по видам операций в каждой функции) представлены в таблице 3.

По результатам полученных данных можно сделать вывод, что наиболее загруженными являются должности начальника отдела кадров и специалистов по кадрам. Учитывая высокий коэффициент текучести кадров и необходимость принимать и увольнять в год порядка 200 человек, их нагрузка возрастает многократно.

Таблица 3 – Обобщенная трудоемкость нормируемых работ

№ п/п	Вид выполняемых функций	Единица измерения объема работ	Норматив по сборнику	Норматив времени на единицу измерения, чел.-ч	Нормы времени на выполнение конкретного вида работы, чел.-ч	Объем работ за год	Трудоемкость нормируемых работ, чел.-ч	Нормативная численность, чел.
1	Подбор персонала	1 профессия /вакансия	-	-	-	-	658,45	0,33
2	Кадровый учет	1 работник	-	-	-	-	1 858,11	0,94
3	Отчетно-аналитическая деятельность	1 отчет	-	-	-	-	2 324,47	1,18
4	Координационно-информационная деятельность	1 договор/ документ	-	-	-	-	837,64	0,43
5	Социальная работа	1 документ	-	-	-	-	929,51	0,47

Для устранения выявленных недостатков предложено:

1. Переименовать должности специалистов отдела кадров в специалистов по управлению персоналом в соответствие с утвержденным и введенным в действие профессиональным стандартом «Специалист по управлению персоналом» [7].

2. Пересмотреть должностные инструкции специалистов отдела кадров и внести в них изменения для должности специалист по управлению персоналом в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист по управлению персоналом».

3. Учитывая результаты проведенного анализа исполнения функциональных обязанностей провести перераспределение функциональных обязанностей с учетом трудоемкости выполняемых работ и внесением изменений в должностные инструкции. Внести в должностную инструкцию специалиста по социальной работе обязанности разработки социального пакета (пакета социальных льгот) с целью повышения заинтересованности и мотивированности персонала в стабильной работе, а соответственно снижения текучести кадров, в соответствии с финансовыми возможностями организации.

4. Издать приказ о распределении (перераспределении) функциональных обязанностей (полномочий) между работниками отдела кадров. Его задачи:

- разграничить деятельность работников;
- уточнить лиц, ответственных за определенные виды работ;
- повысить согласованность действий и взаимодействия между структурными подразделениями и работниками одного подразделения;
- помочь оперативно управлять персоналом в различных ситуациях;
- сделать процесс управления сотрудниками отдела кадров более эффективным и контролируемым [5].

5. Осуществлять нормирование труда работников отдела кадров службы управления персоналом на регулярной основе. Известно, что правовой основой нормирования труда выступает глава 22 ТК РФ. Однако регулирование нормирования труда могут осуществлять сами работодатели (принимать локальные нормативные акты с целью повышения эффективности труда работников службы УП). Основными задачами нормирования труда работников службы УП являются:

- установление необходимых затрат времени на выполнение отдельных работ (функций) теми или иными работниками в соответствии с должностными обязанностями;
- расчет нормированных заданий, обоснование объема работ, выполняемого одним исполнителем или коллективом;
- определение необходимой численности работников на уровне структурных подразделений кадровой службы;
- обоснование штатного расписания.

6. При высокой текучести кадров объем работы сотрудников отдела кадров значительно увеличивается (появляется дополнительная работа по найму, отбору, адаптации, обучению, внутренним переводам и т.д.) В этом случае, необходимо рассмотреть возможность введения дополнительной штатной единицы – рекрутер (специалист по найму) или привлечения к сотрудничеству сторонних организаций по найму персонала, например, кадровых агентств.

7. Обеспечить повышенную производительность труда работников кадровых служб за счет более высокой квалификации работников (с учетом требований профессионального стандарта) и четких алгоритмов их работы.

8. Проанализировать причины увольнения персонала, составить «рейтинг» причин увольнения и в соответствии с этими данными корректировать кадровую политику организации.

9. Снизить трудоемкость бизнес – процессов службы управления персоналом за счет использования возможностей IT-технологий [3].

10. Изучить подсистемы управления персоналом, выявить недостатки и исключить дублирующие функции. Например, регистрация кадровых документов в программном обеспечении и регистрация на бумажном носителе, внесение информации в программное обеспечение и на бумажный носитель.

Разработанные направления совершенствования деятельности службы отдела кадров соответствуют реальным условиям конкретной организации на данном этапе ее функционирования. Внедрение в практику предложенных мероприятий позволит повысить эффективность выполнения должностных обязанностей сотрудниками отдела кадров и, как следствие, деятельность службы управления персоналом в целом.

Список использованных источников

1. Бобко Т.В., Борисова Т.Н., Быстров В.А., Грекова Н.Ю., Казанцева Г.Г., Сидорова Л.Е. Совершенствование управления персоналом организации // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2018. – №5. – С. 46-55.

2. Демушкин А. Нормирование труда кадровиков [Электронный ресурс] // Институт проблем предпринимательства. URL: <https://www.ipppou.ru/print/000189/>.

3. Жуков А. Искусственный интеллект поможет работодателям в поиске кадров [Электронный ресурс] // РБК. 2018. – URL: https://www.rbc.ru/spb_sz/08/01/2018/5a44b5439a7947f08f5bd0e5.

4. Иванов, И. Н. Организация труда на промышленных предприятиях: учебник для вузов / И. Н. Иванов, А. М. Беляев. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 305 с. – URL: <https://biblio-online.ru/bcode/456956>.

5. Мотрой А. Как оформить распределение и перераспределение должностных обязанностей [Электронный ресурс] // Club ТК. 2019. – URL: <https://clubtk.ru/forms/dokumentoorobot/kak-oformit-raspredelenie-i-pereraspredelenie-dolzhnostnykh-obyazannostey>.

6. Постановление Минтруда России от 26 марта 2002 г. № 23 «Об утверждении норм времени на работы по документационному обеспечению управленческих структур федеральных органов исполнительной власти». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_91156/.

7. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06.10.2015 № 691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом». – URL: https://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyy-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov/index.php?ELEMENT_ID=45674.

Организационное поведение как функция управления персоналом

**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**

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

Аннотация: Актуальность организационного поведения как функции управления персоналом заключается в том, что в условиях рыночной экономики и непрерывного технического развития возрастает значимость человеческого фактора в производственной сфере. Знания, квалификации, творческие и предпринимательские способности работников рассматриваются как основной ресурс повышения эффективности и конкурентных преимуществ организации. Следовательно, чтобы повысить эффективность работы организации необходимо прежде всего проанализировать состав издержек производства и возможности снижения себестоимости товарной продукции по элементам затрат; рассмотреть структуру нормы времени по операциям с целью повышения производительности труда и объема производства товарной продукции.

Ключевые слова: управление персоналом, человеческий фактор, кадры как ресурс повышения эффективности, мотивация труда.

Organising work how to work staff

**DR., Associate Professor, Professor Bystrov V.A.¹;
C.E.C., Associate Professor, Borisova T.N.¹; Bobko T.V.¹; Grekova N.Y.¹**

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Abstract. The relevance of organizational behavior as a function of personnel management is that in a market economy and continuous technological development, the importance of the human factor in the manufacturing sector is increasing. Employees' knowledge, skills, creativity and entrepreneurial skills are seen as a key resource for improving the efficiency and competitive advantage of the organization. Therefore, in order to improve the efficiency of the organization, it is necessary first of all to analyze the composition of production costs and the possibility of reducing the cost of goods by cost elements; consider the structure of the time limit for operations in order to improve productivity and the volume of production of commodity products.

Keywords: of personnel management, human factor, human resources as a resource for increasing efficiency, motivation of work.

Введение. В современных условиях глобальной конкуренции и стремительного развития НТП, когда товарная продукция, технологии, операционные методы и организационные структуры довольно быстро устаревают, знания и навыки сотрудников Организации становятся главным источником эффективной деятельности. Следовательно, чтобы эффективно управлять организационным поведением персонала необходимо в первую очередь выделить из управленческой деятельности кадровую составляющую, способную воздействовать на эффективность производства товарной продукции высокого качества и с низкими издержками. С этой целью штатная численность

Организации требует оптимизации, совершенствования методов подбора, найма и расстановки персонала, повышения квалификации и профессионализма, обеспечения продвижения работников по службе (карьерного роста), повышения трудовой мотивации, реструктуризации персонала [1-5].

Цель исследования. Поскольку управление персоналом является эквивалентом основной деятельности Организации – производства товарной продукции, следовательно, охватывает всё многообразие деятельности персонала, а факторы, формирующие поведение личности на производстве (трудовое, производственное поведение), признаются наиболее важной сферой жизни Организации, и способствуют многократному повышению эффективности его работы. Поэтому **целью исследования** является преобразование Организации на основе известного постулата «время → деньги» переориентация руководителей и работников на новые ценности: главное внутри Организации – работники способные планировать снижение издержек производства товарной продукции и уменьшение нормы времени, с целью повышения производительности труда, а за пределами Организации – интересы потребителя, выраженные повышенным качеством и договорной ценой товарной продукции. Приоритетными ценностями являются: эффективность работы персонала, инициатива, заинтересованность, развитие творческого потенциала, чувство ответственности.

Материал и методы исследования. Обобщение опыта отечественных [3-7] и зарубежных [14-15] авторов, исследовавших различные организации, позволяет сформулировать главную цель системы управления персоналом – обеспечение кадрами, организация их эффективного использования, профессионального и социального развития [8-11]. Управление персоналом – это специфическая функция управленческой деятельности, главным объектом которой является человек, входящий в определённые социальные группы. Как отмечают ведущие экономисты России, специализирующиеся в области управления персоналом и организации труда [3-5, 8-13], традиционную для бизнеса цель – увеличение, а точнее максимизацию прибыли организации, топ-менеджеры ставят перед собой при любой величине получаемого или планируемого дохода. Реальным резервом увеличения прибыли, при достигнутом объёме производства и жёсткой конкуренции в конкретном сегменте рынка является либо повышение цены за счёт улучшения качества продукции, либо снижение издержек производства. Естественно, что желательное снижение затрат по всем составляющим себестоимость продукции элементам.

Результаты исследования и их обсуждение. Повышение эффективности производственной деятельности Организации можно достигнуть за счёт использования современных технических средств, внедрения прогрессивных норм и нормативов, введения НОТ. Сообразно с этим, управление персоналом необходимо реорганизовать на основе новых позиций Организации: возможности снижения издержек производства, техническое усовершенствование производства, повышения качества и конкурентности товарной продукции.

Рассмотрим следующую логическую цепочку утверждений. *Хотим лучше*

жить → *надо лучше работать*, *хотим лучше работать* → *надо создать для этого соответствующие условия*. *Хотим создать такие условия* → *надо научиться тому, что и как нужно создавать*. *Хотим этому научиться* → *нужно иметь желание учиться*. Если эта цепочка верна, то для того, чтобы лучше жить, нам в России сегодня, возможно, как раз желания как следует учиться и не хватает больше всего? Имеется в виду не стремление к получению различных дипломов, которое есть, а искреннее стремление **узнать и понять: как, зачем и почему нам надо лучше работать и гуманизировать труд нации и что для этого нужно сделать**. Причём под желанием учиться следует понимать не только стремление молодёжи к образованию, но также и стремление властной элиты – Президентской власти, Министерств и ведомств России – к созданию в стране условий для действительно качественного образования, поскольку образование нации – это один из важнейших базовых факторов её конкурентоспособности.

Сообразно с этим, повышение эффективности производства организации в современных условиях рыночных отношений предусматривает использование сокращённой номенклатуры калькуляционных статей, включающей [8,10,13]:

- материальные затраты (за вычетом отходов);
- затраты на оплату труда основным рабочим;
- прочие прямые расходы (энергетические затраты на технологические нужды, амортизация технологического (основного) оборудования);
- затраты по управлению и обслуживанию производства (косвенные цеховые расходы); накладные расходы; прочие, неучтённые расходы.

В полную себестоимость входят все другие затраты, не вошедшие в ранее перечисленные, получившие отражение в элементе «прочие затраты» – это налоги, сборы, отчисления в специальные фонды, платежи по кредитам в пределах установленных ставок и прочие общезаводские расходы [9-12].

$$C_{\text{п}} = \underbrace{C_{\text{мат}} + C_{\text{ЭН}}^{\text{техн}} + C_{\text{ам.об}}^{\text{техн}} + C_{\text{ЗПосн}}^{\text{техн}}}_{\text{прямые (пропорциональные)}} + \underbrace{C_{\text{косв}}^{\text{цех}} + C_{\text{накл}}^{\text{проч}}}_{\text{накладные}} \quad (1)$$

где $C_{\text{п}}$ – полная себестоимость товарной продукции, руб./изд.;

$C_{\text{мат}}$ – затраты на основной материал за вычетом отходов;

$C_{\text{ЭН}}^{\text{техн}}$ – затраты на технологическую энергию;

$C_{\text{ам.об}}^{\text{техн}}$ – затраты на амортизацию технологического оборудования;

$C_{\text{ЗПосн}}^{\text{техн}}$ – затраты на зарплату (основную) технологических рабочих;

$C_{\text{косв}}^{\text{цех}}$ – цеховые косвенные (непропорциональные) расходы;

$C_{\text{накл}}^{\text{проч}}$ – прочие (накладные общезаводские) расходы.

Планирование затрат на основной материал по формуле (2):

$$C_{\text{Мат}} = \sum_i^m G_{\text{изд}} \times C_{\text{осн.Мат}} \times K_{\text{исп}} - G_{\text{изд}} (K_{\text{исп}} - 1) \times C_{\text{отх}}, \quad (2)$$

где $G_{\text{изд}}$ – масса изделия (по чертежу), т/изд.;

$C_{\text{осн.Мат}}$ – стоимость основного материала, руб./т;

$K_{\text{исп}}$ – коэффициент использования расхода материала;

$C_{\text{отх}}$ – цена металлолома руб./т.

Затраты на технологическую электроэнергию, руб./изд.:

$$C_{Эн}^{техн} = G_{изд} \times R_{уд.эл} \times Ц_{эл.эн} \times K_{цех.пот}, \quad (3)$$

где $R_{уд.эл}$ – удельный расход электроэнергии на 1 т изделия, кВт. ч/т;
 $Ц_{эл.эн}$ – тариф за электроэнергию, руб./кВт.ч.
 $K_{цех.пот}$ – коэффициент перерасхода (потерь) электроэнергии в цехе.

Затраты на амортизацию технологического оборудования

$$C_{ам.об}^{техн} = t_{маш} \times \frac{ПC_{об} \times N_{ам}^{об}}{ФВ_{эф}^{об} \times 100}, \quad (4)$$

где $t_{маш}$ – машинное (основное) время выполнения операции, час/изд.;
 $ПC_{об}$ – первоначальная стоимость оборудования;
 $N_{ам}^{об}$ – норма амортизации оборудования, %;
 $ФВ_{эф}^{об}$ – годовой эффективный фонд времени работы оборудования.

Затраты на основную зарплату основных (технологических) рабочих

$$C_{ЗП.осн}^{техн} = t_{шт} \times T_{i,j}^{ст} \times (1 + \sum Д) \times k_{р.к}, \quad (5)$$

где $t_{шт}$ – норма штучного времени выполнения операции, час/изд.;
 $T_{i,j}^{ст}$ – тарифная ставка i-го разряда, j-го вида работы, руб./час;
 $\sum Д$ – коэффициент суммарных доплат по цеховому Положению об оплате труда;
 $k_{р.к}$ – районный (поясной) коэффициент, действующий в организации.

Анализ формул (2-4) показал, что возможности снижения затрат на материалы, оборудование и энергию при определённых организационно-технических условиях ограничены, следовательно, рассматриваются возможности сокращения затрат труда, связанных с процессами производства продукции.

Рассмотрим преобразования управленческих решений Организации по пути снижения издержек производства и повышения договорной цены товарной продукции. Для анализа затрат, связанных с временным фактором ($t_{шт}$), необходимо рассмотреть структуру нормы времени технологических операций.

Укрупнённо штучно-калькуляционная норма времени $t_{ш.к.}$ включает в себя обязательные затраты времени при выполнении технологической операции:

$$t_{ш.к.} = t_{осн.} + t_{всп.} + t_{обсл.} + t_{пер.} + t_{п.з.}, \quad (6)$$

где $t_{осн.}$ – основное (машинное) время выполнения основной технологической операции;
 $t_{осн.} = f [L\text{-габариты (масса изделия), } V\text{-скорость (технико-технологические условия)}].$

$t_{всп.}$ – вспомогательное время на действия, связанные с обеспечением технологической операции, включая установку и снятие изделия, контрольные промеры и т.п.;

$t_{всп.} = f (\text{уровень организации; техническое оснащение; квалификация и опыт рабочего}).$

$t_{обсл.}$ – время на техническое и организационное обслуживание технологической операции, обеспечение полуфабрикатами и установка режимов обработки;

$t_{обсл.} = f (\text{уровень организации производства; техническое оснащение; опыт рабочего})$

$t_{пер.}$ – регламентированные перерывы, связанные как с самой технологической операцией (2% от оперативного времени), так и с отдыхом рабочего (5 мин. на каждые 2 часа непрерывной работы плюс 30 мин. на обеденный перерыв).

$t_{п.з.}$ – подготовительно-заключительные затраты времени, необходимые для ознакомления с чертежом, получения необходимого инструмента и оснастки;

$t_{п.з.} = f (\text{уровень организации; техническое оснащение; квалификация и опыт рабочего}).$

Анализ норм времени технологических операций, рассчитанных по известной методике [2,5, 8], показал преобладающее значение величины вспомогательного времени $t_{всп}$. В целях повышения эффективности производства в Организации для синхронизации технологических операций установили дополнительные установки-роботы, которые снижают вспомогательное время на установку и снятие изделия. Расчёт нормы времени производился дважды: до и после синхронизации технологических операций (см. таблицу 1).

Таблица 1 – Норма $t_{шт}$ на изделие по операциям до и после синхронизации

Наименование технологических операций	Вспомогательное время на операции, мин		Норма штучного времени на изделие, мин/изд. $t_{шт}$, мин/изд.	
	до	после	до	после
1. Правка листов	3,8	0,75–1 мин	2,69	2,26
2. ВПР резка листов	3,4	0,75–1 мин	3,93	2,21
3. Нагрев заготовок	4,8	0,75–1 мин	3,65	2,26
4. Штамповка днищ	3,2	0,75–1 мин	3,757	1,32
5. Токарная обработка	3,4	0,75–1 мин	3,97	1,26
6. Сверление отверстий	6,8	0,75–1 мин	2,21	1,14

Для анализа условия синхронизации технологических операция рассчитывается максимально допустимая норма времени $t_{шт}^{max}$, исходя из условия, что количество параллельно работающих установок на каждой операции $C_{об\ i}=1$.

$$t_{шт}^{max} = \frac{ФВ_{эф.об.} \times k_{в.н.}}{ВП} \cdot 60 = \frac{3860 \times 1,12 \times 60}{101200} = 2,56 \text{ мин/изд.}$$

Анализ таблицы 1 показал, что после синхронизации $t_{шт}$ всех операций уменьшилась, что безусловно сказалось на количестве технологического оборудования и численности персонала. Топ-Менеджер Организации принимает решение организовать участок по диверсификации побочной продукции, используя высвобожденное оборудование и основных рабочих.

Для определения себестоимости единицы изделия, рассчитанной по формулам (1-5), прямые и косвенные расходы на единицу изделия сводятся в единую таблицу 2.

Таблица 2 – Себестоимость изделия до и после синхронизации, руб./изд.

Наименование статей расходов (прямых, косвенных и накладных затрат)	Величина		Отклонение	
	до	после	абсолют	относит
1. Основные материалы за вычетом отходов: $S_{осн \cdot мет}$	10172	6358	3814	28,83
2. Затраты на технологическую электроэнергию: $S_{эл.эн}$	211,6	108	150,1	1,13
3. Основная зарплата технологических рабочих: $S_{ЗП\ осн}$ /изд	64,91	61,50	3,41	0,02
4. Цеховые косвенные расходы на 1 изделие: $S_{цех\ косв.изд}$	151,5	131,69	19,81	0,15
Итого цеховая себестоимость 1-го изделия: $S_{себ.\ цех} = \Sigma$ 1...4	10584,3	6659,2		
5. Общезаводские расходы: $S_{зав} = S_{цех} \times k_{зав}$; ($k_{зав} = 0,25$)	2646,1	1664,8	981,3	7,41
Итого полная себестоимость изделия:	13230,4	8324,0	4906,4	37,08

Таким образом, расчёты себестоимости, выполненные по известным методикам [5,8], показали снижение издержек производства товарной продукции в результате:

- использования высокопрочного металла, снижающего массу изделия;
- синхронизации технологических операций за счёт установки роботов;
- роста производительности труда благодаря уменьшению нормы времени $t_{шт.}$ и повышения квалификации рабочих, прошедших дополнительное обучение;
- повышения уровня организации производства за счёт ввода прогрессивных форм разделения и кооперации труда, внедрения тщательно разработанных должностных инструкций и внутрифирменных стандартов, регламентирующих трудовые процессы.

Для определения эффективности организационных решений вначале устанавливается величина договорной цены на изделие $\Pi_{дог}$ – это максимальная цена, при которой производство и потребление одинаково выгодны как Организации, так и потребителю [12-16]:

$$\Pi_{дог.} = C_{полн} \times k_{рын} \times k_{кач} \times k_{бонус} \times k_{колеб}_{рын.} \quad (7)$$

- где $C_{полн}$ – полная себестоимость изделия (товарной продукции), руб./изд.;
- $k_{рын} = 1,14-1,16$ – коэффициент средневзвешенной рыночной цены товарной продукции, действующий в секторе производства аналогичной продукции;
- $k_{кач} = 1,08-1,12$ – коэффициент, характеризующий повышение качества продукции в результате принятых организационно-управленческих решений;
- $k_{бонус}$ – коэффициент бонуса для удержания основных потребителей (скидки);
- $k_{колеб}_{рын} = 1,0-1,02$ – коэффициент, характеризующий колебание рынка при кризисах и выходе из него при производстве продукции.

Расчёт цены на основе **анализа безубыточности и обеспечения целевой прибыли**. В данном случае Организация стремится к установлению такой цены, которая обеспечит желаемый объём прибыли. Основой такого расчёта является построение так называемого графика безубыточности (рисунок 1).



Рисунок 1 – График безубыточности производства товарной продукции организации

Расчёт валовой прибыли производится как разность между выручкой от реализации и валовыми издержками на производство готовой продукции:

$$P_{\text{ВАЛ}} = Ц_{\text{ДОГ}} \times V_{\text{Р}} - C_{\text{П}} \times V_{\text{ПР}} \times K_{\text{НДС}}, \quad (8)$$

где $V_{\text{Р}}$ – годовой объём реализованной продукции, $V_{\text{Р}} = V_{\text{ПР}} \times (0,96 \div 0,98)$.

Выводы. Эффективная и продуманная система организационно-управленческих решений Организации по использованию высокопрочного металла, снижающего массу изделия; синхронизации технологических операций за счёт установки роботов; росту производительности труда благодаря уменьшению нормы времени $t_{\text{шт}}$, и повышению квалификации рабочих, прошедших дополнительное обучение; повышению уровня организации производства за счёт ввода прогрессивных форм разделения и кооперации труда, внедрения тщательно разработанных должностных инструкций и внутрифирменных стандартов, регламентирующих трудовые процессы, обеспечила повышение эффективности и рентабельности производства.

Список использованных источников

1. Быстров В.А. Технология и эффективность управления персоналом: учеб. пособ. / В.А. Быстров. // Новокузнецк. Изд. центр СибГИУ, 2018. – 367 с.
2. Быстров В.А. Экономика труда. Исследование и анализ производственной информации: учеб. пособ./: В.А. Быстров, Т.В. Баскакова; СибГИУ. – Новокузнецк, 2015. – 111с.
3. Бухалков М.И. Управление персоналом: Учебник / М.И. Бухалков. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 400 с.
4. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: Учебное пособие / А.Я. Кибанов, Г.П. Гагаринская, О.Ю. Калмыкова. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 238 с.
5. Одегов Ю.Г. Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход: Учебно-практическое пособие / Ю.Г. Одегов, К.Х. Абдурахманов, Л.Р. Котова. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2017. – 752 с.
6. Бобко Т.В. Совершенствование управления персоналом организации / Т.В. Бобко, Т.Н. Борисова, В.А. Быстров, Н.Ю. Грекова, Г.Г. Казанцева, Л.Е. Сидорова// Вестник ААЭиП №5, 2018 – С. 46-55.
7. Бобко Т.В. Человеческий фактор как основной ресурс повышения эффективности предприятия / Т.В. Бобко, Т.Н. Борисова, В.А. Быстров, Н.Ю. Грекова, Г.Г. Казанцева, Л.Е. Сидорова// Вестник ААЭиП №5, 2018 – С. 36-45.
8. Быстров В.А. Организация и управление производством и персоналом: учебное пособие; СибГИУ. – Новокузнецк, 2015. – 347 с.
9. Казанцева Г.Г. Методика выбора эффективной системы управления для предприятия / Г.Г. Казанцева, Т.В. Петрова // Горный информационно-аналитический бюллетень. М.: Изд-во МГГУ. – 2007. – № 11. – С. 108 – 112.
10. Быстров В.А., Вуцан Е.С. Эффективность инвестиций в развитие предприятий / Под ред. В.А. Быстрова. М.: Изд-во СГА, 2013. – 371 с.
11. Дьяков П.К. Инвестиции в обучение работников предприятия. /

П.К. Дьяков, В.А. Быстров // Недропользование XXI ВЕК. 2013. № 6. С.23-27.

12. Грекова Н.Ю. Управление матрицей ответственности исполнителей – основа снижения издержками производства / Н.Ю. Грекова, Т.Н. Борисова, В.А. Быстров // Фундамент исследования №7 ч. 1 2016 – С. 92-97.

13. Казанцева Г.Г. Повышение эффективности системы управления угольной компанией на основе сбалансированной системы показателей / Г.Г. Казанцева, Т.В. Петрова // Организатор производства. – 2008. – № 2 (37). – С. 49-54.

14. Ogunsaju J. To human capital management for effective corporate governance. Paper presented at a Workshop titled: Corporate Governance for Sustainable National Development, April New York 2016, p. 6 – 12.

15. R.E. Johnston, J. Douglas; The power of strategy innovation for management personnel's; Amacon, New York 2013, p. 6 – 12.

16. Казанцева Г.Г. О необходимости и особенностях развития человеческого капитала при инновационной модели развития России / Вестник СибГИУ: редактор М. В. Темлянец. – Новокузнецк : СибГИУ, 2017– № 1 (19). – С.63-67.

УДК 331.108.641

Пути совершенствования дисциплины труда работников ООО «Элемент-Трейд» СФО

Ермакова М.М.¹

Научный руководитель д.э.н., доцент Затепякин О.А.¹

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

Аннотация: Данная статья посвящена вопросам дисциплины труда на предприятии ООО «Элемент-Трейд». В статье раскрывается актуальность данной темы в наше время, рассматриваются проблемы дисциплины труда на предприятии ООО «Элемент-Трейд», а также предлагаются мероприятия по ее совершенствованию. Предложенные мероприятия могут быть использованы как данной организацией, так и любой другой.

Ключевые слова: дисциплина труда, коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка.

Ways to improve the discipline of employees of LLC "Element-trade" SFO

Ermakova M. M.¹

Scientific supervisor, doctor of Economics, associate Professor Zatepyakin O.A.¹

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Abstract: This article is devoted to the issues of labor discipline at the enterprise of "Element-trade". The article reveals the relevance of this topic in our time, discusses the discipline of work at the company "Element-trade", as well as offers measures to improve it. The proposed activities can be used by this organization or any other organization.

Keywords: labor discipline, collective agreement, internal labor regulations.

Дисциплина труда – это надлежащее поведение работника, соответствующее предписаниям законодательства о труде, условиям трудового договора. Укрепление дисциплины труда занимает важное место в успехе предприятия. Но, несмотря на это, работодатели, при разработке и принятии правил внутреннего трудового распорядка и его применении на практике, допускают довольно много грубых ошибок [2, 9].

Так же стоит отметить, что к основным целям процесса управления дисциплиной можно отнести следующие [5, 8]:

- достижение стабильного уровня дисциплины;
- повышение уровня дисциплины труда работников;
- переход от принуждения к самодисциплине.

В филиал СФО (Сибирский Федеральный Округ) входят Кемеровская и Новосибирская области. Сотрудники, работающие в Новокузнецке, ведут дела магазинов «Монетка», расположенных в Кемеровской области. Их количество составляет 103 магазина. Сотрудники, работающие в офисе в Новосибирске, ведут дела магазинов «Монетка», расположенных в Новосибирской области. Их количество составляет 70 магазинов. Общее число магазинов «Монетка» в филиале СФО составляет 173 [7].

Общая численность работников магазина составляет около 10 человек, в офисе численность сотрудников достигает 7 человек, когда в офис приезжают руководители магазинов это число возрастает до 13 человек, в те дни, когда в офисе проходит обучение персонала на такие должности, как директор магазина и заместитель директора магазина, численность в офисе достигает 20 человек.

У каждого работника, как в магазине, так и в офисе есть свой круг обязанностей. Данный круг обязанностей определяется должностными инструкциями. Должностные инструкции составлены, как для каждой должности в магазине, так и для каждой должности офисного сотрудника.

Так же в «ООО Элемент-Трейд», как и в других организациях действует правила внутреннего распорядка (ПВР). Данные правила устанавливают трудовой распорядок на данном предприятии; распространяются на всех работников; о том, что правила были разработаны в соответствии с ТК РФ; а также, в общих положениях есть пункт, обязующий отдел кадров при приеме новых работников, знакомить их с данным ПВР. Далее приводятся определения таких терминов, как: трудовые отношения, работодатель, рабочее место, рабочее время, подготовительно-заключительное время, рабочий день, смена и т.д.

Дисциплина труда работников состоит в том, что каждый сотрудник обязан соблюдать ПВР, не важно, на какой он должности и какой у него оклад. Каждое нарушение отрицательно сказывается на прибыли организации и на ее имидже [3].

Как и другие организации в городе, СФО соблюдает Трудовой Кодекс Российской Федерации. Согласно ему, к видам взысканий относятся [1]:

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

На предприятии ООО «Элемент-Трейд» действуют правила внутреннего трудового распорядка. Совместив их и ТК РФ, руководство сформулировало внутренние наказания для сотрудников, которые нарушают ПВТР, которые при неоднократном нарушении, влекут за собой уже не просто устное замечание, согласно правилам внутреннего трудового распорядка, а взыскание по ТК РФ:

- если нарушение произошло в первый раз, то обходятся простым устным замечанием;
- при нарушении дисциплины во второй раз, сотрудник пишет объяснительную записку;
- при нарушении в третий раз сотруднику объявляется выговор с занесением в личное дело;
- при нарушении в четвертый раз на сотрудника накладывается депремирование;
- пятое нарушение является последним, так как после него сотрудника увольняют.

Управление трудовой дисциплиной на предприятии подразумевает анализ соблюдения трудовой дисциплины в структурных подразделениях предприятия, учет и контроль рабочего времени персонала, разработку и внедрение мероприятий, направленных на укрепление трудовой дисциплины. Для повышения дисциплины труда необходимо формировать чувство ответственности у работников предприятия, менее лояльно относиться к нарушениям и мелким проступкам [6].

Проблема, как данной организации, так и многих других, состоит в том, что не все руководители могут с точностью контролировать дисциплину труда своих работников. В филиале ООО «Элемент-Трейд», расположенном в Новокузнецке эта сложность возникает так же из-за того, что офис разделен – рабочие места части сотрудников находятся в Новокузнецке, рабочие места второй части сотрудников одного и того же отдела находятся в офисе в городе Новосибирске. Все руководители филиала, такие как: директор филиала, руководитель отдела персонала, руководитель отдела безопасности, руководитель отдела маркетинга и руководитель отдела образования, сидят в Новосибирске. В этом состоит сложность отслеживания дисциплины труда своих работников.

Для улучшения трудовой дисциплины сотрудником предприятия, могут быть предложены следующие мероприятия:

- строгий контроль опозданий;
- воспитание чувства ответственности у персонала перед организацией;
- введение дополнительных мер поощрения;
- ужесточение мер ответственности за нарушение ПВР;
- совершенствование системы стимулирования сотрудников, как материального, так и нематериального.

1. Для строго контроля опозданий могут быть использованы терминалы для учета времени – турникеты, электрозамки и т.д. Данная технология имеет достаточно низкую цену – от 9 670 рублей. Программное обеспечение почти всегда идет в комплекте.

Логика работы: первая идентификация – приход, вторая – уход. Будет работать при условии, если руководитель решит оплачивать рабочий день только в том случае, если сотрудник дважды прошел идентификацию, когда пришел и когда ушел.

Большинство терминалов в качестве идентификатора используют биометрический признак человека. Чаще всего это отпечаток рисунка кожи пальца, форма лица, венозный рисунок пальца или руки.

Биометрические терминалы самые удобные т.к. идентификатор нельзя потерять, забыть, сломать, словом, он всегда с тобой. В случае с отпечатком пальца основное ограничение это чистота рук, т.к. стекло сенсора запросто можно испачкать, да и погрешность идентификации будет выше.

2. Для воспитания чувства ответственности у персонала перед организацией могут использоваться систематические беседы, проводимые руководителями отделов со своим персоналом. Это поможет поддерживать у работников чувство ответственности за себя, свою компанию, свою работу.

Воспитательную роль могут играть советы руководителей первичных подразделений, советы бригадиров, советы работников предприятий, учреждений, организаций.

В современных условиях главным фактором поддержания высокой дисциплины труда на предприятии может быть воспитание у работников чувства моральной и материальной ответственности за успех работы подразделений и всего персонала в целом. Там, где руководители предприятий и их подразделений проявляют заботу о персонале, совмещая это с высокой требовательностью, подкрепляемой мерами морального и материального воздействия на людей, там следует ожидать и хороших результатов труда.

Большая роль в укреплении дисциплины труда принадлежит руководителям низовых структурных подразделений – директорам магазинов, заместителям директоров, ведущим менеджерам и т.д., которые наиболее тесно связаны с трудом и бытом работников, непосредственно влияют на производственную деятельность и состояние работников.

3. Особое место в укреплении дисциплины труда приобретает умение правильно использовать стимулы к труду и реализовать экономические интересы работников. Нельзя укреплять дисциплину труда, повышать активность людей, не проявляя внимания к их жизненным условиям, к личным интересам. Материальный интерес тесно связан с общественно-производственной деятельностью людей. Он является стимулом трудовой деятельности [4].

В наше время стоит не только пугать материальным наказанием, но и стимулировать материальным поощрением тем сотрудникам, у которых не зафиксировано ни одного правонарушения за определенный период (месяц, год и т.п.);

4. Конечно, на данном предприятии, как и на многих других, существуют наказания за совершенные сотрудниками правонарушения. Но каждый руководитель каждого отдела в ООО «Элемент-Трейд» должен понимать, что ответственность за совершенный работником проступок должна быть неизбежной. При этом, работодатель так же обязан объяснить это и своим

сотрудникам. Работник должен понимать, что у него никак не получится избежать получения наказания. Для этого работодателю так же следует очень внимательно следить за теми сотрудниками, которые занимаются контролем исполнения Правил внутреннего трудового распорядка. До тех пор, пока сотрудники будут чувствовать свою безнаказанность за совершаемые нарушения, они будут продолжать это повторять из раза в раз.

5. Для решения задач укрепления дисциплины труда используется такая форма социального партнерства, как коллективный договор, который является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем.

Таким образом, с каждым годом, все большему количеству работодателей, становится понятна важность дисциплины труда сотрудников предприятия. В данной статье рассмотрены проблемы дисциплины труда работников организация ООО «Элемент-Трейд», взыскания, накладываемые на сотрудников руководством, за нарушение дисциплины труда. Были предложены пути совершенствования дисциплины труда работников данного предприятия, а также предложены мероприятия для повышения уровня дисциплины труда работников организации ООО «Элемент-Трейд».

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/.

2. Егоршин А.П. Управление персоналом : учебное пособие / А.П. Егоршин – Нижний Новгород.: Дело, 2013. – 720 с.

3. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия : учебное пособие / Е.В. Маслов – Москва: Инфра-М, 2013. – 312 с.

4. Смирнова Е.Ю. Менеджмент персонала : учебное пособие / Е.Ю. Смирнова – Москва: Элит, 2014. – 437 с.

5. Трофимов Н.С. Современное управление персоналом организации : учебное пособие / Н.С. Трофимов – Санкт-Петербург: Канди, 2014. – 298 с.

6. Травин В. В., Дятлов В. А. Менеджмент персонала предприятия. 2-е изд : учебное пособие / В.В. Травин, В.Д. Дятлов – Москва: Финпресс, 2015. – 203 с.

7. ООО «Элемент-Трейд» // Официальный сайт организации. – URL: <http://www.monetka.ru/>.

8. Трофимов Н.С. Современное управление персоналом организации: учебное пособие / Н.С. Трофимов – Санкт-Петербург: Канди, 2014. – 298с.

9. Базаров Т. Ю., Еремина Б. Л. Управление персоналом: учебное пособие / Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремина – Москва, 2013. – 84 с.

10. Кабанов, А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Организация профориентации и адаптации персонала: Учебно-практическое пособие / А.Я. Кабанов, Е.В. Каштанова. – М.: Проспект, 2015. – 56 с.

Дефицит рабочей силы региона и пути его преодоления

Литвин Р.И.¹, Шарапа В.Г.¹

Научный руководитель: к.э.н. Чумаченко Г.В.¹

¹ГОУ ВПО «Луганский национальный университет имени Владимира Даля», г.Луганск, Украина

Аннотация. Развитие и изменение рыночных отношений определяет перемены в управлении персоналом. Кризисные явления в экономике последних лет обусловили значительный отток квалифицированных кадров, что привело к дефициту специалистов в стратегических для региона областях производства. Задача работы, выявить проблемы дефицита трудовых ресурсов и найти пути решения.

Ключевые слова: труд, рабочая сила, трудовой потенциал.

Lack of workforce in the region and ways to overcome it

Litvin R.I.¹, Sharapa V.G.¹

Scientific adviser: Ph.D. Chumachenko G.V.¹

¹Lugansk National University named after Vladimir Dahl, Lugansk, Ukraine

Abstract: Developing and changing market relationships is driving change in personnel management. Crises in the economy in recent years have led to a significant outflow of skilled personnel, which has led to a shortage of specialists in strategic areas of production for the region. The task of the work is to identify the problems of labor shortages and find ways to solve them.

Keywords: labor, labor, labor potential.

Введение. Сегодня производственный сектор луганщины находится на этапе глубоких структурных и технологических трансформаций, обусловленных переходом на инновационную модель развития. Связанно это как с изменением вектора развития региона, так и с политическими процессами, протекающими с 2014 года. В то же время, активное развитие промышленности ограничивается целым рядом факторов: неразвитость рынка, несовершенная законодательная база, нехватка новых технологий, недостаточное ресурсное обеспечение производства, изоляционное положение производств и тому подобное. Однако, главный из них – это так называемый «кадровый голод», обусловленный как нежеланием молодежи идти работать в не привлекательные области, так и низким качеством подготовки специалистов в системе образования. Причем проблему дефицита кадров, в отличие от других, решить сложнее, поскольку этот процесс имеет долгосрочный и системный характер. А в современных условиях потерянное время – это утраченные конкурентные позиции и прибыли для предприятий, недополученные налоги для государства. Поэтому вопрос частичного заполнения «кадрового вакуума» уже в ближайшей перспективе приобретает особую актуальность.

Экспериментальная часть. Для выявления «кадрового голода» региона, необходимо сформулировать его определение. Кадровый голод – это синоним дефицита работников. Имеется в виду сложность найма сотрудников

необходимой квалификации по заявленным требованиям. Такое явление может иметь краткосрочный или долгосрочный характер.

Причины недостатка могут выражаться:

1. Неспособностью HR менеджеров найти персонал по критериям, установленным работодателем.

2. Разницей между количеством вакансий и количеством кандидатов на бирже труда.

3. Соотношение между заработной платой в крупных городах разнится с той, что может предложить управленец на периферии.

4. С целью получения большей выгоды – заработной платы кандидаты выбирают наиболее престижного работодателя. Владения английским или другим зарубежным языком, соискатели часто выезжают за границу и трудоустраиваются в других странах.

5. Большинство предпринимателей устанавливают жесткий уровень дисциплины, предъявляют высокие требования и наличие внушительного опыта работы. Это вызвано стремлением увеличить прибыль предприятия и повысить качество работы, но вместо этого отпугивает кандидатов.

6. Слабая материально-техническая база профессионально-технических учебных заведений и несоответствие теоретической и практической подготовки рабочих кадров реалиям работы на предприятиях.

7. Наиболее весомой среди всех причин, на наш взгляд, является трудовая эмиграция, которая переросла в проблему национального масштаба.

Что касается исследуемого региона, то выезд большого количества населения привёл к необратимым последствиям в области кадрового наполнения предприятий. Так же принципиально важную роль, однако непосредственно влияющую на эмиграцию населения, является уровень заработной платы.

Средняя заработная плата на начало 2020 года составляет 11000 рублей. В качестве альтернативы приведём цифры в Ростовской области РФ и соседних регионов Украины. Так в Ростовской области на 2020 год средняя зарплата составляет 32107 рублей [1]. В приграничных регионах Украины национальное статистическое агентство приводит цифру 8731 гривна, что соответствует 22 301 рублю [2].

Проанализируем данные Фонда социального страхования на случай безработицы на предмет наличия дефицита кадров с 2018 по 2020 год.

С начала 2018 года территориальные отделения Фонда располагали информацией о наличии 3722 единиц вакантных рабочих мест на постоянной основе. Востребованы на рынке труда рабочие профессии – 45,6% от общего количества поступивших вакансий и профессии для служащих – 42,9%, при этом профессии, не требующие специальной подготовки, составляют 11,5% [3].

В январе-декабре 2019 года территориальные отделения Фонда располагали информацией о наличии 20,0 тыс. вакантных рабочих мест на постоянной основе. Потребность в рабочих профессиях составила 54,7% от общего количества вакансий, 29,0% – вакансии для служащих, 16,3% – профессии, не требующие специальной квалификации [3].

В январе 2020 года территориальные отделения Фонда располагали информацией о наличии 4,5 тыс. вакантных рабочих мест на постоянной основе. Потребность в рабочих профессиях составила 43,4% от общего количества вакансий, 42,3% – вакансии для служащих, 14,3% – профессии, не требующие специальной квалификации [3].

Результаты. Проанализировав данные Фонда выявлен постоянный дефицит в рабочих профессиях и в служащих. Профессии, не требующие специальной квалификации, успешно закрываются Фондом.

Выявив проблему, можно порекомендовать некоторые пути её решения:

1. Двухканальное финансирование образовательных учреждений высшего и среднего образования: из государственного и местных бюджетов. Таким образом, правительство через субвенцию из государственного бюджета может вернуть госзаказ на подготовку рабочих кадров в целом, при этом акцентируя внимание именно на дефицитных специальностях.

2. Вопрос уровня финансирования тех или иных необходимых именно этому региону специалистов абсолютно логично делегировать местным советам – и отдать решение на местный уровень.

3. На сегодня большинство предприятий химической отрасли, машиностроения, в частности, вагоностроения и деповского ремонта – градообразующие и часто являются основными работодателями для населения. Поэтому уровень развития этих предприятий напрямую влияет на благосостояние тысяч семей, и, по сути, диктует стиль и образ их жизни. Понятно, что производство все больше автоматизируется, но железнодорожный вагон без рабочего не построишь, поэтому вопрос возвращения престижа рабочих профессий актуальной и требует детальной проработки бизнеса и государства.

Заключение. Таким образом, на примере луганщины был проведён анализ «кадрового голода» региона. Был выявлен ряд проблем связанных как с спецификой проходящих на этой территории процессов, так и общих, с которыми сталкиваются повсеместно региона различных государств. На основе проблем даны рекомендации по устранению или уменьшению кадрового дефицита.

Список использованных источников

1. Средняя зарплата по регионам в 2020 году [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.26-2.ru/art/355010-srednyaya-zarplata-po-regionam-2020>.

2. Средняя заработная плата по Луганской обл. за последние годы (грн.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://index.minfin.com.ua/labour/salary/average/luganskaya/>.

3. Фонд социального страхования на случай безработицы Луганской Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://fssblnr.su/>.

4. Учебно-практическая. пособие. – М: Дело, 2015. – 96 с. 2-е изд. Модульная программа «Руководитель XXI века».

5. Тейлор Ф.У. «Принципы научного менеджмента» Ф.У. Тейлор. – Москва: Прогресс, 1991. – 343 с.

УДК 331.108.6

Проблемы формирования эффективной системы мотивации персонала

Пашура А.С.¹

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

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

Аннотация: В статье рассматривается система мотивации персонала. Выявлены проблемы формирования эффективной системы мотивации и сформулированы предложения по их минимизации. В частности, предложен ряд правил для формирования эффективной системы мотивации персонала.

Ключевые слова: мотивация, система мотивации персонала, материальное стимулирование, нематериальное стимулирование.

Problems of forming an effective system of staff motivation

Pashura A. S.¹

Supervisor: doctor of Economics, associate Professor Zatepyakin O. A.¹

¹The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation: The article deals with the system of staff motivation. The problems of forming an effective motivation system are identified and suggestions for their minimization are formulated. In particular, a number of rules for forming an effective system of staff motivation are proposed.

Keywords: motivation, staff motivation system, material incentives, non-material incentives.

Актуальность данной темы заключается в том, что в условиях, когда Россия ориентируется на развитие новой экономики, основанной на наукоемких производствах, знаниях и высокопроизводительном труде, роль человеческих ресурсов в развитии организаций и экономики в целом становится неоспоримой. Вследствие этого вопросы выбора методов управления персоналом, его трудовым поведением и мотивацией к труду, а, следовательно, вопросы формирования эффективной системы мотивации и стимулирования работников представляются весьма актуальными.

Любой руководитель хотел бы, чтобы его подчиненные проявляли активность в работе, чтобы они относились к проблемам организации как к своим собственным, чтобы имели желание идти на работу. При этом многие руководители обвиняют своих подчиненных в лени, безынициативности, незаинтересованности, хотя на самом деле проблема глубже. На данный временной период существует проблема в практической организации системы мотивации персонала, это означает слабое изучение особенностей мотивации работников, занятых в отдельных отраслях экономики и видах производства. Однако ряд работ посвященных данной тематике выпущено. Сегодня

руководители могут проводить социологические исследования по особенностям и тенденциям развития мотивационной сферы трудовой деятельности, тем самым изучая структуры стимулов и мотивов персонала. Управление персоналом включает многие составляющие: кадровая политика, взаимоотношения в коллективе и социально–психологические аспекты управления.

Мотивация – это внутреннее состояние человека, вызванное внешним или внутренним воздействием, связанное с его потребностями, которое активизирует, стимулирует и направляет его действия к поставленной цели [2, с.130].

Позитивная мотивация является основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала, работники стараются найти лучший способ выполнения порученной им работы. Следовательно, если сотрудники заинтересованы в качественном исполнении своих должностных обязанностей, вероятность возникновения организационных рисков снижается. По этой причине на предприятии должна быть правильно построена система мотивации и поощрения сотрудников.

Базовыми принципами эффективной системы мотивации являются следующие [4]:

- связь системы мотивации со стратегией компании;
- сбалансированность системы мотивации;
- зависимость степени ответственности от статуса должностной позиции;
- многоуровневость (иерархичность) системы мотивации;
- соблюдение принципа единства полномочий и ответственности;
- связь системы мотивации с системой бюджетирования (бюджетного управления);
- использование данных управленческого, а не бухгалтерского учета;
- сочетание материальной и нематериальной мотивации.

Графически модель эффективной системы мотивации для современной организации, представлена на рисунке 1.

Зачастую проблемы построения эффективной мотивации в организации, заключается в том, что отдел кадров (служба управления персоналом) не участвуют по тем или иным причинам в стратегическом управлении организацией, что приводит к отсутствию четко сформулированных целей в процессе формирования и развития системы мотивации персонала организации (которые должны быть также увязаны со стратегией). В итоге создаваемые схемы вознаграждения не адекватны существующему положению дел в организации и не приносят желаемого результата.

В следствии этого происходит отток высококвалифицированных сотрудников. Решение этой проблемы возможно при создании в компаниях организационной структуры, которая бы отвечала за формирование и развитие систем мотивации и стимулирования персонала. Создание подобной структуры прежде всего, связано с созданием рабочей группы в структуре управления организацией и приданием ей соответствующего статуса.



Рисунок 1 – Структура эффективной системы мотивации персонала [3, с.103]

Если не будет разработана эффективная модель системы мотивации, то ни одна управленческая система не станет эффективно функционировать, поскольку мотивация заставляет определенного индивида и коллектив, в целом, идти к достижению личных и коллективных целей. Элементарная модель процесса индивидуальной мотивации имеет всего три элемента: потребности, целенаправленное поведение, удовлетворение потребностей.

Одним из современных элементов механизма управления мотивацией персонала предприятия является внутренний маркетинг персонала. По мнению многих авторов, рассмотрение концепции внутреннего маркетинга персонала с различных точек зрения позволяет выделить следующие его ключевые элементы [1]:

- мотивированный и удовлетворенный персонал;
- клиентоориентированность и заинтересованность в продажах;
- использование маркетингового подхода к внутреннему рынку труда организации;
- межфункциональная интеграция персонала.

Для создания эффективной маркетинговой модели мотивации персонала и достижений высоких показателей результативности работ с творческим потенциалом сотрудников следует применять системный и комплексный подход поощрения идей. При этом необходимо использовать все группы методов мотивации. Мотивационная практика современных предприятий не в полной мере использует полный комплекс методов мотивации, либо – формальный подход, отдавая предпочтение только материальной мотивации, что, в свою очередь, не дает возможности повышения удовлетворенности персоналом занимаемой должностью, а также мобилизации их творческой активности при достижении общих целей предприятия. Для получения максимальной

эффективности от реализуемой мотивационной политики, необходимо активное применение элементов нематериальной мотивации (моральной), так как при материальной мотивации персонала возникает ряд проблем, которые также важно учитывать при формировании комплексного механизма мотивации.

Центральная роль в системе материальной мотивации труда принадлежит заработной плате. Она остаётся для большинства работников основным источником доходов, а значит, заработная плата будет и в перспективе наиболее мощным стимулом повышения результатов деятельности предприятия. Для того чтобы получить реальную отдачу от сотрудника, размер ожидаемого вознаграждения должен быть существенным, иначе это может вызвать еще большее нежелание выполнять свои служебные обязанности [5].

Одним из самых распространенных способов материальной мотивации являются квартальные или ежемесячные премии, а также премия за выслугу лет. Некоторые предприятия, также делающие ставку на квалификацию своих сотрудников, в качестве материальной мотивации предусматривают иной способ – премию за профессионализм. Это поощрение назначается по результатам аттестации, оценивающей результаты работы сотрудника и его соответствие занимаемой должности. Следует отметить, что при всей эффективности и универсальности денежных поощрений, ограничение только материальной мотивацией не принесет желаемого результата. Члены любого коллектива – это люди с разными жизненными ценностями и установками, к тому же выдачей премий и бонусов способствовать сплочению коллектива достаточно проблематично. Более того, материальные поощрения рассчитываются на основании результатов выполненной работы и могут варьироваться даже у людей, занимающих одинаковое положение в служебной иерархии. Все это нередко вызывает недовольство и мало способствует созданию здоровой атмосферы в коллективе. Во многих случаях просто необходима некая компенсация и уравновешивающий фактор, в роли которого выступают методы нематериального поощрения.

Для формирования комплексной системы мотивации с использованием внутреннего маркетинга персонала необходимо придерживаться следующих правил.

Правило №1. Анализ текущей ситуации организации в области управления персоналом. Сначала можно проверить сотрудников на соответствие функциональным ролям в разрезе текущих задач. Это позволит понять, чем заняты подчиненные и, если потребуется, перераспределить обязанности. Провести исследование в рамках компании, направленное на понимание уровня удовлетворенности персонала.

Правило №2. Выбор мотивационных компонентов. Необходимо составить список лучших мотиваторов из возможных, а затем создать фокус-группы сотрудников, на которых можно проверить, действуют эти правила или нет. Затем создать шкалу успешности внедрения мотивационной модели, которая позволит измерить результат.

Правило №3. Внедрение системы мотивации в компании. В крупных компаниях внедрять новую модель мотивации надо поступательно – от одного

отдела к департаменту и т. д. Через 2-3 недели после старта можно сделать срез и оценить эффективность внедрения системы с возможностью разных корректировок. Особое внимание надо проявить к проблемным подразделениям, среди которых обязательно будут консерваторы.

Правило №4. Проверка работоспособности системы в реальных условиях. Желательно проведение индивидуальных встреч с сотрудниками, по отношению к которым была разработана мотивационная модель, итоговый контроль успешности внедрения системы через 1-6 месяцев, составление корректирующих действий после анализа.

Правило №5. Поддержка работоспособности эффективной системы мотивации. Поддержать работающую систему мотивации можно разными способами. Например, можно нанять отдельного специалиста, который будет поддерживать работоспособность системы, если в компании более 300-500 сотрудников в штате. Или добавить эту дополнительную обязанность действующему сотруднику, можно за дополнительную плату. Идеальная система должна работать почти полностью самостоятельно, другими словами, автономно.

Правило №6. Бесперывная актуализация приемов мотивации, куда среди прочих входит ежегодный пересмотр планов. Во-первых, надо выяснить, насколько предположения соответствуют текущим результатам и один из самых действенных здесь индикаторов – это прибыль. Узнать, насколько прибыль увеличилась после внедрения системы мотивации. Во-вторых, регулярно собирать данные. Делать это можно с помощью тестирования, наблюдения, беседы, а затем выделить сильные и слабые стороны системы мотивации с последующими корректировками.

Правило №7. Прогноз будущего компании и ее развития. Важно проводить стратегическое планирование системы мотивации, например, какой будет система мотивации через 5 лет. Бесперывно собирать и анализировать лучшие мировые и российские системы мотивации. Многие успешные модели уже изобретены и при минимальной адаптации могут быть применимы в большинстве компаний.

Таким образом, соблюдая последовательность действий по построению эффективной системы мотивации на предприятии, и осознавая весомость ее влияния на успех предприятия в целом, руководитель сможет добиться эффективной деятельности персонала. Повышение мотивации сотрудников будет способствовать повышению конкурентоспособности на рынке и увеличению производительности труда.

Список использованных источников

1. Базык, Е. Ф. Менеджмент в туристической деятельности: учебное пособие / Е. Ф. Базы, К. В. Бельгисова – Краснодар : ИМСИТ, 2016. – 342 с.
2. Иванова, И. Г. Проблемы, связанные с квалификацией кадров и пути их решения / И. Г. Иванова, А. Н. Петрусенко. – Краснодар : ИМСИТ, 2015. – 240 с.
3. Крячко, К. С. Эффективная мотивация персонала / К. С. Крячко // Экономическая наука и практика: электронный сборник статей по материалам

II Международной научной конференции. – Чита : Ид-во ЯГУ, 2017. – № 2. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25825626>.

4. Минасян, С. С. Мотивация персонала / С. С. Минасян. 2015. – URL: <https://moluch.ru/archive/60/8830/>.

5. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом: учебник / Ю. Г. Одегов, П. В. Журавлёв. – Москва : Финстатинформ, 2015. – 452 с.

УДК 005.3

Геймификация как инновационный метод управления персоналом организации

Подсекалова А.Е.¹, Бобко Т.В.¹

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

Аннотация. В статье представлены результаты исследования возможностей применения метода геймификации в различных бизнес-процессах управления персоналом организации. Проанализированы характерные особенности метода, представлено сравнение геймификации с другими видами игровых практик, применяемых практической деятельности предприятий. Выявлена и обоснована возможность применения геймификации не только в профориентационной деятельности учащихся средних образовательных учреждений, но и для выпускников высших учебных заведений, а также в образовательном процессе, адаптации вновь принятого персонала, рекрутинге, командообразовании.

Результаты исследования могут быть использованы руководителями и специалистами службы управления персоналом предприятий и учреждений для повышения их организационной эффективности.

Ключевые слова: геймификация, инновационный метод, управление персоналом, образовательный процесс, организационная эффективность, рекрутинг.

Gamification as an innovative method of organization personnel management

Podsekalova A.E.¹, Bobko T.V.¹

¹The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Abstract. The article presents the results of a study of the possibilities of applying the gamification method in various business processes of personnel management of the organization. The characteristic features of the method are analyzed, a comparison of gamification with other types of game practices used by the practical activities of enterprises is presented. The possibility of applying gamification not only in vocational guidance activities of students of secondary educational institutions, but also for graduates of higher educational institutions, as well as in the educational process, adaptation of newly hired personnel, recruiting, team building, has been identified and justified. The results of the study can be used by managers and specialists of the personnel management service of enterprises and institutions to increase their organizational effectiveness.

Keywords: gamification, innovative method, personnel management, educational process, organizational effectiveness, recruiting.

В современном мире спрос на инновационные практики управления персоналом существенно возрос. Важнейшим условием перехода нашей страны на инновационное развитие является формирование инновационной системы на различных уровнях управления: страна – округ – регион – предприятия или организации.

На основании информационно-статистического материала, изученного за 2005–2017 гг., и оценив в динамике показатели инновационной активности организаций, можно увидеть, что в национальном рейтинге Сибирский федеральный округ занимает предпоследнее место, имея к 2017 году низкий удельный вес организаций (7,3%), осуществлявших инновационную деятельность, в общем числе обследованных организаций [6].

Любая организация, которая желает выжить в условиях высокого уровня конкуренции, должна искать новые пути усовершенствования методов управления в своей деятельности, в том числе уметь грамотно распорядиться человеческими ресурсами, от которых будет зависеть успех ее развития.

В современной практике управления персоналом все большее место занимают инновационные методы, которые показывают высокую степень эффективности их использования. Особенности инноваций в управлении персоналом опираются на тактические и стратегические цели предприятия, учитывают возможные риски (неопределенность результата), конфликтность, взаимозависимость изменений. Поэтому на практике применяется огромное количество методов управления персоналом, которые постоянно совершенствуются, подстраиваясь под конкретные изменения внешней среды.

В качестве примеров современных методов поиска инновационных идей среди персонала можно привести: «Альтер-эго», «Сессия вопросов», «Символ», «Вызов», «Метод SCAMPER», «Метод провокаций» и многие другие.

Одним из новых подходов к решению задач в управлении персоналом является геймификация. Термин «геймификация» (gamification) впервые был использован в 2002 году американским программистом и изобретателем Ником Пеллингом (Nik Pelling). Однако до 2010 года он почти не использовался профессиональным бизнес-сообществом и не был предметом изучения. Это обусловлено тем, что только к началу 2010 был накоплен позитивный опыт реализации проектов по геймификации, что привлекло внимание ученых и практиков к изучению данного феномена [6].

Этому методу стали уделять пристальное внимание по причине того, что выросло поколение, у которого с раннего детства был компьютер. Эти люди хорошо представляют, что такое уровни, прокачка, задания (quests), достижения, награды. Они инстинктивно прокачивают свой уровень, развивают навыки, ставят рекорды. Их мотивация с раннего детства строилась на увлеченности. Поэтому добавляя веселья в рабочий процесс, используя механизмы игры, игровые элементы и формируя игровое мышление, можно добиться вовлеченности сотрудников, энтузиазма в выполнении работы, а также создать обучающую среду организации, формирующую новый опыт и новые способы решения проблем.

Важнейшая задача геймификации заключается в использовании психологии игры. Желание получить удовольствие является одним из самых сильных мотиваторов, побуждающих человека увлеченно и с полной отдачей заниматься чем-либо. Можно утверждать, что геймификация – это целенаправленное использование игровых элементов для формирования нового опыта в неигровых задачах, процессах и контексте. Она включает в себя три взаимосвязанных аспекта: 1) формирование нового опыта; 2) игровые взаимодействия; 3) игровой дизайн [2,4].

Геймификацию можно применять в обучении персонала. Для повышения мотивации к обучению большая цель дробится на множество мелких, и тогда обучающийся быстрее осознает свой прогресс.

Хорошо применять геймификацию для вовлечения и удержания сотрудников. В этом случае необходимо задать сотруднику ритм (аналогично игровому процессу), просчитать, на каком этапе работы достигается ближайшая цель, чем можно наградить сотрудника за труды, где есть возможность дать ему расслабиться, а где увеличить усилия для решения поставленной задачи.

Еще один удачный пример применения геймификации – при нематериальной мотивации сотрудников. Известно, что у креативных сотрудников на первое место выходит самоорганизация и драйв. Поэтому жизнь сотрудников в офисе можно сделать веселее, устроив там чекпоинты и битвы с «боссами».

В системе образования данный метод также может иметь успешное применение. Например, в профессиональной ориентации будущих студентов. Использование геймификации в профориентационной работе, имеет свои плюсы: удовольствие, эмоциональное включение, возможность раскрыть личные способности, совместная работа с группой. В игре есть возможность экспериментировать, осваивать новое пространство, что уменьшает страх ошибиться. Для образования это является важным пунктом, так как сейчас все больше обучающихся сконцентрированы на достижении результата [8].

Существует огромное количество профориентационных игр и упражнений для того, чтобы узнать способности и задатки обучающегося, определить, какое направление ему подходит, и помочь в выборе профессии. Например, игровые упражнения «Остров», «Самопрезентация личных и профессиональных качеств», профориентационные игры «Горизонт событий», «Забавные профессии», «Ловушки-капканчики» и многие другие. Все они помогают определить жизненные и профессиональные цели, проанализировать и осмыслить профессиональные перспективы, побудить к осознанному выбору профессии и развить профессионально важные качества.

Сравнивая геймификацию с другими игровыми техниками, Марио Хергер предлагает таблицу (таблица 1), которая позволяет сравнить родственные, но не тождественные явления – геймификацию и другие разновидности игровых практик [10].

Таблица 1 – Сравнение геймификации и других игровых практик

Параметр сравнения	Традиционные игры	Ролевые игры	Деловые игры	Симуляторы	Геймификация
Спонтанность	нет		нет	нет	нет
Наличие правил	да	нет	да	да	да
Наличие цели	да	нет	да	да	да
Структура	да	нет	да	да	да
Реальный мир	нет	нет	да /нет	да /нет	да
Системность	нет	нет	нет	да /нет	да

Основываясь на сравнении, представленном в таблице 1, можно сказать, что геймификация пересекается с традиционными играми по таким параметрам, как наличие правил, цели и структуры игры, это то, что геймификация заимствовала у игры (английское «game»). А основное отличие состоит в том, что игра переносит действие игрока (геймера) в игровое пространство, а геймификация оставляет участников в реальном мире с неигровыми целями и задачами.

Подводя итог сравнения геймификации с другими игровыми практиками и обзору возможностей ее применения, следует выделить, что использование геймификации в процессе получения высшего образования может принести немало преимуществ, связанных с познанием себя и своих способностей.

В качестве примера приведем профориентационную методику тестирования абитуриентов с использованием программного продукта «DIVERGENT DIRECTION», разработанную в ФГБОУ ВО «СибГИУ», в форме которой геймификация имеет практическую реализацию. Созданная специальная методика, позволяет, во-первых, соотнести востребованные молодежью средства развлечения и научные методы профессионального и личностного самоопределения, а, во-вторых, установить соответствие между выявленными психотипами личности и готовностью абитуриентов к освоению образовательных программ, реализуемых в техническом вузе. Эта же методика может быть применима для проведения профориентационной работы в вузе для студентов очной формы обучения и повышения адаптивности выпускников вузов при трудоустройстве на работу [3].

Методика включает инструментарий, позволяющий формировать контингент потенциальных студентов, способных к освоению конкретных образовательных программ высшего образования. Ее основу составляет симуляционная технология. Цель симуляции – выявить специфические компетенции абитуриента или студента, которые могут быть реально перенесены в профессию. Наиболее эффективной симуляцией является игровая форма, реализуемая с помощью IT-технологий, так как она вызывает интерес у адресата и стимулирует его потребность раскрыться. Таким образом, внедрение симуляционных технологий позволяет уйти от традиционного тестирования или собеседования, где в центре внимания оказывается интервьюер и перенести акцент на абитуриента, предоставив ему возможность раскрыть свои компетенции.

Представленная методика предусматривает выявление ценностных ориентаций для каждого из выбранных образов мультипликационных героев, что позволяет конкретизировать склонности личности, а также вести учет подсознательного выбора образов мультгероев с использованием фактора времени – фиксации взгляда на картинки с образом героев и принятие решения по выбору наиболее предпочтительного образа.

Компьютерная реализации профориентационной методики тестирования без присутствия наблюдателя-оценщика позволяет более полно раскрыться тестирующемуся и ближе познакомиться с собой, своими склонностями и личностными особенностями.

Если говорить о высших учебных заведениях, то данную методику можно применять в качестве отбора кандидатов для поступления в магистратуру, аспирантуру и докторантуру, также возможности данного инновационного метода можно расширить и применять для формирования научного потенциала региона.

Геймификация может не только повышать интерес к знаниям и вовлекать студентов в процесс обучения, но и привлекать внимание кандидатов к вакансиям должностей, требующим замещения.

Игровые технологии основаны на множестве сложных психологических и поведенческих принципов, но в качестве основных можно выделить:

- мотивацию;
- поощрения (например, бонусный пакет);
- статус (желание быть лучшим);
- вознаграждение (эмоциональное, повышающее статус и т.д.).

Они не только мотивируют, но и привносят дух соревновательности. Игры, позволяющие создавать сложные структуры, помогают развитию креативности, а кооперативные, социальные и бизнес-игры способствуют коллективному решению задач и развитию эмоционального интеллекта. Видеоигры обладают очевидными преимуществами, в образовании уже сейчас используются инструменты, связанные с геймингом и высокими технологиями, а в дальнейшем эта тенденция будет только развиваться [7]. Возможно, рано или поздно учебные материалы превратятся в игровые среды.

Следовательно, можно говорить о геймификации, как об инновационном способе формирования условий к профессиональному самоопределению и организации процесса обучения, имеющем огромный образовательный потенциал.

В свою очередь, метод геймификации имеет большие возможности в управлении персоналом. Например, в области повышения организационной эффективности используют различные виды командообразующих игр (teambuilding). Такие мероприятия сплачивают коллектив, раскрывают скрытые таланты и потенциал сотрудников, позволяют им показать себя с лучших сторон. Этот метод является мощным средством повысить мотивацию и лояльность персонала [9].

Также много элементов геймификации используется в процессе рекрутинга: кандидатам предлагают пройти различные тесты, иногда в рамках

деловых игр и бизнес-кейсов представить себя в роли кого-то. На основании результатов оцениваются потенциал и мотивация кандидатов, их способность принимать решения в той или иной ситуации и их пригодность для работы в данной организации. Целый ряд организаций уже на этапе скрининга кандидатов, предлагают участникам пройти отборочные тесты в форме онлайн-игры. Победителей ждет приз в виде трудоустройства.

При всем том, несмотря на все положительные стороны, которые видны при применении геймификации в управлении персоналом, внедрение этого инструмента кадрового менеджмента идет довольно медленно как на Западе, так и в России. По статистике около 30% специалистов по управлению персоналом российских предприятий никогда не слышали о таком явлении как геймификация, то есть этот инструмент остается абсолютно недоиспользованным и недооцененным в мире. Даже в тех организациях, где используется этот инструмент, проекты по его внедрению разработаны не до конца и потенциал не раскрыт полностью.

Есть также критики, которые связывают термин геймификации с игрой и с потерей производительности, так как в ментальной сфере человека игра и работа являются противоположными понятиями [9].

Следовательно, необходимо повышать уровень образованности руководителей организаций, а также специалистов в области управления персоналом.

В заключении нужно отметить, что применение уже существующих или создание своего инновационного метода поможет разрешить дилемму многих российских организаций. Инновационные методы в сфере управления персоналом значительно изменили отношение сотрудников к работе, а также студентов к учебе [5].

Список использованных источников

1 Аванесян, Л.А. (2014). Геймификация как инструмент корпоративной культуры. Электронный вестник Ростовского социально-экономического института, 2, 112-117.

2 Бурлаченко, А.В. (2013а). Геймификация как игровой механизм, запускающий психологические поведенческие реакции как в бизнес-среде, так и в повседневной жизни. Проблемы современной экономики (Новосибирск), 11, 130135.

3 Казанцева, Г.Г., Хомичева, В.Е., Франк, Е.Я., Гордеева, О.В. Профориентационная методика тестирования с использованием программного продукта «DIVERGENT DIRECTION» (на примере ФГБОУ ВО «СИБГИУ») / Сиб. гос. индустр. ун-т. – Новокузнецк : СибГИУ, 2017.

4 Маркеева, А.В. Геймификация как инструмент управления персоналом современной организации // Российское предпринимательство. – 2015. – Т. 16. – № 12. – с. 1923-1936. – DOI: 10.18334/гр.16.12.390.

5 Сидунова, Г.И., Сидунов, А.А. (2014). Геймификация в системе форсайт менеджмента. Теоретические и прикладные аспекты современной науки, 5(5), 181-186.

6 Статистика науки и образования. Выпуск 4. Инновационная деятельность в Российской Федерации. Инф.-стат. мат. – М.: ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ, 2018. – 88 с.

7 Геймификация и образовательные игры // Официальный сайт «InTalent». – 2018. – URL: <https://intalent.pro/article/pedagogicheskie-professii-budushchego.html>.

8 Геймификация в образовании: обзор [Электронный ресурс]. – URL: <https://rosuchebnik.ru/material/gejmifikacija-v-obrazovanii/>.

9 Геймификация в управлении персоналом // Официальный сайт HRHelpline – contact@hrhelpline.ru. – URL: <https://hrhelpline.ru/gejmifikatsiya-v-upravlenii-personalom/>.

10 Herger M. Enterprise Gamification 2012. – URL: <http://enterprise-gamification.com/index.php/de/blog/4-blog/79-the-gamification-tipping-point>.

УДК 331.108

Внутрифирменное обучение как технология развития персонала компании

Абушахманов А. М.¹, Чичерина Н. В.¹

¹Томский политехнический университет, г. Томск, Россия

Аннотация. В статье анализируются практики обучения и развития человеческих ресурсов внутри компаний. Данный вопрос является особенно актуальным во времена быстрого развития технологий. Ежегодно компании запускают множество внутренних программ обучения сотрудников. Основная цель таких программ развитие навыков сотрудников и вклад в рост дохода компании. Для решения данной проблемы, компании начали разрабатывать и внедрять собственные программы повышения квалификации, а также различные семинары и внутренние учебные программы.

Ключевые слова: обучение, развитие, сотрудники, производительность, стратегическое развитие человеческих ресурсов конкурентоспособность.

Intra-company training as a technology for the development of company personnel

Abushakhmanov A. M.¹, Chicherina N. V.¹

¹Tomsk Polytechnic University, Tomsk, Russia

Abstract: The article analyzes the training and development of human resources within companies. This issue is especially relevant during the rapid development of technology. Companies annually launch many internal employee training programs. The main goal of such programs is to develop employee skills and contribute to the growth of company income. To solve this problem, companies began to develop and implement their own continuing education programs, as well as various seminars and internal training programs.

Keywords: training, development, employees, productivity, strategic development of human resources competitiveness.

Успех или неудача современных деловых организаций зависит от качества их человеческих ресурсов. Хорошо обученные и высокоразвитые сотрудники считаются краеугольным камнем такого успеха. Поэтому, в последние несколько лет обучение и развитие сотрудников стало важнейшим элементом стратегии

развития компании. Все больше владельцев компаний осознают, что инвестиции в обучение и развитие сотрудников не только служат мотивацией, но и позволяют организации создавать высококвалифицированную рабочую силу. Программа развития персонала направлена на приобретение более широких навыков, которые можно применять в самых разных ситуациях. Они включают в себя такие навыки, как принятие решений, общение и лидерство.

Современные компании сталкиваются с обширной конкуренцией, постоянно меняющейся технологической и деловой средой. Глобализация и постоянно меняющиеся потребности клиентов еще больше усложняют бизнес-организации. Для решения этих задач организации должны обучать и развивать своих сотрудников.

Обучение и развитие важно не только для компании, но и для сотрудников. Учитывая прогресс в технологии, некоторые рабочие места становятся избыточными с заменой машин в наши дни. Дальнейшее образование и компетентность становятся необходимыми для тех, кто хочет развиваться на нынешних должностях и желающих получить повышение в будущем.

Стратегическое развитие человеческих ресурсов предполагает введение, устранение, изменение, направление и руководить процессами таким образом, чтобы все люди и команды обладали навыками, знаниями и компетенциями, которые им необходимы для выполнения текущих и будущих задач, требуемых организацией [1].

Согласно определению Р. Харрисона данному «обучению и развитию» внутри компаний: основной целью обучения и развития как организационного процесса является содействие коллективному прогрессу посредством совместного, экспертного и этического стимулирования и облегчения обучения и знаний, которые поддерживают цели бизнеса, развивают индивидуальный потенциал, а также уважение и развитие на разнообразии [2].

Развитие следует отличать от обучения. «Развитие – это процесс, с помощью которого человек создает новые знания, навыки и способности, в то время как обучение – это один из нескольких ответов, которые организация может предпринять, чтобы способствовать развитию». Развитие – это то, что делают люди; обучение – это то, что организации делают для людей [3].

Один из известных специалистов по повышению квалификации сотрудников и автор книги «Практика управления человеческими ресурсами» (Human Resource Management Practice) М. Армстронг писал: «Тренинг – это использование систематических и запланированных инструктивных мероприятий для продвижения обучения. Подход можно обобщить во фразе «обучение на основе обучения». Это один из нескольких ответов, которые организация может предпринять для продвижения обучения». Обучение и развитие – это аспект, с которым должна столкнуться каждая организация, и его основная цель заключается в повышении квалификации сотрудников, с тем чтобы организация могла максимально повысить эффективность и результативность своих людских ресурсов. Это может быть преимуществом для организации, если они завоевывают «сердца и умы» своих работников, заставляя их идентифицировать себя с организацией [4].

Согласно обучению включает использование формальных и неформальных процессов для передачи знаний и помощи людям в приобретении навыков, необходимых им для удовлетворительного выполнения своей работы, в то время как развитие готовит сотрудников к другим должностям в организации и повышает их способность переходить в рабочие места, которые еще могут не существовать. Поэтому разработка подразумевает подготовку к изменениям в виде новых рабочих мест, новых обязанностей или новых требований. Поэтому обучение и развитие являются необходимыми усилиями компании для повышения качества и решения задач глобальной конкуренции и социальных изменений. Обеспечение обучения и развитие является одной из многих ролей управления человеческими ресурсами.

Обучение и развитие следует рассматривать не только как возможность для роста, но и как инвестиции, которые приносят общую прибыль и выгоды организациям и сотрудникам. Способствуя общей цели организации, обучение и развитие человеческих ресурсов принесет преимущества не только организации, но и отдельным лицам, составляющим эту организацию. Для организации, обучение и развитие ведет к повышению прибыльности и формированию более позитивного отношения, к ориентации на прибыль. Для людей обучение и развитие улучшают знания о работе, а также помогают в выявлении целей организации.

Обучение является важной частью управления человеческими ресурсами и развития, и важно по следующим причинам:

- обучение помогает в подборе персонала и обеспечивает лучшее качество соискателя;
- это устраняет риск, поскольку обученные сотрудники могут лучше и экономнее использовать материалы, а также оборудование тем самым сокращая и избегая отходов;
- обучение служит фактором мониторинга для сотрудников в организации;
- это приводит к большей эффективности и производительности;
- повышает лояльность и адаптивность персонала;
- это улучшает мораль персонала [1].

Эффективное обучение использует системный подход, определенный выше, с акцентом на анализ навыков. Цель обучения должна быть четко определена с точки зрения поведения, требуемого в результате обучения. Целью обучения должно быть развитие передаваемых навыков. Обучение должно оцениваться исходя из степени, в которой оно достигло своей цели.

Обучение может быть любого рода, имеющего отношение к работе или обязанностям человека, и может проводиться любым подходящим методом: обучение на рабочем месте; менторские схемы или индивидуальное обучение.

Обучение в организации, как правило, включает в себя системный подход, за которым следует последовательность действий, которые основаны на четырех три-четырёх блоках. Есть четыре процедуры, которые менеджеры могут использовать для определения потребностей сотрудников в обучении:

1. Анализ требований к работе. Навыки и знания, указанные в соответствующей должностной инструкции, проверяются. Сотрудники без необходимых навыков являются кандидатами на обучение.

2. Организационный анализ. Эффективность и успехи организации анализируются, чтобы определить, где существуют различия. Например, сотрудники отдела с высоким оборотом. Скорость или низкая производительность может потребовать дополнительного обучения.

3. Экспертиза. Здесь работа каждого сотрудника измеряется в соответствии с установленными целями.

4. Кадровое исследование. Менеджеры, а также не менеджеры должны описать, проблемы с которыми они сталкиваются на своих рабочих местах и какие действия, по их мнению, могут быть предприняты для решения проблемы. Сразу после того, как потребности в обучении определены, отдел кадров должен начать соответствующие учебные мероприятия, чтобы сократить разрыв между ожидаемыми и фактическими результатами. Это также может зависеть от таких обстоятельств, как; разработка плана обучения, проектирование обучения, выбор и подготовка тренеров.

Технологические достижения произвели революцию в индустрии обучения, предоставив менеджерам больше возможностей для обучения, чем когда-либо. Компании теперь имеют доступ ко всем видам цифровых инструментов, таких как обучающие видеоролики и компьютерное обучение, и все еще могут использовать проверенные методы, такие как традиционное обучение в классе. На данный момент существуют следующие виды обучения внутри компаний:

1. Обучение под руководством инструктора.
2. Интерактивные методы.
3. Практическое обучение.
4. Компьютерное обучение и электронное обучение.
5. Видео тренинг.
6. Коучинг и наставничество.

Внутрифирменное обучение является важной частью управления человеческими ресурсами. Во время обучения сотрудники знакомятся с рабочей средой, частью которой они станут. Сотрудники также получают практический опыт работы с машинами, оборудованием, инструментами, материалами и т.д. Часть обучения на рабочем месте заключается в том, чтобы противостоять трудностям, возникающим во время выполнения работы. Опытный сотрудник или менеджер выполняет роль наставника, который посредством письменных или устных инструкций и демонстраций передает свои знания и специфические для компании навыки новому сотруднику. Проведение обучения на рабочем месте, а не в классе, создает без стресса для сотрудников. Обучение на рабочем месте является наиболее популярным методом обучения не только в Соединенных Штатах, но и в большинстве развитых стран, таких как Великобритания, Китай. Обучение на рабочем месте легко организовать и организовать, и оно упрощает процесс адаптации к новому рабочему месту. Обучение на рабочем месте широко используется для

практических задач. Это недорого и не требует специального оборудования, которое обычно используется для конкретной работы.

Обучение и развитие – это управление и расширение прав и возможностей людей, жизненно важных активов любого бизнеса или фирмы. Специалисты по кадрам выступают в качестве стратегического партнера со старшими менеджерами и руководителями, согласовывая стратегии и практики обучения и развития, в частности, с общими организационными стратегиями способствовать бесперебойной работе организации. Таким образом, понимание практики работы с персоналом и, в частности, обучения и развития позволяет менеджерам помогать сотрудникам лучше выполнять свою работу и сохранять их мотивацию. Это, в свою очередь, повысит индивидуальную и организационную эффективность и повысит способность организации выполнять свои задачи в соответствии с целями и стандартами эффективности, несмотря на внутренние и внешние проблемы для организации.

Способ оценки эффективности обучения зависит от выбранной политики обучения и информационной культуры. Функциональная политика обучения персонала направлена на такие результаты, как рост количества при выполнении определенной функции. Обучение продажам, как ожидается, приведет к росту продаж. Ожидается, что программы подготовки управленческих кадров приведут к росту прибыли. В случае проблемно-ориентированной политики обучения в компании, критерий оценки эффективности программы обучения очевиден. Это решение определенной проблемы или создание метода решения задач определенного типа. Тренинг по продажам предназначен для того, чтобы научить продавцов принимать решения (следовать стандарту), например, в ситуации общения с конфликтующим клиентом, и стимулировать компанию выработать соответствующий стандарт поведения и порядок взаимодействия между отделами. Программа подготовки управленческих кадров будет создана для решения определенной проблемы управления. Компания, ориентированная на перспективное обучение персонала, будет оценивать эффективность своих программ обучения по факту создания информационного пула и после каждой учебной практики, учебного курса и по возможности быть в курсе последних тенденций развития рынка. Результат обучения в компании, где доминирует креативная политика обучения персонала, зачастую непредсказуем. В российских компаниях этот результат приравнивается к появлению нового проекта или созданию нового направления деятельности в компании. Тем не менее, отсутствие немедленного результата обучения также считается результатом. Сам факт мышления и общения на важные темы считается ценным. Таким образом, мы увидели, какое влияние оказывает информационная культура на формирование политики обучения персонала и какие виды культуры и политики наиболее распространены в российских компаниях.

Список использованной литературы

1. Майкл Армстронг. Практика управления человеческими ресурсами. Издательство: «ПИТЕР», – 2012. – 1220 стр.

2. Walton J. Strategic Human Resource Development, Harlow, FT Prentice Hall. – 1999. – 575 стр.

3. Плотникова И.В., Редько Л.А., Усачева А.С. Формирование позитивной мотивации персонала в компании // Современные проблемы науки и образования. – 2012. № 6. – С. 474.

4. Калаева Д.С., Чичерина Н.В., Капжаппарова Д.У. Эффективное использование человеческих ресурсов // В сб.: ИНТЕГРАЦИЯ НАУКИ, ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОИЗВОДСТВА – ОСНОВА РЕАЛИЗАЦИИ ПЛАНА НАЦИИ (САГИНОВСКИЕ ЧТЕНИЯ № 10) Труды Международной научно-практической конференции: в 7 частях. Министерство образования и науки РК; Карагандинский государственный технический университет. 2018. С. 248-249.

УДК 331.108.26

Оценка личностного потенциала персонала как фактор успешной реализации кадровой политики организаций

Чиркина Ю.Д.¹, Казанцева Г.Г.¹

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

Аннотация: В статье рассматривается важность учета такого фактора, как личностный потенциал персонала в условиях реализации кадровой политики, что обусловлено новым подходом к персоналу как ценному ресурсу и источнику эффективного функционирования кадровой политики, а вследствие производства. Инновационная экономика предполагает появление новых подходов к формированию и реализации успешной кадровой политики организации.

Ключевые слова: личностный потенциал, оценка потенциала, потребность, кадровая политика, сознание, эффективность использования персонала, метод семантического дифференциала, исследование.

The assessment of personal potential of personnel as a factor of enterprise`s personnel policies successful realization

Chirkina J. D.¹, Kazantseva G.G.¹

¹The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Abstract: The article considers the importance of accounting such a factor as the personal potential of personnel in the conditions of personnel policy implementation, which conditioned of a new approach to personnel as a valuable resource and a source of effective functioning of personnel policy, and as a result – of production. Innovative economy involves the emergence of new approaches of formation and realization of organization successful personnel policy.

Keywords: personal potential, potential assessment, need, personnel policy, consciousness, efficiency of personnel usage, semantic differential method, research.

Увеличившееся за последние годы количество преобразований в российских и международных организациях, модернизационная политика, возросший уровень стресса на рабочем месте, повышающиеся требования к соответствию должности, напряженность внутренней и внешней конкуренции, столкновение корпоративных культур, неблагоприятная ситуация на рынке

труда, общая картина мирового и локального кризиса, требование перманентных инноваций – вот только несколько предпосылок для повышения уровня неопределенности и давления внешней среды, повышающих требования к потенциалу сотрудников и к определенному уровню их личностных ресурсов.

Личностный потенциал сотрудника обеспечивает его эффективную деятельность в ситуации корпоративных изменений, давления организационной среды, внутренней и внешней конкуренции, ежедневных стрессов, необходимости перманентно учиться и развиваться.

Потенциал сотрудника/менеджера является критическим параметром при его «входе» в компанию, предиктором его продвижения по карьерной лестнице, эффективного освоения различных ролей (в частности, управленческой роли), успешного прохождения испытательного срока, а также включения в кадровый резерв [2].

Инновационная экономика предполагает появление новых подходов к формированию и реализации успешной кадровой политики организации. Главной задачей любого руководителя является максимально эффективное использование возможностей персонала. На наш взгляд, успех реализации кадровой политики предприятия зависит от грамотно разработанной программы оценки личностного потенциала.

В рамках данной программы, мы решили проанализировать и модифицировать наиболее эффективный метод, созданный в 1940-1950-х годах американским психологом Чарльзом Эджертоном Осгудом – «Эмпирическое исследование с применением метода специализированного семантического дифференциала», процесс осуществления которого проходит в несколько этапов, а именно: формулирование целей и задач на основе темы исследования; разработка матрицы (бланка) семантического дифференциала; статистическая обработка полученных в ходе исследования данных и интерпретация полученных результатов.

Метод семантического дифференциала используется для изучения конструкторов сознания. Индивидуальное сознание может отражать понимание другого человека, личностные смыслы, социальные установки, отношение субъекта к миру вещей, к социальному окружению, к профессиональной и любой другой деятельности, к самому себе и т.п. В формулировке цели будет присутствовать термин, который задает исходную позицию исследования, связанную с сознанием. То есть, изучаются либо представления о чем-то, либо образ чего-то, либо картина мира (определенная ее часть), либо «отражение в сознании субъекта» какой-то совокупности объектов, либо их ментальная репрезентация (в терминологии когнитивной психологии) и т.д. [3].

Личностный потенциал работника характеризуется его внутренней физической и духовной энергией, его деятельной позицией, направленной на творческое самовыражение и самореализацию. В целом, потенциал персонала организации представляет собой важнейший фактор повышения эффективности и в частности конкурентоспособности организации, также имея прямую зависимость от кадровой политики.

Как правило, любая сложная динамическая система стремится получить максимальный эффект за счет своей целостности; стремится максимально использовать возможности кооперирования для достижения эффектов [4]. Эффект синергии, который имеет присутствие и в кадровой политике, следует разбирать частично, для выделения и преобразования проблемного сегмента. Под сегментом в данном случае, будет пониматься дифференцированный сотрудник организации, прошедший, в свою очередь, тестирование по оценке его личностного потенциала.

В современных организациях редко проводится оценка личностного потенциала персонала. Данная ситуация обусловлена рядом причин типичного характера: нехватка ресурсов для проведения оценки (отсутствие программного обеспечения для использования IT-технологий в оценке личностного потенциала, отсутствие в штатном расписании кадровых служб психологов). Вследствие этого, можно сделать вывод, что руководители не всегда имеют возможность полагаться на как таковую оценку персонала (как определенный метод). Все же, каждому грамотному руководителю необходимо обладать определенными качествами, в число которых входят и интуитивные способности.

Процесс выявления потенциала будущего сотрудника необходимо ограничивать временными рамками (руководитель подсознательно принимает решение о пригодности будущего сотрудника к работе в течение нескольких минут общения при собеседовании). Руководителю необходимо знать структуру личностного потенциала каждого из своих подчиненных, так как справедливо выразился выдающийся американский менеджер, Ли Якокка, главная задача управления – высвободить скрытую энергию, заключенную в сотрудниках. Английские специалисты по менеджменту М. Вудкок и Д. Френсис отмечают, что для развитых и эффективных сотрудников должны быть характерны следующие черты: энергичность; умение управлять своими эмоциями; готовность открыто излагать свое мнение; способность изменять свою точку зрения под воздействием аргументов; способность хорошо излагать свое мнение [5].

Однако, в связи с влиянием на человека определенных факторов, данный процесс не всегда проходит в запланированном контексте, а соответственно и мнение руководителя становится ложным. Также, мы считаем, что необходимо учитывать, неполную раскрываемость потенциала. Потенциал персонала организации – это, прежде всего, сложная система, с определенным набором функциональных сегментов, оказывающих влияние на другие элементы, интернирующиеся с ними. Каждый сегмент имеет определенный уровень развития, как правило, не всегда желаемый, поэтому необходимо рассматривать каждую синергетическую частицу в отдельности для приобретения наиболее подробного прогноза. Сегментирование сильных и слабых сторон личностного потенциала тестируемого, позволит определить проблему и найти ее решение. Психологический подход в процессе тестирования обусловлен подсознательным интуитивным выбором ответа, что способствует более глубокому пониманию личности и ее способностей. Для большей наглядности

понимания, нами был проведен анализ практики управления развитием личного потенциала сотрудников некоторых ведущих предприятий российской Федерации. Было выявлено, что программа развития персонала направлена на совершенствование всех элементов личностного потенциала работников, во вновь создаваемых филиалах предприятий работники подбираются с учетом определенных требований. Для этого существуют различные методы оценки потенциала персонала, которые представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Методы оценки потенциала персонала

Метод	Характеристика
Собеседование	Наиболее распространенный метод, при котором работодатель может получить необходимую информацию о претенденте (стаж работы, профессиональный опыт, мотивы, личностные характеристики. Метод не является эффективным в силу субъективной оценки сотрудника.
Ролевые игры и «case study»	Направлены на определение профессионального опыта кандидата, позволяют определить, как поведет себя кандидат в той или иной ситуации. Обычно для примера берется ситуация, которая уже была на предприятии, и руководитель смотрит, как сотрудник предлагает решить проблему.
Оценочные экзамены	Используются на предприятиях с высокоразвитыми технологиями, обычно это тесты или вопросники, с помощью которых можно определить профессиональную направленность сотрудника.
Графологический метод	Проводится анализ почерка работника, который по мнению специалистов способен определить характер человека, его уровень общительности и мотивационную направленность и т.п.
Самооценка	В данном случае сотруднику предлагается соотношение его представления о себе и представления о нем окружающих.

Как видно из данных таблицы на предприятиях используется перечень методов направленных на выявление различных профессионально значимых качеств кандидата или уже работающего сотрудника. Данный подход свидетельствует о доминировании традиционного подхода к управлению человеческим ресурсом. Хотя нельзя отрицать, что использование методов оценки соотношения представлений о себе и окружающих позволяет оптимизировать межличностные отношения в трудовом коллективе. Ролевые игры дают информацию не только об уровне профессионально-социальной зрелости, но и позволяют определить потенциальным и действующим сотрудникам собственные возможности и ограничения [6].

После сопоставления и анализа данных методик, нами был сделан вывод в пользу методики Чарльза Осгуда, совмещающий в себе метод оценочных экзаменов и метод самооценки. Так, мы предлагаем к рассмотрению использование модифицированной методики семантического (смыслового) дифференциала Чарльза Осгуда, общий алгоритм которого выделяет несколько этапов, а именно: формулирование целей и задач на основе темы исследования; разработка матрицы (бланка) семантического дифференциала; статистическая обработка полученных в ходе исследования данных; интерпретация полученных результатов. Необходимо рассмотреть перечисленные этапы более детально.

В формулировке цели будет присутствовать термин, который задает исходную позицию исследования, связанную с сознанием. То есть, изучаются либо представления о чем-то, либо образ чего-то, либо картина мира (определенная ее часть), либо «отражение в сознании субъекта» какой-то совокупности объектов, либо их ментальная репрезентация (в терминологии когнитивной психологии) и т.д.

В разработке матрицы семантического дифференциала можно выделить следующие этапы: выделение объектов оценивания, оценочных шкал, создание первичного варианта матрицы семантического дифференциала. На основе работы с экспериментальной группой строится первичная матрица результатов оценивания, а на основе данных обработки первичной матрицы строится рабочий вариант бланка семантического дифференциала, в состав которого входят определенные виды шкал.

Окончательный вариант матрицы семантического дифференциала, как правило, не сильно отличается от рабочего бланка. Статистическая обработка семантического дифференциала предполагает перевод данных в электронный формат, факторный анализ, построение семантического пространства, однако, в данном контексте мы допускаем свободу выбора руководителя.

Подробно изучив и поэтапно проанализировав данную методику, нами был сделан вывод о необходимости ее модифицирования, а именно: нами была выбрана самая распространенная градуированная шкала оценивания (от 1 до 7) из всех представленных Чарльзом Осгудом, создан и распределен по трем группам наиболее подходящий психологическим и психофизическим критериям оценки – «список объектов». Хотелось бы отметить, что мы не ставим рамки для составления инструкций для респондентов, бланков и способов их заполнения, ответная матрица также может быть любой. Таким образом, мы предоставляем полную свободу выбора руководителю для проведения тестирования, что позволяет определить уровень его проведения, соответственно характеру организации.

По своей сути, представленный нами тест имеет упрощенную, и по нашему мнению – более эффективную структуру, что является экономией временных и иных ресурсов организации по усмотрению руководителя. Так, к рассмотрению предлагается модифицированный тест, созданный на основе методики семантического (смыслового) дифференциала Чарльза Осгуда, по определению трех параметров, а именно: нервно-психической устойчивости; физической силы и природной (естественной) активности.

Данная методика, прежде всего, помогает определить следующие важные факторы: свое местоположение в группе (при групповом исследовании, что рекомендуется – иными словами рейтинг или статус); направленность взаимоотношений (что может определить и социометрия Якоба Морено – автора этого направления), а самое главное их глубину (что, к сожалению, не показывает социометрия); направленность конфликта между сотрудниками; индивидуальную самооценку человека и оценку его окружения (индивидуальную); лидеров и аутсайдеров; ориентацию на стабильность и активность действий.

Тестируемому предлагается к оценке представление о себе и коллегах с помощью предложенного «списка объектов». Мы представляем список попарно сгруппированных прилагательных антонимов, между которыми расположены убывающие слева на право цифры от 7 до 1. Для определения вышперечисленных факторов (показателей) тестируемому необходимо выбрать из пар полярных показателей цифру, соответствующую его представлению о самом себе. Такую же процедуру необходимо проделать, при оценке коллег тестируемого.

Полная шкала оценивания состоит из следующих критериев:

- 1 Уверенный 7 6 5 4 3 2 1 Неуверенный;
- 2 Сильный 7 6 5 4 3 2 1 Слабый;
- 3 Активный 7 6 5 4 3 2 1 Пассивный;
- 4 Собранный 7 6 5 4 3 2 1 Рассеянный;
- 5 Выносливый 7 6 5 4 3 2 1 Утомляющийся;
- 6 Деятельный 7 6 5 4 3 2 1 Бездеятельный;
- 7 Спокойный 7 6 5 4 3 2 1 Суебливый;
- 8 Напористый 7 6 5 4 3 2 1 Уступчивый;
- 9 Импульсивный 7 6 5 4 3 2 1 Медлительный;
- 10 Хладнокровный 7 6 5 4 3 2 1 Нервный;
- 11 Прямолинейный 7 6 5 4 3 2 1 Уклончивый;
- 12 Стремительный 7 6 5 4 3 2 1 Неторопливый;
- 13 Лидирующий 7 6 5 4 3 2 1 Ведомый;
- 14 Крепкий 7 6 5 4 3 2 1 Хилый;
- 15 Инициативный 7 6 5 4 3 2 1 Безынициативный.

К примеру, по шкале оценивания «уверенный – неуверенный», полностью уверенный в себе тестируемый выбираете наибольшую цифру – 7, просто уверенный – 6, практически уверенный – 5, средний уровень уверенности – 4, несколько неуверенный – 3, сильно неуверенный – 2, полностью неуверенный – 1.

После такого образа оценки тестируемым самого себя, он приступает к оцениванию своих коллег, указывая их фамилию или порядковый номер (для большей конфиденциальности). Прделав данную процедуру, следует перейти к подсчету баллов по следующей схеме.

$$\text{ОПС} = (\sum 1+4+7+10+13) \text{ СИЛА} + (\sum 2+5+8+11+14) \text{ АКТИВНОСТЬ} + (\sum 3+6+9+12+15) \text{ (УРОВЕНЬ)} \quad (1)$$

В данной формуле, сокращение «ОПС» имеет значение – «Оценка потенциала сотрудника», составляющие «ОПС» – это сила, активность и статус (рейтинг) в организации, расположенных в шкале оценивания в определенном порядке.

Премиум – (97 – 105 первичных баллов, по критериальным показателям 33 – 35 первичных баллов). Высокий – (89 – 96 первичных баллов, по критериальным показателям 30 – 32 первичных баллов). Выше среднего – (72 – 88 первичных баллов, по критериальным показателям 24 – 29 сырых баллов). Средний – (64 – 71 первичных баллов, по критериальным показателям 21 – 23 первичных баллов). Ниже среднего – (56 – 63 первичных баллов, по

критериальным показателям 18 – 20 первичных баллов). Низкий – (39 – 55 сырых баллов, по критериальным показателям 12 – 17 первичных баллов). Критичный – (21 – 38 сырых баллов, по критериальным показателям 5 – 11 первичных баллов).

На основании оценки каждой категории можно определить профиль каждого сотрудника, а именно; волевой (или стабилизационный), силовой или активный. Волевой профиль предполагает эмоционально – волевую стабильность сотрудника, которая позволит действовать в различных ситуациях с «горячим» сердцем и «холодным» умом, не закливаясь на неудачах и с легкостью отходя после значительных психических нагрузок. Силовой профиль предполагает доминирование силовых решений и действий (безотносительно интеллектуальным способностям человека), напористости, а иногда раздражительности и нетерпеливости. В свою очередь активный профиль предполагает занятие активной позиции, как в жизни, так и на работе. Данный сотрудник может отличаться разными видами активности, а именно: поисковой, познавательной, мыслительной, экспериментирующей, поведенческой и деятельностной. Активность помогает человеку быстрее двигаться к цели [7].

Так, на основании результатов ответов тестируемых сотрудников можно построить их статусную, уровневую карту, карту взаимоотношений, карту конфликта и карту оценки. Рассматриваемая методика, может быть использована для выявления конфликтных, несовместимых в работе сторон, факторов, влияющих на развитие тех или иных качеств сотрудника, а главное определения направлений развития того или иного качества, так как распределение сотрудников на должности, полагаясь на личностный потенциал, способствует более эффективному функционированию кадровой политики.

Таким образом, относительно трудоемкий в обработке и более чем информативный в интерпретации модифицированный тест на основании метода специализированного семантического дифференциала производит не только поверхностный анализ личности, но и выявляет ее потенциал.

Список использованных источников

1. Федосова Р. Н., Родионова Е. В. Личностный потенциал персонала: программы развития [Электронный ресурс]. КиберЛенинка URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/lichnostnyy-potentsial-personala-programmy-razvitiya> (дата обращения: 05.03.2019).

2. Мандрикова Е. Ю. Автономная каузальная ориентация как составляющая личностного потенциала сотрудников [Электронный ресурс]. Грамота URL: www.gramota.net/materials/1/2010/12/41.html (дата обращения: 05.03.2019).

3. Кожевникова О. В., Вьюжанина С. А. Психосемантика. Метод семантического дифференциала: учебно-методическое пособие для студентов высших учебных заведений. Издательский центр «Удмуртский университет», 2016. 120 с.

4. Одегов Ю. Г., Кадровая политика и кадровое планирование: учебник и практикум для академического бакалавриата. М. : Юрайт, 2016. 444 с.

5. Макаревич А. П. Уровневая оценка личностного потенциала сотрудника [Электронный ресурс]. Деловой мир URL: <https://delovoymir.biz/urovnevaya-ocenka-lichnostnogo-potenciala-sotrudnika.html> (дата обращения: 05.03.2019).

6. Белковская М. С., Кострухин В. С. Проблемы развития личностного потенциала сотрудников в современной организации [Электронный ресурс]. SCIENCEFORUM URL: <https://scienceforum.ru/2017/article/2017035638> (дата обращения: 05.03.2019).

7. Перевертнюк В. С. Кадровая политика как инструмент управления персоналом // Таврический научный обозреватель. – 2016. – № 12(17) [Электронный ресурс]. КиберЛенинка URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovaya-politika-kak-instrument-upravleniya-personalom> (дата обращения: 05.03.2019).

УДК 622.6

Индикаторы кадровой безопасности

Котелевская А.А.¹

Научный руководитель: к.э.н., доц. Чумаченко Г.В.¹

¹ ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет имени Владимира ДАЛЯ», г. Луганск

Аннотация: В статье рассматривается индикаторный подход оценки состояния кадровой безопасности организации. Определены группы показателей и проанализированы индикаторы их оценки. Установлены методы расчета, пороговые значения и направления оптимизации индикаторов кадровой безопасности. В основу методологии исследования легла комбинация качественных и количественных методов научного исследования.

Ключевые слова: оценка кадровой безопасности, индикаторный подход, индикатор, пороговое значение, коэффициент, весовой коэффициент, эталонное значение.

Personnel security indicators

Kotelevskaya A.A.¹

Scientific adviser: Ph. D., Assoc. Chumachenko G. V.¹

¹State Educational Establishment of Higher Professional Education «Lugansk Vladimir DAHL National University»

Abstract: The article considers an indicator approach for assessing the state of personnel security of an organization. Groups of indicators are defined and their evaluation indicators are analyzed. Calculation methods, threshold values, and optimization directions for personnel security indicators are established. The research methodology is based on a combination of qualitative and quantitative research methods.

Keywords: assessment of personnel security resources, indicator approach, indicator, threshold value, coefficient, weight coefficient, reference value.

В последнее время одной из главных проблем любой организации является проблема обеспечения кадровой безопасности. Кадровая безопасность

в сравнении с другими направлениями деятельности по сокращению угроз организации (финансовых, правовых, информационных, технологических и пр.), занимает приоритетное направление [1]. Это объясняется тем, что персонал, который задействован во всех процессах, происходящих в организации, как предотвращает, так и создает угрозы безопасности компании, которые могут привести к снижению уровня конкурентоспособности, а в некоторых случаях и к ликвидации организации.

Проанализировав статьи авторов [2-4], можно сказать, что на данный момент распространенным методом оценки кадровой безопасности выступает индикаторный подход. Он является простым в применении и наглядно показывает результаты исследования. Сущность данного подхода заключается в установлении индикаторов состояния кадровой безопасности организации и их пороговых значений, увеличение или уменьшение которых приводит к ухудшению деятельности системы кадровой безопасности.

Индикатор – числовой показатель, используемый для отображения состояния какого-либо объекта. На выбор индикаторов кадровой безопасности предприятия оказывает влияние ряд факторов – цели оценки, финансовые ограничения, угрозы кадровой безопасности по месту возникновения. Таким образом, при выборе системы индикаторов необходим индивидуальный подход к конкретной организации к складывающейся ситуации.

В таблице 1 представлен перечень основных индикаторов, которые были сформированы из шести групп показателей.

Таблица 1– Индикаторы кадровой безопасности предприятия

№ п/п	Группа показателей	Индикаторы
1	Показатели, характеризующие кадровый потенциал организации	Образовательный состав персонала Уровень соответствия профессионально-квалификационных качеств работников требованиям рабочего места Показатели стажа
2	Показатели движения персонала	Коэффициент текучести кадров Коэффициент оборота по выбытию
3	Показатели затрат от инвестирования в персонал	Доля издержек на обучение в общем объеме издержек на персонал
4	Показатели мотивации и стимулирования персонала	Степень удовлетворенности работников оплатой труда Удельный вес оплаты труда в общих издержках организации Коэффициент соответствия заработной платы по отрасли Степень социальной защищенности
5	Показатели организации труда	Наличие профзаболеваний Уровень технической оснащенности Коэффициент соответствия техники безопасности труда Частота травматизма
6	Личностные показатели	Доля персонала, не имеющего нарушений трудовой дисциплины Вероятность сохранения коммерческой тайны

Составлено автором с использованием [5].

Проанализируем часть выбранных индикаторов.

Образовательный состав персонала. Достижение максимального порогового значения указывает на наличие высококвалифицированных сотрудников, что в свою очередь снижает риск возникновения кадровых угроз.

Коэффициент текучести кадров. Высокий уровень данного коэффициента свидетельствует о нестабильности на предприятии.

Коэффициент оборота по выбытию. Повышение значения данного показателя может говорить о наличии проблем, связанных с неудовлетворительной организацией труда, отсутствием системы мотивации и социальной защищенности.

Коэффициент абсентеизма. Отсутствие сотрудника на рабочем месте приносит организации убытки, независимо от причины.

Издержки на обучение в общем объеме издержек на персонал. Увеличение затрат на повышение профессиональной квалификации сотрудников приводит к повышению уровня его лояльности к предприятию, что сказывается и на уровне кадровой безопасности.

Степень удовлетворенности работников оплатой труда. Повышение значения данного индикатора снижает вероятность возникновения кадровых угроз.

Удельный вес оплаты труда в общем объеме издержек предприятия. Для достижения стабильного уровня кадровой безопасности на данный показатель должна приходиться основная доля всех затрат на персонал.

Наличие профессиональных заболеваний. Рост порогового значения данного коэффициента свидетельствует о невыполнении руководством организации необходимых норм в отношении обеспечения персонала безопасными условиями труда.

Уровень технической оснащенности. С позиции обеспечения кадровой безопасности, высокий уровень ручных работ на предприятии, увеличивает вероятность получения убытков, связанных с субъективным фактором.

Доля персонала, не имеющего нарушений трудовой дисциплины. Данный индикатор характеризует не только трудовую дисциплину сотрудников, но и их личностные качества, и степень приверженности к организации.

Вероятность сохранения коммерческой тайны. Характеризует эффективность кадровой политики, корпоративной культуры компании, лояльности сотрудника к организации.

Существует два подхода определения пороговых значений индикаторов кадровой безопасности, а именно установление минимально и максимально возможного значения. Однако для проведения эффективной оценки кадровой безопасности необходимо применять оба подхода. Пороговые значения индикаторов могут отличаться, однако этапы их выбора являются универсальными для всех организаций (рисунок 1).



Рисунок 1 – Этапы выбора пороговых значений индикаторов

В таблице 2 представлен основной перечень индикаторов оценки кадровой безопасности, определены рекомендуемые усредненные пороговые значения и установлены направления их оптимизации.

Таблица 2 – Методы расчета, пороговые значения, направления оптимизации индикаторов кадровой безопасности

Индикатор	Расчет	Направление оптимизации	Рекомендуемый порог
1. Образовательный состав персонала	Экспертным методом	max	100%
2. Уровень соответствия профессионально-квалификационных качеств работников требованиям рабочего места	Экспертным методом	max	100%
3. Показатели стажа (средняя продолжительность работы сотрудников в данной организации)	$X = \frac{\bar{O}_1 + \bar{O}_2 + \bar{O}_3 \dots + X_n}{\bar{N}}$ <p>где: X – средний стаж сотрудников организации; X_1, X_2, X_3, X_n – стаж каждого сотрудников на первое число месяца, следующего за отчетным периодом; С – количество сотрудников в организации на первое число месяца, следующего за отчетным периодом.</p>	Max	—

Продолжение таблицы 2

Индикатор	Расчет	Направление оптимизации	Рекомендуемый порог
4. Коэффициент текучести кадров	$\frac{K_y}{\text{Ч}_{\text{ср}}}$ <p>где K_y — количество уволенных за отчетный период; $\text{Ч}_{\text{ср}}$ — среднесписочная численность персонала за отчетный период.</p>	Min	От 2% до 10%
5. Коэффициент оборота по выбытию	$\frac{\text{Ч}_в}{\text{Ч}_{\text{ср}}}$ <p>где $\text{Ч}_в$ — число выбывших за период.</p>	Min	0%
6. Коэффициент абсентеизма	$\frac{T_{\text{ор}}}{T_p}$ <p>где $T_{\text{ор}}$ — время отсутствия сотрудника на работе; T_p — длительность рабочего дня.</p>	Min	0%
7. Издержки на обучение в общем объеме издержек на персонал	$\frac{\text{Затр. на обучение}}{\text{Общ. затраты на перс.}}$	max	—
8. Степень удовлетворенности работников оплатой труда	Экспертным методом	max	100%
9. Удельный вес оплаты труда в общем объеме издержек организации	$\frac{\text{ФОТ}}{\text{Общ. изд.}}$	max	От 55% до 80%
10. Коэффициент соответствия заработной платы по отрасли	Экспертным методом	max	1,5-2
11. Степень социальной защищенности	Экспертным методом	max	100%
12. Наличие профзаболеваний	$\frac{K_{\text{заб}}}{K_{\text{здор}}}$ <p>где $K_{\text{заб}}$ — количество заболевших сотрудников за отчетный период; $K_{\text{здор}}$ — количество здоровых сотрудников за отчетный период.</p>	min	От 0% до 3% в год

Продолжение таблицы 2

Индикатор	Расчет	Направление оптимизации	Рекомендуемый порог
13. Уровень технической оснащенности	$\frac{K_{ap}}{K_{pp} + K_{ap}}$ <p>где K_{ap} - количество автоматизированных работ; K_{pp} — количество ручных работ.</p>	max	От 70%
14. Коэффициент соответствия техники безопасности труда	Экспертным методом	max	100%
15. Частота травматизма	$\frac{N * 1000}{Ч}$ <p>где N - количество учтенных несчастных случаев на производстве за отчетный период с потерей трудоспособности на один и более дней, $Ч$ - среднесписочная численность работников за отчетный период.</p>	min	0%
16. Доля персонала неимеющих нарушений трудовой дисциплины	$\frac{\text{Кол. перс. не. им. наруш.}}{\text{Численность перс.}}$	max	100%
17. Вероятность сохранения коммерческой тайны	Экспертная оценка	max	100%

Составлено автором с использованием [5].

Таким образом, все индикаторы выражаются в относительных единицах (процентах). Однако четвертый, пятый, шестой, двенадцатый и пятнадцатый индикаторы являются дестимуляторами, т.е. их минимизация увеличивает интегральный показатель кадровой безопасности организации. Оставшиеся индикаторы выступают в качестве стимуляторов, так как их улучшение повышает уровень кадровой безопасности компании.

Следует отметить, что эталонные значения индикаторов и их весовые коэффициенты зависят от состояния кадровой безопасности организации, ситуации на рынке труда, финансового положения компании, цели исследования. Определение весовых коэффициентов экспертным методом предполагает использование балльной шкалы.

Однако эталонные значения индикаторов не должны достигать наивысших показателей. Это объясняется тем, что для достижения максимальных величин индикаторов кадровой безопасности необходимы значительные затраты, которые часто оказываются не обоснованными.

Выводы. Для оценки состояния кадровой безопасности производится расчет меры сходства индикаторов кадровой безопасности предприятия с эталонными значениями индикаторов. Эталонные значения индикаторов

кадровой безопасности зависят от цели оценки, финансовых ограничений, угроз кадровой безопасности по месту возникновения.

Результаты исследования рекомендуется использовать при принятии решений по кратко-, средне- и долгосрочному управлению предприятием. Полученные результаты могут быть применены для средних и крупных компаний различных отраслей народного хозяйства и форм собственности. Малые предприятия и ФЛП (физическое лицо-предприниматель) при использовании данного метода могут испытывать финансовые затруднения. Однако при хорошем финансовом состоянии данного вида предприятий применение данного метода также может быть актуальным.

Данный подход, возможно, использовать для оценки состояния как кадровой, так и других составляющих экономической безопасности.

Список использованных источников

1. Лактионова К. Профилактика корпоративного мошенничества //Справочник по управлению персоналом: журнал российской HR-практики – 2010. – №5.
2. Клевец Н. И. Рейтинг в анализе финансово–хозяйственной деятельности предприятия // Известия сельскохозяйственной науки Тавриды. 2015 №3 (166). С. 115–125.
3. Кравченко В. А. Стратегический и инновационный менеджмент в сфере финансово–экономической безопасности. // Одесса: ОНЭУ, 2014 60 с.
4. Цветкова И.И. Формирование концепции оценки кадровой безопасности предприятия // Культура народов Причерноморья. 2014 №278. С. 81-84.
5. Цветкова И.И., Клевец Н.И. Оценка кадровой безопасности предприятия с помощью индикаторного подхода // Бюллетень науки и практики научный журнал №1 (январь) 2017 г.

УДК 331.108.38

Проблемы адаптации вновь принятых работников в современных организациях и пути их решения

Штезель Т.А.¹

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

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

Аннотация: В статье рассматриваются проблемы адаптации вновь принятых работников в организации. На основе проанализированной информации, предлагаются рекомендации по устранению проблем адаптации вновь принятых работников в организации.

Ключевые слова: виды адаптации, беседы, Welcom-тренинг, наставничество, коучинг.

Problems of adaptation of newly recruited workers in modern organizations and ways to solve them

Shtezel T.A.¹

Scientific Director: D. E., Associate Professor Zatepyakin O.A.¹

¹The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Abstract: The article discusses the problems of adaptation of newly accepted workers in the organization. On the basis of the analysed information, recommendations are proposed to eliminate problems of adaptation of newly accepted workers in the organization.

Keywords: adaptation types, conversations, Welcom-training, mentoring, coaching.

Проблема изучения адаптации вновь принятых сотрудников к профессиональной деятельности в организации в последнее время приобретает все большую актуальность за счет постоянно растущего спроса со стороны управленческой практики. Большинство современных крупных организаций направляет значительную долю усилий и средств на развитие и удержание своего персонала, так как именно квалифицированные и лояльные сотрудники являются одним из основных слагаемых успеха организационной деятельности.

С одной стороны, успешное приспособление специалиста к системе профессиональных и межличностных взаимоотношений в организации может обеспечивать ему самому ощущение комфорта, удовлетворенность процессом и результатом работы, своими достижениями и своим организационным статусом. С другой стороны, успешность адаптации сотрудника непременно сказывается на эффективности его деятельности, в чем, естественно, заинтересована и сама организация.

Следовательно, основой любой организации является персонал, который обеспечивает рациональное использование её ресурсов, влияет на ее экономические показатели и конкурентоспособность. При этом адаптация рассматривается как взаимное приспособление работника и организации, как совокупность внутренних психологических процессов, в рамках которых происходит отвыкание от прежней работы и привыкание к новым условиям работы вновь принятого работника.

Принципиальные цели адаптации можно свести к следующему [1]:

- уменьшение стартовых издержек, так как пока новый работник плохо знает свое рабочее место, он работает менее эффективно и требует дополнительных затрат;
- снижение озабоченности и неопределенности у новых работников;
- сокращение текучести рабочей силы, так как если новички чувствуют себя неуютно на новой работе и ощущают себя ненужными, то они могут отреагировать на это увольнением;
- экономия времени руководителя и сотрудников, так как проводимая по программе работа помогает экономить время каждого из них;
- развитие позитивного отношения к работе, удовлетворенности работой.

В управленческой деятельности принято выделять четыре вида адаптации персонала (организационная, социально-психологическая, профессиональная и психофизиологическая адаптации), которые представлены на рисунке 1.

Организационная адаптация – получение ответов на вопросы: каковы стратегические цели и приоритеты компании; как осуществляется управление компанией; кто принимает решение; какова структура компании; как решать бытовые проблемы.

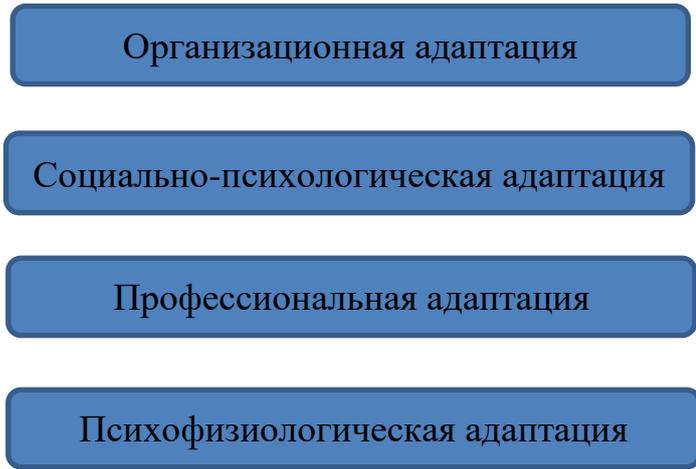


Рисунок 1 – Виды адаптации персонала [2]

Социально-психологическая адаптация – знакомство с корпоративной культурой компании, принятыми стандартами поведения, ознакомление работника со служебным распорядком, коллективным договором, должностным регламентом и т.д.

Профессиональная адаптация заключается в активном освоении профессии, ее тонкостей, специфики, необходимых знаний, навыков, приемов, техники и технологии деятельности. Считается, что полный срок профессиональной адаптации составляет 5-8 лет.

Психофизиологическая адаптация освоение совокупности всех условий, оказывающих различное психофизиологическое воздействие на работника во время труда. В качестве таких условий выступают физические и психические нагрузки, уровень монотонности труда, санитарно-гигиенические нормы производственной обстановки, ритм труда, удобство рабочего места, внешние факторы воздействия (шум, освещенность, вибрация и т. п.).

Таким образом, виды адаптации показывают нам то, что адаптационный процесс не может иметь законченного состояния, то есть он непрерывный, и всегда активизируется в меняющихся условиях окружающей среды, а также каждая организация должна осознавать проблемные аспекты, которые будут сопровождать процесс адаптации персонала в меняющихся условиях.

Многие организации, внедрившие адаптацию для вновь пришедших сотрудников, всё-таки совершают ряд следующих ошибок [3]:

- отсутствие четко разработанных критериев оценки результативности прохождения будущими сотрудниками процесса адаптации;
- в организациях не всегда разрабатываются и используются специальные программы адаптации, с учетом первичной и вторичной адаптации;
- отсутствие выявления приоритетности различных аспектов адаптации для различных категорий сотрудников;
- кто должен быть задействован в процессе адаптации и ответственны за это;
- не всегда нового сотрудника предварительно знакомят с корпоративной культурой организации, стандартами поведения и т.д.;

- отсутствие качественной обратной связи в системе адаптации организаций, связанной с отслеживанием промежуточных и финальных результатов;
- не зафиксированы четко, соответственно, и не реализуются цели адаптации, которые должны быть достигнуты в ходе работы: для чего именно проводится адаптация, и какие результаты она преследует;
- нет системы в процессе адаптации: проводятся хаотичные мероприятия (вручение путевого проводителя, подписания должностных инструкций и т.п.);
- нет разделения адаптационных схем по типам сотрудников, по группам, и не учитываются особенности программы адаптации для каждой категории;
- не соблюдается правило последовательности, преемственности (от простого к сложному);
- чрезмерное насыщение нового сотрудника информацией и новыми знаниями;
- отсутствие четких критериев прохождения испытательного срока;
- на этапе адаптации отсутствие обратной связи от руководителя и менеджера по персоналу;
- недостаточная мотивация со стороны непосредственного руководителя нового сотрудника;
- не изучается эффективность корпоративной системы адаптации, не корректируется в соответствии с изменениями в компании.

Понимание адаптации не однодневным мероприятием, а многоступенчатым процессом способно не только сократить количество временных и финансовых затрат организации, увеличить ценность рабочего места, но и положительно влиять на поддержание командного духа, создавая тем самым предпосылки для успешной системы наставничества, преемничества, обучения персонала и повышения квалификации, т. е. деятельности организации в целом. Самое главное, система адаптации обеспечивает обратную связь с работниками [4].

На сегодняшний день основными формами подготовки и проведения адаптационных процедур является разработка и использование адаптационных бесед с вновь принятыми работником, тренингов типа «Welcome-тренинг», наставничество и коучинг.

Адаптационная беседа несложный, но очень полезный для новичков метод адаптации. Специалисты по работе с персоналом периодически беседует с новыми сотрудниками на определенные темы на первой, третьей и пятой неделях. Финальные беседы проводят после двух и трех месяцев работы. Тематика бесед должна включать следующие направления: лояльность, профессиональный блок, взаимодействие с коллегами, отношения с руководителем, знание системы оплаты труда. Такие встречи помогают выявить сложности, с которыми встречается новичок, ответить на его вопросы, устранить внутренние конфликты [3].

Welcome-тренинг – процедура внутреннего обучения в организации, направленная на адаптацию новых сотрудников. Welcome-тренинг прежде всего является семинаром, основная задача которого в максимально короткие сроки быстро помочь сотруднику адаптироваться к новой организации, познакомиться с другими новыми сотрудниками, снизить первоначальные

страхи и напряженность сотрудников перед работой в новой организации, познакомить новичков с корпоративной культурой, правилами и ценностями организации. Информационные блоки разбавляются упражнениями на знакомство участников, разминками, иногда ролевыми играми в соответствии со спецификой будущей работы участников. При разработке Welcome-тренинга эксперты советуют руководствоваться такими принципами, как практичность предоставляемой информации, ее полезность и применимость. При выборе человека, который должен проводить Welcome-тренинг, необходимо учитывать, насколько он хорошо знает организацию и лоялен ли к ней. Это позволит как ответить на возникающие вопросы, так и лучше передать корпоративный дух организации. Обычно в крупных организациях Welcome-тренинги проводятся раз в месяц, а в небольших – по необходимости, иногда – персонально для каждого сотрудника [4].

Система наставничества относится скорее к системе обучения. Конкретный человек (наставник), указанный новичку как источник знаний и решения возникающих проблем, курирующий его деятельность, способствует скорейшему вхождению сотрудника в рабочий ритм. Наставничество в большинстве организаций представляет собой обучение на практике, в котором опытный сотрудник-наставник (или непосредственный руководитель) вводит новичка в курс дела. Наставник помогает, контролирует, корректирует на первом этапе результаты работы нового работника, играя в этом процессе роль скорее советника, чем учителя и контролёра. К нему новый работник обращается за помощью или советом, а наставник направляет его действия. Целью наставничества является разноплановая адаптация новичка в организации и раскрытие его потенциала. Дополнительными задачами являются: поддержка и воодушевление сотрудников, развитие коммуникативных и управленческих навыков самого наставника. Основное отличие наставничества от тренинга состоит в том, что наставничество является процессом, а не разовым мероприятием, как тренинг [5].

В отличие от наставничества коучинг направлен не столько на непосредственное обучение, сколько на то, чтобы максимально полно раскрыть потенциал нового сотрудника и добиться от него полной отдачи в работе. Коучинг базируется на признании того, что каждый человек обладает гораздо большими способностями, чем они обычно проявляют. И коуч в своей работе опирается не столько на текущие показатели сотрудника, сколько на его потенциал, который стремится раскрыть на благо организации. Коуч или менеджер, владеющий навыками коучинга, не столько даёт указания и инструктирует, сколько задаёт вопросы. Вопросы, задаваемые коучем по определённой схеме (как их ещё называют, «эффективные вопросы») позволяют новичку по-новому посмотреть на свою работу и на свои возможности. С другой стороны, руководителю коучинг прекрасно показывает реальный профессиональный уровень нового сотрудника на данный момент и позволяет спланировать свою работу по его развитию. С новичком может работать штатный коуч, или же менеджер (чаще всего непосредственный руководитель), владеющий навыками коучинга. В отдельных случаях целесообразно

привлечение внешних коучей. У коучинга есть ещё одно неоспоримое преимущество – экономия времени. Речь идёт не только о сокращении времени, необходимого для полноценной адаптации нового сотрудника, но и о времени, требующемся для непосредственного управления персоналом [6].

Таким образом, использования адаптационных бесед, тренингов типа «Welcome-тренинг», наставничество и коучинг для вновь принятых работников даст следующий результат для организации:

- сокращение исходных затрат за счет уменьшения сроков достижения новым сотрудником установленных стандартов выполнения работ;
- сокращение текучести кадров;
- экономия времени непосредственного руководителя и рядовых работников;
- возникновение у нового члена коллектива чувства удовлетворенности работой, снижению тревожности и неуверенности.

Список использованных источников

1. Егоршин, А.П. Управление персоналом: учебник для вузов / А. П. Егоршин. – 4-е изд., испр. – Нижний Новгород : НИМБ, 2016. – 720 с.
2. Кибанов, А. Я. Управление персоналом: учебное пособие / А. Я. Кибанов. – 2-е изд. – Москва : Экзамен, 2016. – 480 с.
3. Проблемы адаптации новых сотрудников в крупных организациях. – URL: http://profi-expert.ru/info_49.
4. Казначеева, С.Н. Проблемы адаптации персонала в кадровом менеджменте / С.Н. Казначеева, Р.В. Репина // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». – 2015. – №5. – С. 2-13.
5. Клищ, Н. Н. Наставничество на государственной службе – новая технология профессионального развития государственных служащих (зарубежный и российский опыт наставничества на государственной службе) / Н. Н. Клищ, В. А. Январев. – Москва : Изд. дом Высшей школы экономики, 2015. – 64 с.
6. Гибсон, Д.Л. Организации: поведение, структура, процессы / Д.Л. Гибсон, Д. Иванцевич, Д.Х. Доннели. – Москва : ИНФРА-М, 2015. – 36 с.

УДК 331.5.024.54

Инвестиции в человеческий капитал как фактор устойчивого социально-экономического развития страны

Ярмола О. И.¹

¹ФГБОУ ВО «Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачёва» филиал КузГТУ в г. Новокузнецке, г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: Цель работы – рассмотреть инвестиции в человеческий капитал, как фактор социально-экономического развития страны. Предмет – человеческий капитал, качество рабочей силы. В современной экономике человеческий капитал – это главный фактор устойчивого развития страны, а инвестиции в него – это стратегическое направление, которое обеспечивает социально-экономическое развитие страны.

Ключевые слова: качество рабочей силы, человеческий капитал, человеческий потенциал, инновационные знания, умения, компетенции, квалификация наемных работников, социально-экономическое развитие, инвестиции.

Investment in human capital as a factor of sustainable socio-economic development of the country

Yarmola O. I.¹

¹Kuzbass state technical University named after T. F. Gorbachev branch of Kuzbass STATE Technical University in Novokuznetsk, Novokuznetsk, Russia

Abstract: The purpose of this work is to consider investments in human capital as a factor of socio-economic development of the country. The subject is human capital and the quality of the labor force. In the modern economy, human capital is the main factor of sustainable development of the country, and investment in it is a strategic direction that ensures the socio-economic development of the country.

Keywords: quality of the labour, human capital, human development, innovative knowledge, skills, competencies, qualifications of employees, social and economic development, investments.

В настоящее время наряду с понятием «Качество рабочей силы» экономисты используют термин «человеческий капитал» и «человеческий потенциал». Отметим, что рабочая сила – это понятие со сложной структурой и многообразными формами проявления. Термин «человеческий капитал» достаточно часто используется западными экономистами.

Уточнению понятия «качество рабочей силы» посвящено множество научных публикаций. Их анализ свидетельствует о том, что единства точек зрения в ее трактовке нет [2, с. 28]. Кроме этого, качество рабочей силы исследуется в «свернутом» виде, без раскрытия структуры, входящих в ее состав форм модификации. Этот подход является ограниченным, он не может раскрыть структуру форм модификации качества рабочей силы, их взаимосвязи и взаимодействия. Необходимо развитие теоретических и методических подходов к более точному исследованию внутреннего содержания качества рабочей силы.

Совокупность знаний, умений, навыков, которые применяются для удовлетворения потребностей человека и общества представляют собой человеческий капитал. Теодор Шульц первым использовал термин «человеческий капитал». Развивал данную идею Гэри Беккер, кроме этого, он сформулировал и экономический подход к поведению человека.

Человеческий капитал – это важнейший ресурс постиндустриального общества, который зависит от состояния социальной сферы. Человеческий капитал можно охарактеризовать следующим образом. Во-первых, человеческий капитал нельзя отделить от работников, т.е. именно они являются носителями человеческого капитала. Во-вторых, данный капитал используется в сфере производства, является важнейшим фактором повышения его эффективности. В-третьих, человеческий капитал используется для получения дохода, а это дает людям мотивацию на рост их интеллектуального развития, а именно повышения уровня образования и квалификации.

В связи с тем, что человеческий капитал неотделим от его носителя, для роста отдачи от использования человеческого капитала нужны инвестиции по

различным направлениям вложения. Беккер разделял инвестиции в человеческий капитал на инвестиции, зависящие от самого индивида в процессе получения общего (фундаментального) образования и инвестиции, зависящие от фирмы на осуществление специальной образовательной подготовки [5, с. 123].

Человеческий капитал – это один из самых важных факторов воспроизводства национального богатства, его необходимый элемент. На примере экономики Соединенных Штатов Америки Т. Шульц показал, что доходы от инвестиций в человеческий капитал значительно выше, чем доходы от инвестиций в физический капитал. Можно сделать вывод о том, что страны с низким уровнем реализации возможностей человека и низкими доходами в первую очередь должны осуществлять вложения именно в образование и здравоохранение.

Л. Туроу отмечал, что способность человека постоянно учиться, является важным условием инвестиций в человеческий капитал. Речь идет о том, что более высокая квалификация ведет к повышению уровня дохода, а рост дохода в свою очередь ведет к росту квалификации. Конечным итогом частного инвестиционного процесса является то, что больше всего квалификаций приобретают те, у кого уже была наибольшая квалификация.

Велика вероятность того, что люди, вложившие более значительные средства в образование, в итоге будут иметь более высокие доходы по сравнению с теми, кто вложил в образование меньше средств. Следовательно, инвестиции в человеческий капитал можно рассматривать как важную категорию при объяснении дифференциации заработной платы.

Очень важно отметить, что не все знания, умения и навыки будут способствовать росту производительности труда и повышению конкурентоспособности. Знания, умения и навыки человека должны постоянно обновляться и совершенствоваться, т.е. только новые и новейшие знания востребованы в настоящее время.

К основным характеристикам, заданным природой, можно отнести, прежде всего, состояние здоровья человека и его умственные способности. На этой основе и формируется человеческий капитал. Работоспособность будет снижаться при слабом здоровье работника. Умственные способности, если их не развивать и не совершенствовать, с течением времени и в силу возраста снижаются.

К определению человеческого капитала существует множество неоднозначных дискуссионных подходов. И все-таки, более близко к категории «человеческий капитал» понятие «человеческие ресурсы», т. к. именно трудовые ресурсы имеют несколько другую смысловую характеристику.

В зарубежной литературе часто встречается мнение о человеческом капитале как о факторе экономического роста, включающим способности, умения, таланты работников, знания, способные обеспечивать добавочную стоимость. Но человеческий капитал, охватывает, прежде всего, качественные характеристики и социальные аспекты развития экономики, поэтому более правильно использовать трактовку социально-экономического роста на макроуровне и социальной экономической эффективности производства – на

микроуровне.

По нашему мнению, человеческий капитал можно рассматривать как совокупность способностей человека, его личных качеств, различных вариантов мотиваций для дальнейшего развития, которые накапливаются за счет вложений, которые используются в различных сферах с целью повышения дохода работника.

Человеческий капитал в современном мире признается самым важным фактором экономического роста страны, а отрасли социальной сферы являются механизмом воспроизводства человеческого капитала. Вложения в человеческий капитал кроме социальных эффектов обычно предполагают и стоимостной эффект для лица, их осуществляющего. Повышение доходов для человека является мотивацией к поддержанию своего здоровья, получению образования, формированию профессиональных навыков и компетенций. Повышение производительности труда для предприятия является мотивацией к вложению денег в развитие персонала. Для страны эффект выражается, прежде всего, в поддержании конкурентоспособности национальной экономики и росте валового внутреннего продукта.

В современной экономике человеческий капитал – это главный фактор устойчивого развития страны, а инвестиции в него – это стратегическое направление, которое обеспечивает социально-экономическое развитие страны. Аналитика Всемирного банка показывает, что во многих странах человеческий капитал составляет от 2/3 до 3/4 накопленного национального богатства, при этом доля воспроизводимого капитала составляет только 16 % накопленного богатства. Таким образом, человеческий капитал в любой стране превышает половину накопленного национального богатства [3, с. 54].

В развитых странах в последние годы увеличиваются вложения в человека, что существенно влияет на качество жизни населения. Поэтому, инвестиции в человеческий капитал возрастают более быстрыми темпами, чем в физический, причем суммарные расходы в здравоохранение, образование, и социальное обеспечение более чем в 3 раза превышают производственные капиталовложения.

Изложенное позволяет утверждать, что повышение качества рабочей силы наемных работников способствует успешному социально-экономическому развитию страны в целом. Подчеркнем, что именно совершенствование способностей человека к труду обеспечивает рост объемов общественного производства и конкурентоспособности выпускаемых товаров.

Поиск и выработка решений по повышению качества рабочей силы наемных работников как важнейшего фактора социально-экономического развития обуславливают актуальность дальнейших исследований проблематики рынка труда. Таким образом, процесс воспроизводства человеческого капитала как части национального богатства страны невозможен без соответствующих инвестиций в человеческий капитал.

Человеческий капитал становится фактором социально-экономического развития страны, регионов в условиях наступления постиндустриального общества и формирования инновационной экономики и экономики знаний, тем

более при классической ограниченности материальных ресурсов в рыночной экономике. Следовательно, инвестиции в него в современных условиях более выгодны, чем вложения в физический капитал.

Добавим, что вложения в человеческий капитал с позиций формирования и развития трудовых ресурсов достаточно важны. Именно категория «человеческий капитал» оценивает личность как ресурс, обеспечивающий социально-экономическое развитие страны. Всегда будет существовать проблема соизмерения затрат и результата от инвестиций в человеческий капитал. Именно по этой причине будет сохраняться проблема выбора источников и направлений вложений в трудовые ресурсы с учетом новых требований к ним, развития технологий и инновационной экономики.

Список использованных источников

1. Волгин, Н. А. Социальная политика : учебник / Н. А. Волгина – Москва : Издательство «Экзамен», 2017. – 736 с. – ISBN5-94692-031-6.
2. Волкова, Е. А. Повышение конкурентоспособности предприятия на основе совершенствования качества рабочей силы / Е. А. Волкова, Е.В. Калининкова. – Ульяновск : УлГТУ, – 2010. – 229 с.
3. Ильинский, И. В. Инвестиции в будущее: образование в инновационном воспроизводстве / И. В. Ильинский. – Санкт-Петербург : СПбУЭФ, 2016. – 163 с. – ISBN 5-7310-0556-7.
4. Слезингер, Г. Э. Социальная экономика : учебник / Г. Э. Слезингер. – Москва : ДИС, 2018 – 366 с. – ISBN 5-8018-0116-2.
5. Gary S. Becker. Selected Works on Economic Theory: human behavior: economical approach. Moscow: SU HSE, 2003. 671 p.

УДК 330.101

Совершенствование управления персоналом организации

**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**

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

Аннотация. Актуальность проблемы управления персоналом заключается в том, что в условиях развития рыночной экономики возрастает значимость человеческого фактора в производственной сфере. Знания, квалификация, творческие и предпринимательские способности работников рассматриваются как основной ресурс повышения эффективности и конкурентных преимуществ развития организации. Персонал – как носитель интеллектуального капитала – является важнейшим ресурсом предприятия, поскольку именно он выступает интегрирующим элементом, соединяющим материальные, финансовые, информационные и временные ресурсы в процессе функционирования организации. Сотрудники начинают работать с большей отдачей, и тем самым повышается производительность труда, а, следовательно, и возрастает прибыль организации.

Ключевые слова: управление персоналом, человеческий капитал, кадры как ресурс повышения эффективности, мотивация труда.

Special need personal organization

**DR., Associate Professor, Professor Bystrov V.A.¹;
C.E.C., Associate Professor, Borisova T.N.¹; Bobko T.V.¹; Grekova N.Y.¹**

Abstract. The urgency of the problem of human management is that in the development of a market economy, the importance of the human factor in the productive sphere is increasing. The knowledge, qualifications, creative and entrepreneurial abilities of employees are seen as the main resource for improving the efficiency and competitive advantages of the development of the organization. Staff, as a carrier of intellectual capital – is the most important resource of the enterprise, as it acts as an integral element that connects material, financial, information and temporary resources in the process of operation Organization. Employees start to work with greater efficiency, thus increasing productivity, and, consequently, increasing the profit of the organization.

Keywords: HR, human capital, human resources as a resource for efficiency, motivation of work.

Крылатая фраза «кадры решают всё» стала особенно актуальной в наше время – время научно-технического прогресса (развития техники и технологии), когда от работников зависит эффективность работы предприятия, особенно его рентабельность и конкурентоспособность.

Специфика человеческих ресурсов организации состоит в следующем [1-3]:

- работники наделены интеллектом, их реакция на внешнее воздействие (управление) эмоционально-осмысленная, а не механическая;
- работники способны к постоянному совершенствованию и развитию, а, следовательно, создают и управляют научно-техническим прогрессом;
- из всех видов ресурсов – человеческий наиболее мобилен: работники приходят в организацию осознанно, с определёнными целями и ожидают от неё предоставления возможности (помощи) для реализации этих целей;
- при неправильном использовании человеческого ресурса эффективность его применения падает быстрее, чем в случае с другими видами ресурсов;
- вложения в человеческий ресурс (особенно социальный) дают больший эффект, чем в любые другие виды ресурсов.

Проблемой совершенствования управлением персонала занимаются многие специалисты, среди российских учёных можно отметить М.И. Бухалкова, А.Я. Кибанова и Ю.Г. Одегова, которые в своих работах оценили эффективность работы с персоналом [3-5]. Зарубежные авторы добились определённого успеха в этой области, к ним можно отнести М. Мескона, Ф. Котлера, И. Акентоя [6-8].

Для улучшения кадровой политики выполнена оценка эффективности систем управления персоналом комбината по следующим показателям [1, 9-11].

1. Анализ структуры персонала организации по категориям (таблица 1)

Таблица 1 – Структура персонала организации по категориям за 2014-2016 гг.

Показатели	Категория	Значение показателей: численность и средний возраст персонала					
		01.01.2014	возраст	01.01.2015	возраст	01.01.2016	возраст
Списочная численность, чел/%	рабочие	17711/78,8%	40,40	16129/79,0%	40,6	15906/79,9%	41,0
	руководители	2096/9,3%	43,7	1885/9,2%	43,6	1700/8,5%	43,4
	специалисты	2558/11,4%	42	2318/11,4%	41,8	2196/11,0%	42,1
	служащие	99/0,4%	40,5	89/0,4%	41,7	94/0,5%	41,4
	мужчин	14701/65,4%		13359/65,4%		13182/66,3%	
	женщин	7763/34,6%		7062/34,6%		6715/33,7%	
	Всего	22464/100,0%	40,4	20421/100,0%	41,0	19896/100,0%	42,0

В результате повышения производительности труда за период 2014 по 2016 гг. списочная численность работников комбината уменьшалась по всем категориям персонала: рабочих – 10,2%; руководителей – 18,9%; специалистов – 14,2%; служащих – 5%, что свидетельствует о реструктуризации персонала комбината за предшествующий период.

2. Анализ возрастного состава персонала организации. В возрастной структуре персонала в 2016г по сравнению с 2015г произошли изменения: доля работников уменьшилась в возрастных группах: до 20 лет – на 0,2 %, более 20 до 30 лет – на 1,2%, пенсионеров – на 10,9%. Доля работников увеличилась в возрастных группах: от 40 до 50 лет – на 1,3%, от 30 до 40 лет – на 0,1%, старше 50 лет – на 0,1%. В результате произошедших структурных сдвигов просматривается тенденция старения персонала комбината, средний возраст которого в 2016 г. составил 42 года, против 41 года в 2015г. Большинство персонала составляют работники в возрасте от 30 лет до 40 лет, что является хорошей тенденцией, направленной на профессионализацию коллектива, а доля пенсионного возраста составляет 7,3%. Однако выявлено заметное уменьшение доли молодёжи, что может привести к дефициту квалифицированных кадров в будущих периодах.

3. Анализ профессионального состава персонала организации. Квалификационный уровень работников во многом зависит от их возраста, стажа работы, образования и т.п. [12-14]. Поэтому в процессе анализа трудового потенциала рассмотрены изменения в составе работников предприятия по образованию и стажу работы в организации (таблица 2).

Таблица 2 – Образовательная структура персонала организации

Показатели	Образование	Значение показателей: численность/процент		
		01.01.2014	01.01.2015	01.01.2016
Списочная численность, чел/%	высшее профессиональное	5287/30,4%	6336/31,0%	6224/31,3%
	среднее профессиональное	3867/22,2%	4547/22,3%	4362/21,9%
	начально-профессиональная	5072/29,1%	6024/29,5%	5910/29,7%
	среднее	2728/15,7%	2998/14,7%	2768/13,9%
	прочее	451/2,6%	516/2,5%	632/3,2%
	Всего	22464/100,0%	20421/100,0%	19896/100,0%

Доля работников с высшим образованием в общей численности незначительно увеличилась на 0,3%, и составила 31,3% – это высокий показатель, что даёт возможность эффективно управлять персоналом, используя человеческий (интеллектуальный) капитал. Начально-профессиональный штат изменился на 0,2%, и составил 29,7%. Доля персонала со средне-профессиональным и со средним образованием снизилась на 0,4% и 0,8% и составила 21,9% и 13,9% соответственно.

Таблица 3 – Анализ показателей по труду и заработной плате персонала комбината

Показатели	Фактическое значение			Отклонение 2016г. к 2015г.	
	2014 год	2015 год	2016 год	темп роста%	Относит.
Среднесписочная численность персонала,	22464	20421	19896	-2,57	-525
Списочная численность рабочих	17711	16129	15906	-1,38	-223
Фонд оплаты труда рабочих, тыс. руб.	517693	481322	504188	4,75	22866
Средняя заработная плата персонала, руб.	33251	34567	36335	5,11	1768
Среднемесячная зарплата рабочих, руб.	29230	29842	31698	5,85	1856
Объем производства, млн. руб.	2819,23	2820,48	2828,67	0,29	8,19
Производительность, тыс. руб./чел.		174,87	177,84	1,69	2,96

Анализ необходим для выявления динамики среднесписочной численности, среднемесячной заработной платы и производительности труда. Анализ показал, что в 2016г. темпы роста заработной платы – 5,11% опережают темпы роста производительности труда – 1,69%, но соответствуют росту инфляции. Для полного анализа необходимо выявить уровень ответственности исполнителей, связать данные с показателями образовательного ценза, профессионализмом и текучестью кадров, чтобы создать кадровый резерв [15-17].

4. *Проведение профессионального и психологического тестирования.*

Организовать работу сотрудников организации наиболее эффективно и создать благоприятный психологический климат в коллективе помогает изучение личностных качеств и индивидуальный подход к каждому работнику. Одним из инструментов решения этой задачи в организации является проведение психологического и профессионального тестирования работников.

Поскольку наиболее низкими показателями тестирования оказались оплата труда – 32% и социальные гарантии – 35%, следовательно, можно предложить следующий *план проведения психодиагностики* при выборе кандидата на вакантную должность внутри комбината:

- 1) издание приказа о проведении психодиагностики и ознакомление с ним ответственных лиц;
- 2) установление сроков проведения тестирования;
- 3) выбор необходимых методик, которые могут включать не только тесты, но и другие способы проверки кандидатов;
- 4) формирование списка сотрудников для проведения психодиагностики;
- 5) процесс тестирования, связанный с аттестацией рабочих мест;
- 6) обсуждение промежуточных результатов тестирования, когда число кандидатов сократится до двух-трех человек;
- 7) составление характеристики на каждого кандидата и обсуждение результатов тестирования со всеми сотрудниками, принимавшими участие в

проведении психодиагностики;

8) принятие окончательного решения в пользу одного из кандидатов.

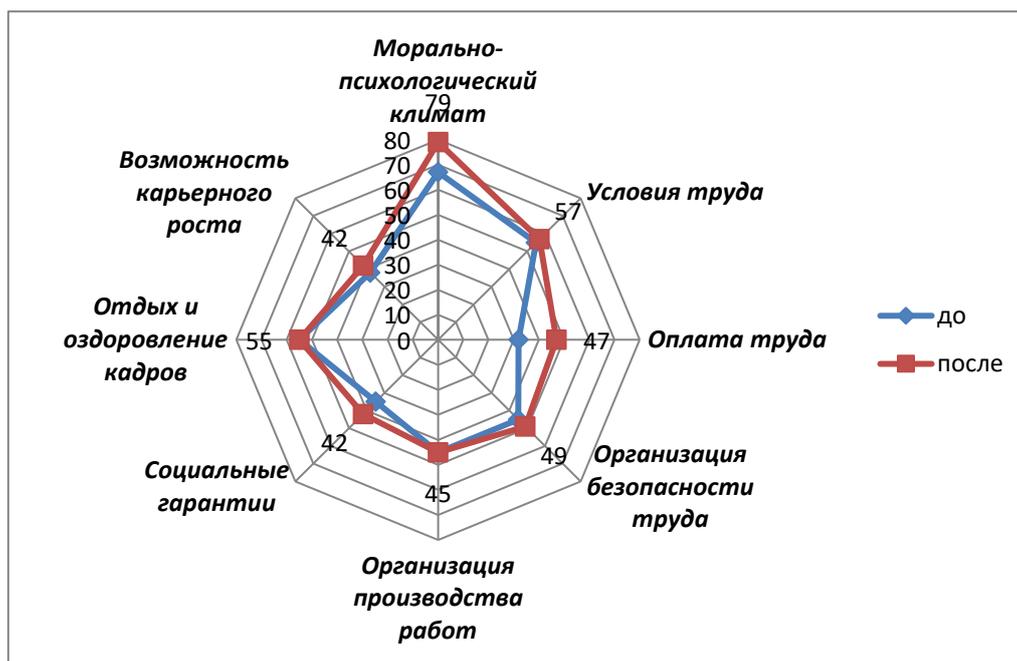


Рисунок 1 – Уровень удовлетворённости работников предприятия

В сфере человеческих ресурсов организации намечается переход:

- от узкой специализации и ограниченной ответственности за порученную работу – к широким профессиональным и должностным профилям;
- от спланированного карьерного пути – к информированному и гибкому выбору траектории профессионального развития;
- от ответственности менеджеров за развитие персонала – к ответственности самих работников за собственное развитие;
- от контроля над возникающими у работников проблемами – к созданию возможностей для всестороннего профессионального роста каждого работника;
- уклонение от обратной связи с подчинёнными – к активному поиску;
- от секретного рассмотрения факторов успеха, вакантных рабочих мест и отбора специалистов – к открытому обсуждению уровня компетентности работников, имеющихся вакансий и путей их заполнения.

Доскональное и постоянно обновляемое знание о состоянии дел в бизнесе предприятия становится решающим элементом профессиональной компетентности специалиста по человеческим ресурсам. Без этого знания невозможно разработать и реализовать жизнеспособную кадровую стратегию, которая должна быть хорошо спланированным ответом на бизнес-стратегию организации, что отражено в таблице 4 [9-12].

Как видно, состав показателей достоверно отражает социальную эффективность труда, причём некоторые показатели являются комплексными, требующими сбора оперативной информации на основе конкретных социологических исследований. В ряде организаций с низким уровнем механизации производства, а также на вновь созданных малых предприятиях

преобладает подход к персоналу как к производственному ресурсу без понимания значимости социального менеджмента, что также затрудняет внедрение прогрессивных методик и использование социальных резервов эффективного труда.

Таблица 4 – Характеристика условий эффективности управления кадрами

Условия эффективности	Особые затруднения
в рамках экономического подхода	
Чёткая задача для исполнения	Сложность адаптации к меняющимся условиям
Среда достаточно стабильна	Неповоротливая бюрократическая надстройка (строгая заданность и иерархичность управленческой структуры, затрудняющая принятие креативных и самостоятельных решений исполнителями при изменении ситуации)
Производство одного и того же продукта	Если интересы работников возьмут верх над целями организации, возможны нежелательные последствия (поскольку мотивация персонала сводится исключительно к внешнему стимулированию, то даже незначительных изменений в схеме стимулирования достаточно для непредсказуемых последствий)
Человек согласен быть деталью машины и ведёт себя как запланировано	Такое воздействие на работников (использование ограниченных возможностей персонала может быть эффективным при низкоквалифицированном труде)
в рамках органического подхода	
Подчинение целей организации взаимодействию с окружающей средой	Не учёт социальности организации как продукта взглядов, идей, норм и верований
Улучшение управления за счёт внимания к дифференцированным потребностям	Превращение людей в ресурс, который нужно развивать, в ущерб праву личности на выбор
Взгляд на организацию с точки зрения взаимодействия целей, стратегии, структуры и других измерений	Предположение о «функциональном единстве», когда все подразделения работают на благо организации в целом
Выделение различных подсистем организации	Предположение о том, что работники должны удовлетворять все свои потребности через организацию
Учёт естественных возможностей в процессе инновации	Опасность впасть в социальный дарвинизм

5. Совершенствование системы мотивации сотрудников. Для сокращения текучести кадров и повышения производительности труда необходимо, чтобы в организации действовала эффективная и продуманная система мотивации сотрудников. В настоящее время в России материальное вознаграждение остаётся главным побудительным мотивом и стимулом для работников предприятий. В организации нужно ввести мотивирование работников за показатели:

- экономию материалов и электроэнергии;
- повышение коэффициента использования оборудования;

- улучшение условий организации труда;
- улучшение качества продукции; повышение объёмов выпуска продукции.

Это потребует увеличение дополнительного фонда оплаты труда на 15%. Поскольку дополнительный фонд оплаты труда составляет 40% от общего ФОТ, а предполагается его увеличение на 15%, то коэффициент увеличения среднемесячной заработной платы $K^{пр}_{фот}$ будет равен:

$$K^{пр}_{фот} = 0,4 \times 0,15 = 0,06, \quad (1)$$

Таким образом, среднемесячная заработная плата, а, следовательно, и ФОТ возрастут на 6%, но при увеличении заработной платы на 6% производительность труда возрастёт по данным специалистов на: $1,15 \times 6 = 7\%$., что в свою очередь, приведёт к росту произведённой и реализованной продукции.

Выводы. По результатам исследования в целях совершенствования управления персоналом комбината предложены следующие *правила мотивации*:

- 1) сделать систему поощрения понятной и ясной, доступной в информационном плане; распространять информацию о поощрениях в коллективе;
- 2) поощрять сразу же после оценки результата, а не «потом»;
- 3) поощрять повышением размера премии, а не повышением заработной платы; не связывать зарплату и поощрения с занимаемой должностью;
- 4) не превращать премирование в «рутинное дело», воспринимаемое как скрытая зарплата;
- 5) использовать нематериальное поощрение, когда не хватает средств для денежного вознаграждения;
- 6) нематериальные поощрения теряют своё значение, если они используются многократно и только одним и тем же сотрудникам;
- 7) учитывать при стимулировании психологию работника, его общую и национальную культуру.

Эффективная и продуманная система мотивации сотрудников позволит не только снизить текучесть кадров на комбинате, но повысить эффективность работы сотрудников, создать благоприятный психологический климат в трудовых коллективах, повысить заинтересованность работников в своей работе.

Список использованных источников

1. Быстров В.А. Социальные основы управления персоналом организации (на примере ОАО «КЗФ») // Социальные проблемы экономического развития предприятий, отраслей в России и за рубежом, монография / В.А. Быстров, Н.И. Новиков, П.К. Дьяков и др. – Saint-Leuis, MO USA: Publishing House Science and innovation Centre. 2013. – 174 с.
2. Быстров В.А. Экономическая оценка инвестиций в трудовую деятельность: Учеб. пособие/ В.А. Быстров; СибГИУ. – Новокузнецк, 2010. – 330 с.

3. Бухалков, М.И. Управление персоналом: Учебник / М.И. Бухалков. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 400 с.
4. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: Учебное пособие / А.Я. Кибанов, Г.П. Гагаринская, О.Ю. Калмыкова. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 238 с.
5. Одегов Ю.Г. Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход: Учебно-практическое пособие / Ю.Г. Одегов, К.Х. Абдурахманов, Л.Р. Котова. М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2011. – 752 с.
6. Akintoye IR, Adidu FI, Owojori AA Management and organization: a book of readings. akure: Tonygay (Educational Publishers) Ltd. 2008. – 526 p.
7. Michael H. Mescon, Michael Albert, Franklin Khedouri Management – Hardcover, Published by Harper Collins Publishers 2007 – 777 p.
8. Philip Kotler A framework for marketing management Second Edition Prentice Hall Upper Saddle River, New Jersey, – 2006 – 464 p.
9. Баскакова Т.В. Эффективность кадрового планирования на примере ОАО «КЗФ» / Т.В. Баскакова, В.А. Быстров // «Вестник южно-российского государственного технического ун-та (Новочеркасского политехнического института). Социально-экономические науки» 2011. – № 3. – С. 78-84.
10. Быстров В.А. Эффективность инвестиций в трудовую деятельность / В.А. Быстров, Е.С. Вуцан, П.К. Дьяков, Н.В. Вдовин / Вестник РАЕН. – 2014. – № 16. – С. 170-178.
11. Kaplan R.S. The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action / R. S. Kaplan, D. P. Norton. – Boston: Harvard Business School Press, 2006. – 304 p.
12. Технология и эффективность управления персоналом: учеб. пособие / В.А. Быстров. // Новокузнецк. Изд. центр СибГИУ, 2017. – 367 с.
13. Amaefule EF Human capital accounting: should employees be classified as assets? Journal of Business and Public Policy, 2008. – 2(1): p. 56-76.
14. Meyer, M. "Why are your subordinates are assigned to work has its rewards?" / IVF. 2003 – № 4 – p. 12-16.
15. Дьяков П.К. Инвестиции в обучение работников предприятия. / В.А. Быстров, П.К. Дьяков // Недропользование XXI ВЕК. 2013. – № 6. – С. 23-27.
16. Грекова Н.Ю. Управление матрицей ответственности исполнителей – основа снижения издержками производства / Н.Ю. Грекова, Т.Н. Борисова, В.А. Быстров // Фундаментальные исследования №7 ч1 – 2016 – С. 92-97.
17. Ogunsaju To human capital management for effective corporate governance. Paper presented at a Workshop titled: Corporate Governance for Sustainable National Development, April New York – 2006, – p. 6 – 12.
18. R. Prusak, W. Waszkielewicz: Using of competences wallets constructed for work stands in human resource management of metallurgical enterprise, Metalurgija 44 (2005) 2, p. 155-159.
19. W. Waszkielewicz, R. Prusak: The increasing of metallurgical enterprise elasticity by using polyvalence skills of workers, Metalurgija 44 (2005) 1, p. 69 – 73.
20. R.E. Johnston, J. Douglas; The power of strategy innovation for management personnel's; Amacon, New York 2003, p. 6 – 12.
21. Маслова, В.М. Управление персоналом 2-е изд., пер. и доп. учебник и практикум для бакалавриата / В.М. Маслова. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 492 с.

Инвестиции в обучение персонала ООО «Леруа Мерлен Восток», г. Новокузнецк

Галимова Ю.В.¹, Попова А.А.¹, Фаевцева Е.А.¹

Научный руководитель: д.т.н., доцент, профессор Быстров В.А.¹

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

Аннотация: Обучение персонала – главнейший фактор успешного функционирования организации или предприятия. Данная научная статья посвящается исследованию того, как использование инвестиций в обучение персонала влияет на производительность труда.

Ключевые слова: обучение, повышение квалификации, карьерный рост, учебные центры, затраты, численность работников.

Investments in the training of staff of Leroy Merlin Vostok LLC, Novokuznetsk

Galimova Y.V.¹, Popova A.A.¹, Faevtseva E.A.¹

Scientific Director: DR., Associate Professor, Professor Bystrov V.A.¹

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Abstract: Staff training is the main factor in the successful operation of an organization or enterprise. This scientific paper focuses on how the use of investment in staff training affects productivity.

Keywords: training, professional development, career development, training centers, costs, number of employees.

Введение. В современном обществе обучение персонала организации играет ключевую роль на предприятии. Предприятию просто необходим высокоспециализированный персонал для эффективной работы, но зачастую возникают трудности в подготовке всех специалистов, необходимо инвестирование в каждого сотрудника, у сотрудников зачастую не хватает навыков и опыта, для работы в постоянно изменяющихся условиях работы на предприятиях [1-3].

Обучение персонала является важнейшим инструментом, с помощью которого руководство получает возможность повышать потенциал человеческих ресурсов и оказывать влияние на формирование организационной культуры. Без своевременного обучения персонала проведение организационных изменений сильно затрудняется, или становится невозможным. Обучение персонала является важнейшим средством достижения стратегических целей организации.

Цель исследования. Обучение персонала проводится для того, чтобы адаптировать сотрудника к постоянно меняющимся условиям экономики, к нововведениям в технике и условиях его работы, то есть сформировать подходящего для организации работника. Помимо этого, обучение предполагает подготовку персонала к изменчивости его работы, расширению уровня профессиональных задач сотрудника. Актуальность темы исследования

обусловлена потребностью развития и совершенствования системы обучения персонала организации с использованием современных методов и приёмов обучения и повышения квалификации сотрудников [1-3].

Материал и методы исследования. Материалом исследования являются показатели деятельности предприятия за период 2016–2018 гг. Для выявления влияния обучения персонала организации на повышение эффективности производительности труда использовались методы статистической обработки показатели деятельности предприятия за период 2016–2018 гг., количественный и качественный анализ этих показателей [1-2].

Кадровый резерв, инвестиции, система деловой оценки, принцип и порядок рекрутинга и уровень развития корпоративной культуры – это основные факторы, которые влияют на эффективность обучения персонала.

Обучение персонала – это целенаправленный процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных специалистов. Это комплексный и непрерывный (на протяжении всей производственной деятельности работника) процесс, который обеспечивает контроль за качеством работы и профессионализмом работников [5-10].

Инвестиции в образование на индивидуальном уровне базируются на простой модели инвестиций в ЧК, которая включает [3-9]:

- максимизация суммарного дохода, полученного в течение всей жизни;
- прямая зависимость заработной платы от уровня образования;
- наличие информации о расходах на обучение и будущих доходах;
- наличие одинаковых способностей к образованию;
- уровень благосостояния не ограничивает возможности образования;
- отсутствие ограничений в предложении образовательных услуг.

Обучение персонала имеет множество положительных последствий для организации, которая регулярно обучает свой персонал [9-14]:

- раскрытие скрытого потенциала работников организации.
- рост мотивации среди персонала.
- улучшение морально–психологического климата в коллективе.
- рост прибыли организации.
- укрепление лояльного и преданного отношения работников организации.
- привлечение новых работников.
- уменьшение текучести кадров.

Основные концептуальные положения по определению эффективности инвестиций в обучение персонала рабочих профессий [12-16].

– контролировать и оценивать успешность инвестиций в обучение персонала можно относительно просто и надёжно посредством прямого наблюдения за выполняемой работой.

– чтобы дать объективную оценку качества выполняемой работы, необходимо иметь образец стандартного («идеального») процесса (описание, видеосъёмка и т.п.).

– стандартные процессы выполнения работ должны актуализироваться (обновляться в соответствии с новыми требованиями к технологиям, материалам, режимам и т.п.) – бенчмаркинг процессов.

– эффективность инвестиций в обучение предлагается оценивать путем оценки отклонения фактических параметров процесса выполнения работ от стандартного («идеального»). Эту работу могут выполнять наставники обучения во время экзаменационных испытаний и в ходе аттестации работников на местах.

– при отборе кандидатов на обучение необходимо использовать не только традиционный анализ «бумаг» кандидата, но и проводить многоаспектные тестовые испытания. Они нужны для оценки психотипа, фенотипа и социотипа работника – набор его свойств и качеств, позволяющих не только наилучшим образом выполнять планируемый вид работ, но и подобрать для него «наилучшую траекторию обучения» (форма обучения, длительность, методы, контроль знаний, навыков и умений).

В настоящее время различают несколько видов обучения персонала (рисунок 1) [13-14].

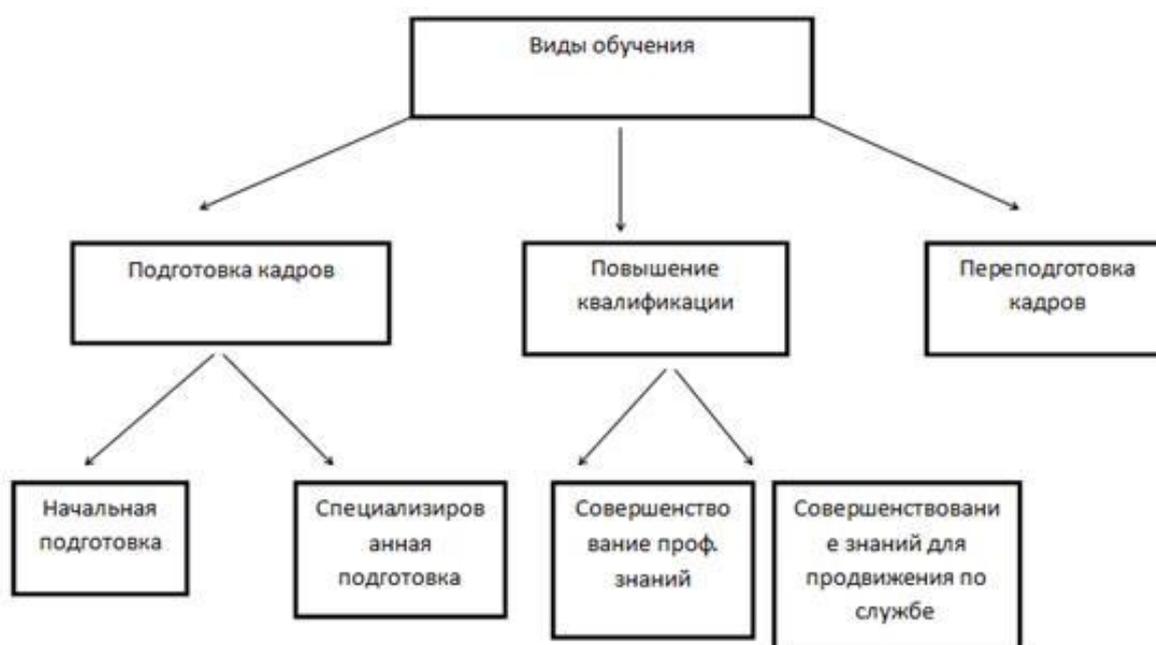


Рисунок 1 – Виды обучения персонала

Подготовка (обучение) персонала – последовательное и организованное приобретение теоретических знаний, практических умений и выпуск квалифицированных кадров для всех областей человеческой деятельности.

Повышение квалификации персонала – обучение кадров в целях усовершенствования знаний, умений, навыков и способов общения в связи с ростом требований к профессии или повышением в должности.

Переподготовка персонала – обучение кадров в целях освоения новых знаний, умений, навыков и способов общения в связи с овладением новой профессией или изменившимися требованиями к содержанию и результатам труда.

В современных условиях рыночной экономики обучение персонала организаций является важнейшим инструментом, который помогает организации твёрдо стоять на рынке, обеспечивать конкурентоспособность и стабильно повышать прибыль организации.

Но, в большинстве организаций имеются проблемы с обучением персонала, среди которых можно назвать следующие:

- обучение сотрудников, которым не требуется обучение;
- обучение сотрудников проводится низкоквалифицированными специалистами.

Для того чтобы проанализировать проблемы обучения персонала, необходимо рассмотреть проводимые мероприятия в области обучения персонала на примере ООО «Леруа Мерлен Восток».

Для того чтобы приступить к анализу производительности труда работников за счёт обучения, переподготовки и повышения квалификации, необходимо проанализировать основные показатели организации, представленные в таблице 1.

Таблица 1 – Техничко-экономические показатели ООО «Леруа Мерлен Восток»

Показатели	Ед. измер.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	Отклонение	
					Абсолют	Относит
Среднесписочная численность персонала	чел.	250	270	300	50	1,2
Годовой объем реализации продукции:						
– стройматериалы;	шт.	200 631	300 751	350 634	150 003	1,75
– товары для дома;	шт.	185 631	200 951	250 465	64834	1,35
– электроинструмент.	шт.	276 647	250 957	300 745	24098	1,09
Производительность труда на 1 работника	руб.	340 784	284 954	260 124	– 80660	0,76
Полная себестоимость	млн. руб.	2 361,8	3 574,3	5 648,7	3286,9	0,24
Использование производственных мощностей	%	46,7	46,1	43,3	–3,4	0,93
Численность персонала по полу:						
- мужчины;	чел.	120	125	135	15	1,12
- женщины.		130	145	165	25	1,27
Численность персонала по возрасту:						
- 18-25 лет;		75	80	86	11	1,14
- 25-35 лет;	чел.	80	85	90	10	1,12
- 35-45 лет;		42	50	60	18	1,4
- 45-50 лет;		36	39	45	9	1,25
- старше 50		17	16	19	2	1,11
Численность персонала по стажу работы:						
- до года:						
- 1-5 лет;	чел.	50	55	58	8	1,16
- 5-10 лет;		65	75	78	13	1,2
- 10-15 лет;		73	73	79	6	1,08
- 15-25 лет;		49	56	72	23	1,4
- 30 лет и более.		13	11	13	0	0

Из приведённых выше данных можно сделать вывод, что увеличившиеся на 46% (в сравнении с базисным периодом) затраты на обучения практически не имеют положительного результата, ведь производительность труда на 1 рабочего сократилась на 28%.

А теперь выясним, почему при увеличении затрат на обучение производительность падает. Во-первых, это может быть обусловлено тем, что предприятие для обучения своего персонала выбирает низко квалифицированных преподавателей. Во-вторых, используются малоэффективные обучающие программы. В-третьих, обучение чисто формально, так сказать для «галочки».

Для анализа необходимо рассмотреть численность работников, прошедших обучение (таблица 2).

Таблица 2 – Выборка по образованию

	2016	2017	2018	Отклонение	
				Абсолют	Относит
ССЧ	250	270	300	50	1,2
Численность работников, прошедших обучение	25	22	20	-5	1,2

Таким образом, можно сделать вывод, что общая численность обучающихся уменьшилась.

Сокращение численности обучающихся связано с тем, что работник лишается во время учёбы доплаты и не все желают так работать, так же работодателю необходимо финансировать каждого кто проходит обучения, а это затратно и не каждый работодатель может позволить это, также существует определённый процент сотрудников, которым необходимо пройти обучение по закону. Процесс обучения работников включает в себя несколько элементов, а именно – первичный инструктаж, наставничество, лекции (семинары), тренинги, аттестация; участие персонала в различных семинарах, организуемых руководством предприятия с привлечение специалистов, проводится один раз в месяц. По итогам обучения в виде лекций (семинаров) выводится оценка.

Среднее количество тренингов на одного работника в 2018 году составило 17 тренингов против 18,5 тренингов на одного работника в 2016 году.

Проведённый анализ системы обучения работников организации позволяет выявить следующие недостатки:

- не используются современные методы обучения;
- отсутствует система сопоставления результатов обучения и показателей работника на практике;
- отсутствует система поощрения наставников, что снижает мотивацию наставников.
- нехватка финансового инвестирования в обучении персонала
- проблема в обучении всего персонала, так как не хватает материальных ресурсов, человеческих ресурсов, и из-за этого организация понесёт большие убытки в производстве.

Выводы: Эффективная система обучения персонала организации

позволит: снизить текучесть кадров, обеспечит повышение карьерного роста, улучшить уровень производительности и эффективность труда.

Можно ввести на предприятии обучение без отрыва от производства, плюсы обучения заключаются в том, что этот метод не нарушает производственный процесс, новичок не переживает, если что-то делает не так. Минусы метода в том, что необходимо иметь свободное оборудование, не задействованное в производственном процессе, но при этом поддерживаемое в рабочем состоянии. Можно также организовать прослушивание теории в лекционных классах.

Список использованных источников

1. Слободской А.Л. Обучение персонала организаций : учеб. пособие / А.Л. Слободской. – СПб. : Изд-во СПбГЭУ, 2017. – 124 с.
2. Патрахина Т.Н. Управление персоналом: отбор, обучение, мотивация: Учебно-методическое пособие / Т.Н.Патрахина. – Нижневартовск: НГГУ, 2017. – 175 с.
3. Быстров В.А. Технология и эффективность управления персоналом: учеб. пособ. / В.А. Быстров. // Новокузнецк. Изд. центр СибГИУ, 2018. – 367 с.
4. Быстров В.А. Экономика труда. Исследование и анализ производственной информации: учеб. пособ./: В.А. Быстров, Т.В. Баскакова; СибГИУ. – Новокузнецк, 2015. – 111с.
5. Бухалков М.И. Управление персоналом: Учебник / М.И. Бухалков. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 400 с.
6. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: Учебное пособие / А.Я. Кибанов, Г.П. Гагаринская, О.Ю. Калмыкова. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 238 с.
7. Одегов Ю.Г. Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход: Учебно-практическое пособие / Ю.Г. Одегов, К.Х. Абдурахманов, Л.Р. Котова. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2011. – 752 с.
8. Akintoye IR, Adidu FI, Owojori AA Management and organization: a book of readings. akure: Tonygay (Educational Publishers) Ltd. 2008. – 526 p
9. Бобко Т.В. Совершенствование управления персоналом организации / Т.В. Бобко, Т.Н. Борисова, В.А. Быстров, Н.Ю. Грекова, Г.Г. Казанцева, Л.Е. Сидорова// Вестник ААЭиП №5, 2018 – С. 46-55.
10. Бобко Т.В. Человеческий фактор как основной ресурс повышения эффективности предприятия / Т.В. Бобко, Т.Н. Борисова, В.А. Быстров, Н.Ю. Грекова, Г.Г. Казанцева, Л.Е. Сидорова// Вестник ААЭиП №5, 2018 – С. 36-45.
11. Быстров В.А. Организация и управление производством и персоналом: учебное пособие; СибГИУ. – Новокузнецк, 2015. – 347 с.
12. Быстров В.А., Вуцан Е.С. Эффективность инвестиций в развитие предприятий / Под ред. В.А. Быстрова. М.: Изд-во СГА, 2013. – 371 с.
13. Баскакова Т.В. Эффективность кадрового планирования на примере ОАО «КЗФ» / Т.В. Баскакова, В.А. Быстров // «Вестник южно-российского

государственного технического ун-та (Новочеркасского политехнического института). Социально-экономические науки» 2011. № 3. – С. 78-84.

14. Дьяков П.К. Инвестиции в обучение работников предприятия. / П.К. Дьяков, В.А. Быстров // Недропользование XXI ВЕК. 2013. № 6. С.23-27.

15. Грекова Н.Ю. Управление матрицей ответственности исполнителей – основа снижения издержками производства / Н.Ю. Грекова, Т.Н. Борисова, В.А. Быстров // Фундамент исследования №7 ч1 2016 – С. 92-97.

16. Казанцева Г.Г. Повышение эффективности системы управления угольной компанией на основе сбалансированной системы показателей [Текст] / Г.Г. Казанцева, Т.В. Петрова // Организатор производства. – 2008. – № 2 (37). – С. 49-54.

УДК 331.4

Влияние условий труда на здоровье работников промышленных предприятий Кузбасса

Подсекалова А.Е.¹

Научный руководитель: д.т.н., доцент, профессор Быстров В.А.¹

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

Аннотация: в статье рассматриваются основные характеристики условий труда, оказывающие сдерживающее влияние на повышение качества жизни населения. Предложены мероприятия по предупреждению и сокращению производственных травм и снижению заболеваемости, связанной с профессиональной деятельностью.

Ключевые слова: качество жизни населения, характеристики условий труда, охрана труда, уровень производственного травматизма.

Influence work on health workers industrial enterprise of Kuzbass

Podsekalova A.E.¹

Scientific Director: DR., Associate Professor, Professor Bystrov V.A.¹

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Abstract: The article examines the main characteristics of working conditions, which have a deterrent effect on improving the quality of life of the population. Measures to prevent and reduce industrial injuries and reduce occupational-related morbidity have been proposed.

Keywords: quality of life of the population, characteristics of working conditions, safety of work, level of industrial injuries.

Условия труда – это сложное объективное общественное явление, формирующееся в процессе труда под воздействием взаимосвязанных факторов социально-экономического, технико-организационного и естественно-природного характера и влияющее на здоровье, работоспособность человека, на его отношение к труду и степень удовлетворённости трудом, на эффективность труда и другие экономические результаты производства, на качество жизни и всестороннее развитие человека как главной производительной силы общества

[1-3].

Уровень травматизма и заболеваемости персонала. Высокий уровень травматизма свидетельствует о низком качестве планирования рабочих мест и представляет значительную угрозу мотивации работников. Причины травматизма в Кузбассе с тяжёлыми последствиями приведены на рисунке 1 [4-6].

С помощью ниже приведённой методики, обрабатываются данные по травматизму персонала за три года по следующим показателям [7-10]:

а) коэффициент частоты травматизма ($K_{\text{ч}}$) – число травм в расчёте на каждую тысячу рабочих определённого предприятия, определяется по формуле

$$K_{\text{ч}} = \frac{N \times 1000}{C}, \quad (1)$$

где N – общее количество пострадавших на предприятии за период;

C – среднесписочная численность работающих на предприятии за тот же период времени.

б) коэффициент тяжести травматизма ($K_{\text{т}}$) – среднее число дней нетрудоспособности, по формуле

$$K_{\text{т}} = \frac{D}{N}, \quad (2)$$

где D – суммарное количество дней нетрудоспособности;

N – число пострадавших.

в) общий коэффициент ($K_{\text{общ}}$) – число дней нетрудоспособности на тысячу рабочих, по формуле

$$K_{\text{общ}} = K_{\text{ч}} \times K_{\text{т}} = \frac{D \times 1000}{C}, \quad (3)$$

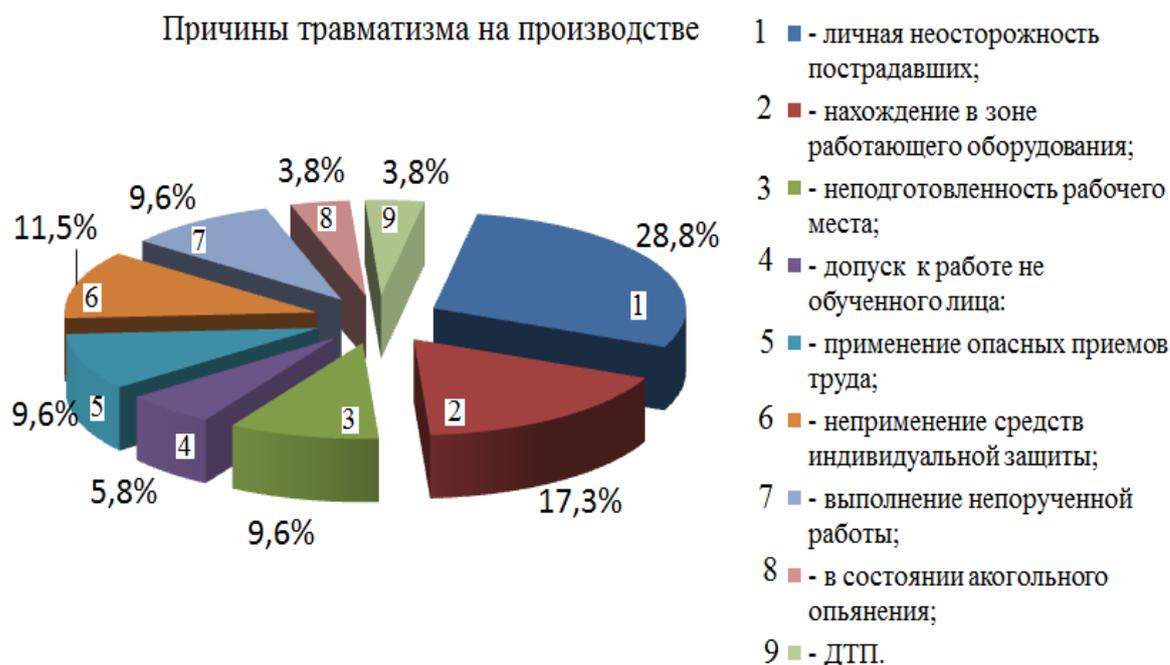


Рисунок 1. Причины травматизма в Кузбассе с тяжёлыми последствиями

г) коэффициент, несчастных случаев с выходом на инвалидность и со смертельным исходом, по формуле

$$K_{\text{общ}} = \frac{T \times 1000}{N}, \quad (4)$$

где T – количество случаев с выходом на инвалидность и смертельным исходом;
N – количество пострадавших

По предложенной методике были рассчитаны показатели производственного травматизма работников в Кузбассе, приведены в таблице 1 [6-8].

Таблица 1– Показатели производственного травматизма за 2017 – 2019 гг.

Показатели	2017	2018	2019
1) Численность пострадавших в результате несчастных случаев на производстве со смертельным исходом, человек	89	87	84
2) Численность пострадавших в результате несчастных случаев на производстве с утратой трудоспособности, человек	2274	2270	2250
3) Численность пострадавших в результате несчастных случаев на производстве с утратой трудоспособности на один рабочий день и более и со смертельным исходом в расчёте на 1 тыс. работающих, %	2,9	2,8	2,8
4) Численность пострадавших в результате несчастных случаев на производстве со смертельным исходом в расчёте на 1 тыс. персонала	0,139	0,138	0,136
5) Количество дней нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве в расчёте на 1 пострадавшего, дней	82,9	82,5	82,2
6) Численность работников с установленным предварительным диагнозом профессионального заболевания по результатам проведения обязательных периодических медицинских осмотров, человек	2152	2155	2145
7) Численность лиц с установленным в текущем году профессиональным заболеванием в расчёте на 10 тыс. работающих, %	13,6	13,1	11,0
8) Численность первично вышедших на инвалидность по трудовому увечью в расчёте на 10 тыс. работающих, % пунктов	4,82	4,85	4,80

Дополнительные показатели: средняя длительность случаев нетрудоспособности, процент нетрудоспособности, показатель числа невыходов на работу из-за временной нетрудоспособности [9-11].

$$\text{Средняя длительность случаев нетрудоспособности} = \frac{D_{з.}}{N_{с.з.}}, \quad (5)$$

$$\text{Процент нетрудоспособности} = \frac{D_{з.}}{Ч_{сн.} \times 365} \times 100\%, \quad (6)$$

$$\text{Показатель числа невыходов на работу} = \frac{D_{з.раб.}}{\Phi P B_{\text{ном.}}} \times 100\%, \quad (7)$$

где $D_{з.раб.}$ – число рабочих дней нетрудоспособности за год;
 $\Phi P B_{\text{ном.}}$ – число рабочих дней в году.

Несоблюдение и нарушение условий труда при выполнении производственных операций приводит к заболеваниям работников промышленных предприятий Кузбасса, причины которых приведены на рисунке 2 [6-8, 12].

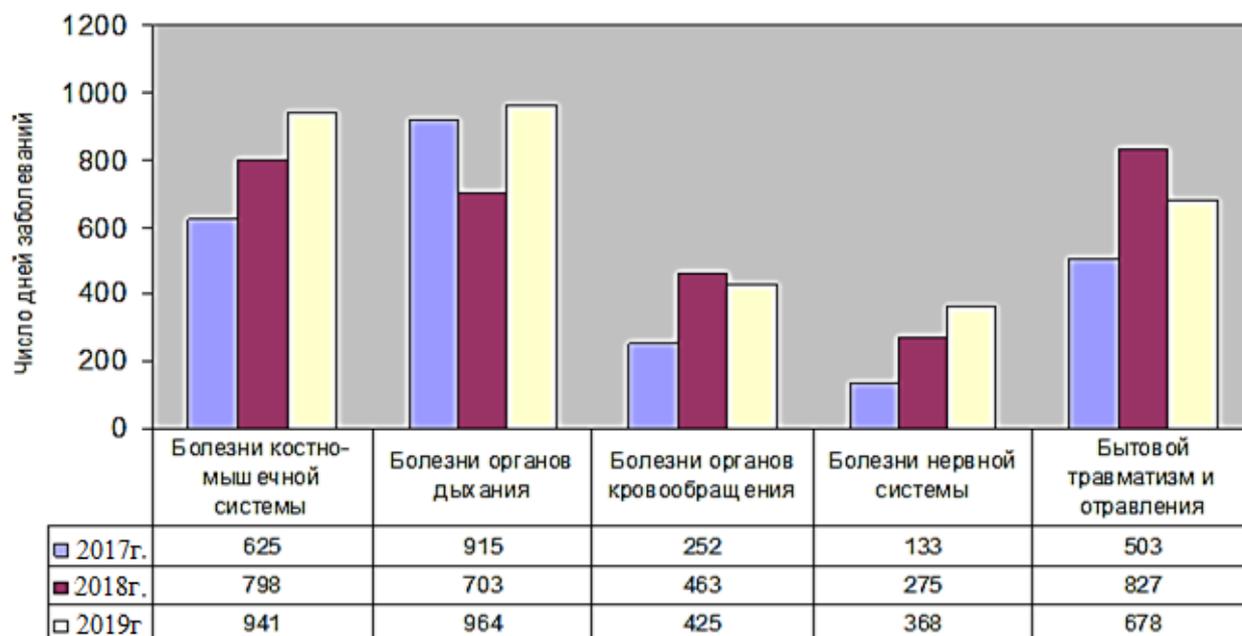


Рисунок 2 – Причины заболеваний рабочих в Кузбассе

Сокращение производственного травматизма и заболеваний за счёт улучшения условий труда обеспечивает повышение эффективности производства:

$$P_1 = (N_1 - N_2) \cdot \sum_{i=1}^n \bar{P}_{Hi}, \quad (8)$$

где $N_1 = 28$, $N_2 = 20$ – суммарные потери рабочего времени по временной нетрудоспособности в течение года до и после внедрения мероприятий, дн.;

$\sum \bar{P}_{Hi}$ – среднегодовой размер ущерба предприятию в связи с травмами и производственно обусловленными заболеваниями, руб. Определяется по данным за период последних 3-5 лет и включает следующие слагаемые:

$P_{H1} = 16300$ – выплата пособий по временной нетрудоспособности, руб.;

$P_{H2} = 28400$ – оплата судебных исков за счёт предприятия на возмещение ущерба лицам, получившим производственную травму; руб.;

$P_{H3} = 16200$ – выплата пенсий при условии ухода на инвалидность, руб.;

$P_{H4} = 237500$ – затраты на приобретение медицинского оборудования и медикаментов;

$P_{H5} = 48200$ – расходы на санаторно-курортное лечение за счёт предприятия;

$P_{Hi} = 12450$ – прочие расходы, руб.

$$P_1 = (N_1 - N_2) \cdot \sum_{i=1}^n \bar{P}_{Hi} = (28 - 20) \cdot \left(\frac{16300 + 28400 + 16200 + 237500 + 48200 + 12450}{5} \right) = 574480 \text{ руб.}$$

Высвобождение численности рабочих за счёт улучшения условий труда (снижения заболеваемости, травматизма, аварийных ситуаций)

$$P_2 = \left(\frac{\chi_{\text{п}}^{\text{б}} \cdot \chi_{\text{р}}}{100} \cdot \frac{T_1 - T_2}{100 - T_2} \right) \cdot \Phi_2 \cdot 3; \text{ или } P_3 = \frac{\sum(t_1 - t_2) \cdot A_2}{\Phi^1 \cdot K_{\text{н}}} \cdot 3 \cdot \Phi^2, \quad (9)$$

где $\chi_{\text{п}}^{\text{б}}$ – расчётная численность рабочих (определяется делением планового объёма производства = 56580 шт. на выработку = 146 шт/раб, в базисном периоде), чел.;

$\chi_{\text{р}}$ – удельный вес основных рабочих в общей численности рабочих = 60 %;

Φ^1 – годовой фонд рабочего времени одного рабочего = 1720, ч;

$K_{\text{н}} = 1,12$ – коэффициент выполнения норм выработки до мероприятий;

$T_1, T_2 = 12$ и 8 – потери рабочего времени, соответственно в базисном и расчётном периодах, %;

3 – средняя годовая стоимость одного часа работы = 125, руб./час.

$$P_2 = \left(\frac{\chi_{\text{п}} \cdot \chi_{\text{р}}}{100} \cdot \frac{T_1 - T_2}{100 - T_2} \right) \cdot \Phi \cdot 3 = \left(\frac{56580 \cdot 60}{2370 \cdot 100} \cdot \frac{12 - 8}{100 - 8} \right) \cdot 1720 \cdot 125 = 217,05 \text{ тыс. руб.}$$

$$P_3 = \frac{\sum(t_1 - t_2) \cdot A_2}{\Phi^1 \cdot K_{\text{н}}} \cdot 3 \cdot \Phi^2 = \frac{(0,12 - 0,09) \cdot 100400}{1720 \cdot 1,12} \cdot 1720 \cdot 125 = 134,9 \text{ тыс. руб.}$$

Сокращение потерь рабочего времени за счёт улучшения условий труда (снижения заболеваемости, травматизма, аварийных ситуаций):

$$P_4 = (\Delta B \cdot \chi \cdot \Phi_{\text{дн}}^{\text{раб}}) \cdot 3_{\text{ч}}; \text{ или } P_5 = \frac{P_1 - P_2}{100 \cdot P_1} \cdot \chi \cdot 12 \cdot 3_{\text{с}} \cdot K_{\text{с}} \cdot K_{\text{д}}, \quad (10)$$

где $\Delta B = 0,2$ – сокращение потерь и непроизводительных затрат времени работников в течение рабочего дня, ч; $3_{\text{ч}} = 223$ руб./час;

$\chi = 20$ – число работников, сокративших непроизводительные затраты;

$\Phi_{\text{дн}}^{\text{раб}} = 214$ – годовой фонд рабочего времени одного работника, дни;

P_1, P_2 – потери рабочего времени, соответственно до и после мероприятий, например, 22 и 4%.

$$P_4 = (\Delta B \cdot \chi \cdot \Phi_{\text{дн}}^{\text{раб}}) \cdot 3_{\text{ч}} = 0,2 \cdot 20 \cdot 214 \cdot 223 = 190 \text{ тыс. руб.}$$

$$P_5 = \frac{P_1 - P_2}{100 \cdot P_1} \cdot \chi \cdot 12 \cdot 3_{\text{с}} \cdot K_{\text{с}} \cdot K_{\text{д}} = \frac{22 - 4}{100 \cdot 22} \cdot 20 \cdot 12 \cdot 38500 \cdot 1,32 \cdot 1,15 \cdot 1,3 = 149,2 \text{ тыс. руб.}$$

Снижение текучести персонала в результате улучшения условий труда:

$$P_6 = \left(1 - \frac{K_2^{\text{T}}}{K_1^{\text{T}}} \right) \cdot 3_{\text{д}} \cdot \chi_{\text{д}} \cdot K_{\text{с}} \cdot K_{\text{д}}, \quad (11)$$

где $K_1^{\text{T}}, K_2^{\text{T}}$ – фактический и ожидаемый коэффициенты текучести, %;

$3_{\text{д}}$ – среднедневной заработок одного работника, руб.;

$\chi_{\text{д}}$ – количество нерабочих человеко-дней в связи с заболеванием, травмированием и т.п.;

$K_{\text{с}}$ – коэффициент, учитывающий размер единого социального налога;

$K_{\text{д}}$ – коэффициент, учитывающий дополнительную заработную плату.

Пример: На основе анализа установлены данные до и после осуществления мероприятий, например: $K_1^T = 0,14$, $K_2^T = 0,07$; $Ч_д = 12$ дней; $З_д = 1786$ руб./день; $K_c = 1,32$; $K_д = 1,15$. Подставим значения в (10.12)

$$P_6 = З_д \cdot Ч_д \cdot K_c \cdot K_д \cdot \left(1 - \frac{K_2^T}{K_1^T}\right) = 1786 \cdot 12 \cdot 1,32 \cdot 1,15 \cdot \left(1 - \frac{0,07}{0,14}\right) = 16267 \text{ руб.}$$

Необходимо отметить, что предотвращение травматизма во многом зависит от сознательного отношения работников, повышения ими уровня знаний в области безопасности труда. Необходимо активизировать в средствах массовой информации пропаганду культуры труда, улучшить информирование работающих о предусмотренных законодательством правах и гарантиях в сфере охраны труда, поскольку повышение качества жизни – это улучшение условий труда во имя повышения его безопасности, что требует значительных вложений. Но именно улучшение условий труда может привести к снижению огромных расходов, которые являются следствием их неудовлетворительного состояния.

Выводы. Таким образом, реализация предложенных мероприятий потенциально способна снизить уровень производственного травматизма, в том числе смертельного, численность занятых во вредных и опасных условиях труда и уровень профессиональной заболеваемости работников не только в муниципальных и государственных организациях, но и на частных предприятиях, а также улучшить их качество жизни [11-13].

Список использованных источников

1. Бобков, В. О задачах повышения уровня и качества жизни населения России // Общество и экономика. – 2018. – № 2.
2. Симоненко, Г. С. Трудовое увечье и несчастный случай на производстве // Вестн. гос. соц. страхования. – 2018. – № 9 (45).
3. Куликова, М. А. Условия труда и влияние их на качество жизни // Социально-экономические явления и процессы. – 2017. – №2. (дата обращения: 25.12.2019).
4. Коллегия Администрации Кемеровской области, база данных за 2017 – 2019 годы. – Режим доступа: (дата обращения: 25.12.2019).
5. Савенко, П.П. Охрана труда Лаборатория книги [Электронный ресурс]: учебное пособие / П.П. Савенко. – Электрон. дан. – М : Лаборатория книги, 2012. – С. 27-30. – Режим доступа: <http://www.knigafund.ru/books/191641> (дата обращения: 25.12.2019).
6. Шевченко, Л.А. Анализ состояния производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в Кемеровской области // Л.А. Шевченко, А.В. Шматова, Г.К. Япсарова // Сборник трудов V Международной научно-практической конференции. Филиал ФГБОУ ВПО «Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева» в г. Прокопьевске. – 2016. – С. 247-252.
7. Постановление от 29.12.2018 № 534 о внесении изменений в постановление коллегии администрации Кемеровской области 25.10.2018 № 467 «Об утверждении государственной программы Кемеровской области «Содействие занятости населения области Кузбасса» на 2018-2020 годы». –

Режим доступа: (дата обращения: 25.12.2019).

8. Образовательный сайт Кузбасского регионального ИПК и ПРО [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ipk.kuz-edu.ru/index.php> (дата обращения: 25.12.2019).

9. Быстров, В.А. Технология и эффективность управления персоналом: учеб. пособие / Сиб. гос. индустр. ун-т; – Новокузнецк : Изд. центр СибГИУ, 2017. – 360 с.

10. Баскаков В.П. Оценка рисков аварий, инцидентов и несчастных случаев. Планы управления безопасностью труда / В.П. Баскаков, В.И. Ефимов, Г.В. Сенаторов // Известия Тульского государственного университета. Науки о земле, 2011. Вып. 1. С. 22-35.

11. Измеров Н.Ф. Условия, охрана труда и производственный травматизм в России [Текст] / Н.Ф. Измеров // Здоровоохранение Российской Федерации, 2013. С. 3-7.

12. Какорина Е.П. Информационное обеспечение статистики травматизма в Российской Федерации [Текст] / Е.П. Какорина, Е.В. Огрызко, Т.М. Андреева // Врач и информационные технологии, 2014. № 2. С. 67-73.

13. Кузьмина О.В. Снижение уровня производственного травматизма в исследуемой организации // Молодой учёный, 2016. № 26. С. 55-58.

УДК 658.336

Изменение системы мотивации в современном обществе

Кузовкова С.А.¹, Большаков К.С.¹

Научный руководитель: к.э.н. Казанцева Г.Г.¹

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

Аннотация: в статье проведен анализ изменения системы мотивации в современном обществе. Рассмотрены как традиционные методы системы мотивации, так и современные. В результате анализа сделаны выводы, что современные методы системы мотивации больше направлены на самоорганизацию человека, его самодисциплину, самоконтроль и самосовершенствование.

Ключевые слова: система мотивации, мотивация и стимулирование трудовой деятельности, материальное и нематериальное стимулирование.

Changing the motivation system in modern society

Kuzovkova S. A.¹, Bolshakov K. S.¹

Scientific adviser: candidate of economic Sciences Kazantseva G. G.¹

¹The Siberian state industrial University, Novokuznetsk, Russia

Abstract: the article analyzes the changes in the motivation system in modern society. Both traditional methods of the motivation system and modern ones are considered. As a result of the analysis, it was concluded that modern methods of the motivation system are more focused on the self-organization of a person, his self-discipline, self-control and self-improvement.

Keywords: motivation system, motivation and stimulation of labor activity, material and non-material stimulation.

В современном мире постоянно происходят изменения во всех сферах жизни. Задачи персонала в организации – подстроиться под новые условия внешней среды, для того чтобы работать эффективно. Персонал должен иметь, прежде всего, способность к гибкому мышлению.

Теперь перед персоналом стоят новые задачи: быть самодисциплинированными, выработать привычку к взаимодействию и сотрудничеству, быть мотивированным на достижения установленных целей и в этом ему поможет самоорганизация.

Следовательно, работодателю необходимо находить новые методы влияния на персонал и активирующих и помогающих персоналу приспособливаться к изменяющимся задачам современного мира. Один из таких действенных способов активизации персонала – это совершенствование системы мотивации персонала.

Мотивация и стимулирование к труду, возможность реализоваться как личность и как специалист способны удержать талантливых и перспективных работников на предприятии в конкурентных условиях. Тема мотивации труда будет актуальной до тех пор, пока будет существовать производство и человек будет принимать в нем непосредственное участие.

Множество исследователей создавали модели мотивации персонала, которые пали в основание управления множества организаций. Это исследования таких знаменитых ученых, как А. Маслоу, Ф. Герцберг (двухфакторная модель), В. Врум (теория ожидания), С. Адамс (теория справедливости) и прочие [1].

Существуют традиционные методы системы мотивации, которые на протяжении долгого времени являются эффективными, не теряют своей актуальности и используются в современных организациях.

К таким методам прежде всего относится материальное и нематериальное стимулирование [2]:

- премии, бонусы за достижения высоких результатов;
- прибавка к зарплате при наличии вредных условий труда;
- различные виды материальной помощи: оплата больничного, выплаты в случае потери члена семьи, выплаты к юбилею и в случае бракосочетания и т.д.;
- оформление медицинского и социального страхового полиса и выплаты по ним;
- предоставление дополнительного отпуска по уходу за ребенком, в период обучения и т.д.;
- оплата расходов на общественный транспорт;
- прибавки к пенсиям сотрудникам пенсионного возраста, имеющим определенные заслуги;
- поощрительные выплаты за здоровый образ жизни (оплата посещений бассейна, фитнес-клуба, дополнительные премии тем, кто не курит либо ни разу не был на больничном и т. д.);
- льготные путевки в санатории и базы отдыха (для самих сотрудников и членов их семей);
- новогодние подарки для детей сотрудников (до 12 лет);

– предоставление льготных цен на продукцию компании для своих работников;

– возможность гибкого графика работы для сотрудников.

Также традиционный метод системы мотивации персонала – это нематериальное стимулирование, которое больше затрагивает эмоции сотрудника [3]:

– создание досок почета в организациях, с целью выявления лучшего сотрудника подразделения;

– возможность карьерного роста в организации;

– создание курсов повышения квалификации для сотрудников;

– формирование сплоченного коллектива, дружественных взаимоотношений;

– формирование высокого статуса компании;

– совместное времяпрепровождение сотрудников вне рабочего времени (походы в театры, музеи и тд);

– принимать мнение каждого сотрудника во внимание, взаимодействовать, давать обратную связь.

Увеличивая постепенно оплату труда для сотрудников и делая дополнительные стимулирующие выплаты, можно увеличить производительность и качество труда на предприятии.

В настоящее время социальная направленность систем мотивации персонала стала весьма актуальной, так как возросла роль социальной политики предприятий, ориентированной на персонал, то есть при формировании и реализации социальной политики в организации работник как человек должен выступать высшей ценностью.

Хочется обратить внимание не только на традиционные методы мотивации. Рассмотрим еще несколько современных методов в системе самомотивации:

1. Солидарность. Подразумевает развитие у сотрудников близких к целям фирмы убеждений и стремлений. То есть это система обучения, развития и даже воспитания человека под определенный образ фирмы для ее же эффективности. Сюда входят и условия труда, и психологический климат коллектива, и тесная связь с фирмой.

2. Приспособление. Позволяет влиять сотруднику на цели самого предприятия, таким образом, превращая сотрудника в соучредителя. Свои собственные цели и задачи соотносятся к фирменным.

3. Самообразование. Это обусловлено тем, что индивид получает знания самостоятельно, основываясь на собственном опыте, исследованиях, ошибках, открытиях. Именно те знания, которые были приобретены подобным путем, становятся неотъемлемой частью личности на пути к ее самосовершенствованию на профессиональном поприще. Все, что человек познает самостоятельно, осознавая необходимость этого, не только оказывает влияние на его личность, но и намного легче переносится на практику [4].

4. Самодисциплина. Сотрудник сам себя мотивирует на выполнение служебных обязанностей. Основные компоненты самодисциплины:

– самоорганизация. Сотрудник, получая задачу от руководства, самостоятельно разрабатывает план ее решения с наименьшими потерями времени и трудозатрат;

– самоконтроль. Сотрудник превращается сам для себя и в руководителя, и в подчиненного: он производит регулярный анализ своей деятельности, стремясь достичь максимальной выгоды за минимальное время;

– саморегуляция. Сотрудник, стремящийся к саморегуляции, менее конфликтен, он ищет пути решения конфликтных ситуаций без участия или провоцирования.

5. Самосовершенствование. Сотрудник повышает уровень своего развития профессионально значимых качеств в соответствии с внешними социальными требованиями и профессиональной компетентности [5].

Вышеперечисленные методы должны привести к развитию новых отношений в коллективе, приспособлению новичков в организации и хорошему качеству работы.

Подводя итог стоит отметить, что в настоящий момент в научной литературе и бизнес-практике существует огромное множество мотивационных программ и подходов, однако их выбор и возможные комбинации должны быть тщательно продуманы, чтобы в конечном итоге их применение приносило реальную выгоду как предприятию, так и персоналу.

Современные методы в системе мотивации больше направлены на самоорганизацию человека, его самодисциплину, самоконтроль и самосовершенствование. Человек в современном мире стремится реализовать себя, достигнуть определенного статуса в обществе. В связи с этим все больше появляется новых способов мотивации и стимулирования персонала с приставкой «само».

Список использованных источников

1. Данилюк А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / учебное пособие. Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2015. 304 с.

2. Доронина И. В., Бичеев М. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Курс лекций / Новосибирск: СибАГС, 2015. 159 с.

3. Литвинюк А. А., Гончарова С. Ж., Данилочкина В. В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / М.: Издательство Юрайт, 2015. Теория и практика: учебник для бакалавров. 398 с.

4. Родионова Е. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата / М.: Издательство Юрайт, 2016. Серия: Бакалавр. Академический курс. 279 с.

5. Равцов, Е.И. Современные подходы мотивации персонала и руководства к ведению инновационной деятельности внутри организации / Е.И. Равцов // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2015. – № 11.

Развитие человеческих ресурсов посредством обучения персонала на предприятии

**Галимова Ю.В.¹, Балаганский К.Н.¹,
Ишмурзина Д.А.¹, Попова А.А.¹, Эбергардт О.В.¹**

Научный руководитель: д.т.н., доцент, профессор Быстров В.А.¹

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

Аннотация. Актуальность темы исследования связана с тем, что современный бизнес развивается, конкуренция растет, и, как следствие, предприятию необходимо прилагать все больше усилий, чтобы активно развиваться и быть успешными на рынке среди конкурентов. Руководители предприятия все больше внимания стали уделять созданию профессиональной системы управления персоналом, поскольку это связано с тем, что работа в условиях рынка предъявляет высокие требования к уровню квалификации персонала, их знаниям и навыкам.

Ключевые слова: инвестиции в обучение, человеческий капитал, компетентность персонала, потенциала работников.

Development of human resources through the training of personnel in the work

**Galimova Y.V.¹, Balagansky K.N.¹,
Ishmurzina D.A.¹, Popova A.A.¹, Ebergardt O.V.¹**

Scientific Director: DR., Associate Professor, Professor Bystrov V.A.¹

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Abstract. The topicality of the study is connected with the fact that modern business is developing, competition is growing, and, as a result, the company needs to make more and more efforts to actively develop and be successful in the market among competitors. Business leaders have become increasingly focused on the creation of a professional HR management system, as this is due to the fact that working in a market environment imposes high demands on the level of staff skills, knowledge and skills.

Keywords: investment in training, human capital, staff competence, and employee potential.

Проблемы в области управления человеческими ресурсами [1-4]:

- подбор персонала (отсутствие или недостаток хороших специалистов, системы отбора, как обеспечить надёжность, найм родственников и знакомых);
- обучение (отсутствует желание профессионально развиваться, нет системы обучения и переподготовки);
- слабая корпоративная культура (нет сопричастности общему делу, низкая заинтересованность в развитии себя и фирмы, зависть и наведение смуты);
- семейственность, иерархия по личной преданности (приём на работу по родству);
- отсутствие карьерного роста (нет перспектив на ближайшее будущее);
- конфликты организации и взаимодействия подразделений, нет делегирования и преемственности;

- проблемы элитных подразделений;
- проблема старых и новых сотрудников (поколенческие, нежелание делать ставку на молодёжь);
- проблемы, связанные с изменениями (реструктуризация, быстрый рост, инициатива не поощряется, неумение сохранить персонал);
- текучесть кадров; предел компетентности;
- нечёткое распределение функций (все занимаются всем);
- дисциплина (руководство по телефону, пьянство, воровство).

Инвестирование в обучение персонала приносит предприятию большую прибыль, чем инвестирование в совершенствование производственных мощностей, т.е. человеческий ресурс можно определить как ключевой фактор эффективного использования всех остальных ресурсов, имеющихся в распоряжении предприятия. Основным фактором, который непосредственно влияет на качественные характеристики персонала и стоимость человеческого капитала предприятия в целом является система развития персонала, где основной элемент – обучение персонала. Эта система является ключевой составляющей управления персоналом в целом и способствует укреплению конкурентного преимущества предприятия на рынке в нашем городе [4-6].

Кроме того, эффективное управление развитием персонала помимо непосредственного роста прибыли имеет ряд таких, не менее важных, положительных последствий для организации как раскрытие потенциала работников, сплочение и улучшение социально-психологического климата коллектива, изменение мотивации, укрепление лояльности сотрудников организации, обеспечение карьерного роста в управлении предприятия, привлечение новых высококвалифицированных сотрудников, формирование необходимых элементов трудового поведения и соответствующей организационной культуры, способствующей успешному достижению организационных целей на предприятии.

Для регламентации всей деятельности любого предприятия разрабатываются различные нормативные документы, положения, уставы, распоряжения, приказы. В них четко и системно излагается область деятельности как каждого сотрудника в отдельности по его квалификации. Отсутствие нормативных документов, регламентирующих деятельность, может привести к плачевным последствиям. Это могут быть отклонения работников от выполнения своих функций, возникновение трудовых конфликтов, споров, или же наоборот возлагали на работника излишних функций, завышенные требования к его производительности, ущемление прав и непропорциональная оплата труда [7-9].

Одним из важных элементов человеческого капитала на нашем предприятии является капитал подготовки специалистов на производстве (навыки, производственный опыт, квалификация). На предприятии имеется разработанный стандарт по содержанию корпоративной модели компетенций. Во избежание данных фактов в нашей организации существует пакет нормативных документов по направлениям деятельности. Это должностные инструкции, положения о приеме на работу или высвобождении персонала, его оценки и аттестации, бланки мониторингов или иных способов оценки

эффективности деятельности персонала и множество других документов, на основе которых составлен усреднённый уровень образования персонала (рисунок 1), но «Обучение персонала» стало исключением из этого перечня. В нашей организации отсутствует самый главный на наш взгляд документ – «Положение об обучении персонала».

Обучение квалифицированных кадров без отрыва от рабочего места имеет преимущества: методика обучения осуществляется с учетом специфики предприятия, передача знаний осуществляется простым наглядным способом, результат легко контролируется на основе характеристики персонала организации, таблица 1 [10-12].

Таблица 1 – Характеристики персонала организации

Характеристики персонала	Специалисты	Руководители низшего звена	Руководители среднего звена	Руководители высшего звена
Должностные качества	Вопросы, решаемые сотрудниками при выполнении должности			
1. Анализ ситуации и принятие решений	Анализ и решение проблем	Принятие взвешенных решения	Перспективное экономическое мышление	Стратегическое мышление
2. Управление рабочим процессом	Самоорганизация	Организация рабочего процесса	Управление эффективностью	Создание корпоративной культуры
Взаимодействие	Вопросы, решаемые сотрудниками при взаимодействии			
3. Коммуникация и вовлечение других	Чёткость в коммуникации	Эффективная коммуникация	Убеждающая коммуникация	Партнёрские взаимоотношения
4. Командное взаимодействие	Работа в команде	Командное лидерство	Лидерство в многофункциональной команде	Корпоративное командное лидерство
Лидерские качества	Приобретение и использование лидерских качеств АУП			
5. Управление изменениями	Инициатива и открытость	Внедрение изменений	Лидерство в изменениях	Лидерство в стратегических изменениях
6. Развитие себя и других	Мотивация и способность к развитию	Саморазвитие и наставничество	Саморазвитие и развитие талантов	Развитие человеческого капитала
Личные качества	Становление и развитие личных качеств сотрудников			
7. Ориентация на результат	Создание инноваций	Использование инноваций	Эффективность новшеств	Управление стратегией развития
8. Честность и этика поведения кадров	Совершенствование взаимоотношений между руководителями и подчинёнными организации			

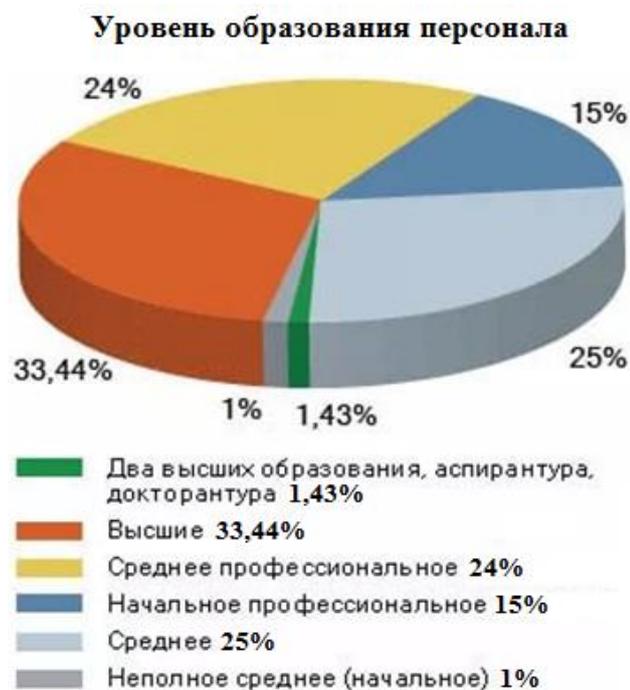


Рисунок 1 – Усреднённый уровень образования персонала организации

Авторами сделана попытка разработать Положение об обучении, в котором будут отражены процедуры организации обучения персонала на предприятии, распределение ответственности при организации обучения, закрепление системы обучения персонала на предприятии, исходя из градации утверждённых компетенций сотрудников предприятия, что показано на рисунке 2.

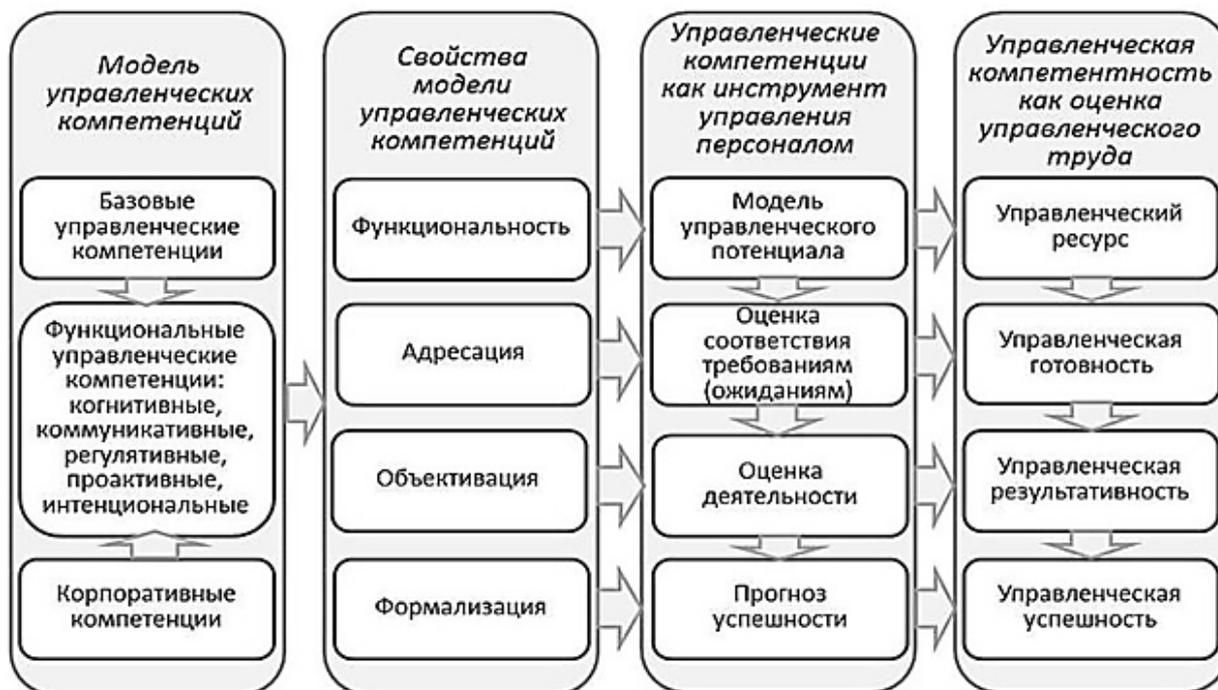


Рисунок 2 – Модели управления персоналом на основе компетенций

Ниже прописана примерная структура Положения об обучении

персонала, которую мы предлагаем внедрить на предприятии:

1. Общие положения. Определяются цели и принципы обучения персонала на предприятии.

2. Планирование обучения. Описывается процедура определения потребности в обучении. Чтобы затраты на обучение были учтены в бюджете компании, формирование плана и бюджета обучения должны предшествовать утверждению финансового плана предприятия.

3. Организация обучения. Формулируются процедура определения основных форм и методов обучения

4. Контроль результатов обучения. Описывается технология оценки эффективности обучения, применяемая на предприятии. Основной целью такой оценки является определение достижения целей обучения, какую пользу от обучения сотрудников получит предприятие при приобретении новых компетенций.

5. Ответственность при организации обучения. Указывается степень ответственности в процессе планирования и проведения обучения, как представителей работодателей, так и самих работников.

Положение об обучении готовит кадровая служба. Однако в процессе его разработки могут принимать участие руководители ведущих структурных подразделений. Концепцию проекта положения следует обсудить и с руководством компании. Положение подписывает руководитель кадровой службы и утверждает генеральный директор. Положение может содержать визы согласования руководителей структурных подразделений, принимавших участие в обсуждении документа на стадии его разработки [10-12].

Выводы. Подводя итог, можно отметить, что все вышесказанное диктует необходимость нового подхода к повышению профессиональных компетенций сотрудников (человеческих ресурсов) через правильно оформленную организационную структуру обучения персонала на предприятии, в нашем случае, разработанный проект Положения об обучении.

Список использованных источников

1. Быстров В.А. Технология и эффективность управления персоналом: учеб. пособие/Сиб. гос. индустр. университет; – Новокузнецк. Изд. центр СибГИУ. 2017.

2. Быстров В.А. Организация и управление производством и персоналом [Текст]: учеб. Пособие В.А. Быстров СибГИУ. – Новокузнецк, 2015.

3. Барнякова А.В. Роль отбора персонала в управлении персоналом организации [Текст] / А.В. Барнякова // Институт кадрового развития менеджмента г. Екатеринбург. – 2014. – №5. – С.20 – 23.

4. Бобко Т.В., Борисова Т.Н., Быстров В.А. и др. Человеческий фактор как основной ресурс повышения эффективности предприятия // Вестник ААЭиП [Текст] / Т.В. Бобко, Т.Н. Борисова, В.А. Быстров. №5, 2018 – С. 36-45.

5. Бобко Т.В., Борисова Т.Н., Быстров В.А. и др. Совершенствование управления персоналом организации : Вестник ААЭиП [Текст] / Т.В. Бобко, Т.Н. Борисова, В.А. Быстров. – №5, 2018 С. 46-55.

6. Быстров В.А. Инвестиции в человеческий капитал как элемент управления персоналом: Учебное пособие [Текст] / В.А. Быстров. – Новокузнецк : Изд. центр СибГИУ, 2019. – 210 с.

7. Мажиева В. С. Инвестиции в человеческий капитал как фактор экономического развития предприятия // Молодой ученый. – 2018. – №24. – С. 141-143. – URL <https://moluch.ru/archive/210/51441/> (дата обращения: 06.11.2019).

8. Быстров В.А., Вуцан Е.С. Эффективность инвестиций в развитие предприятий / Под ред. В.А. Быстрова. М.: Изд-во СГА, 2013. – 371 с.

9. Баскакова Т.В. Эффективность кадрового планирования на примере ОАО «КЗФ» / Т.В. Баскакова, В.А. Быстров // «Вестник южно-российского государственного технического ун-та (Новочеркасского политехнического института). Социально-экономические науки» 2011. № 3. – С. 78-84.

10. Дьяков П.К. Инвестиции в обучение работников предприятия. / П.К. Дьяков, В.А. Быстров // Недропользование XXI ВЕК. 2013. № 6. С.23-27.

11. Грекова Н.Ю. Управление матрицей ответственности исполнителей – основа снижения издержками производства / Н.Ю. Грекова, Т.Н. Борисова, В.А. Быстров // Фундамент исследования №7 ч. 1 2016 – С. 92-97.

12. Казанцева Г.Г. Повышение эффективности системы управления угольной компанией на основе сбалансированной системы показателей [Текст] / Г.Г. Казанцева, Т.В. Петрова // Организатор производства. – 2008. – № 2 (37). – С. 49-54.

УДК 339.138.017:366

Использование методов нематериальной мотивации персонала на современных предприятиях

Кузьмина Е.А.¹, Лихтенвальд А.К.¹

Научный руководитель: к.э.н., доцент Яркова Т.А.¹

¹Новокузнецкий институт (филиал) ФГБОУ ВО «Кемеровский государственный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. В данной работе рассмотрена специфика применения способов стимулирования персонала работать продуктивнее методами, не связанными с финансами. На основе анализа современных теорий нематериальной мотивации было проведено исследование практического использования методов данного типа мотивации. Проведенный опрос руководителей различных уровней на предприятиях промышленной сферы и сферы ритейла позволил выявить особенности использования способов нематериального мотивирования работников на предприятиях юга Кемеровской области.

Ключевые слова. Нематериальная мотивация, анкетирование, количественный анализ, потребности работников, система.

Using methods of non-material motivation of personnel in modern enterprises

Kuzmina E.A.¹, Lichtenwald A.K.¹

Scientific adviser: PhD in Economics, associate professor Yarkova T.A.

Abstract. In this work we reviewed the specifics of applying methods of promotion staff to work more productively with non-financial methods. Based on the analysis of modern theories of intangible motivation, a study was made of the practical use of methods of this type of motivation. The conducting the survey of managers at different levels in the Industries and retail sectors showed the features of using the ways of non-material staff's motivation in the organization of the South of the Kemerovo region.

Keywords: Intangible motivation, questionnaires, quantitative analysis, needs of employees, system.

Ключевую роль в эффективной работе организации играет грамотная мотивация персонала. Мотивация способствует улучшению климата в организации, формированию связей между персоналом, повышению продуктивности сотрудников и уменьшает текучесть кадров. Однако, если компания не мотивирует персонал в последствии она несёт колоссальные убытки. В этих условиях важную роль приобретает система нематериальной мотивации.

Под нематериальной мотивацией принято понимать систему мер, не требующую больших финансовых вложений, но позволяющую добиваться высокой производительности труда. В данной ситуации первостепенной задачей руководства является грамотное мотивирование сотрудников. Цель данного исследования – определение взаимосвязи между теоретическими концепциями о нематериальном мотивировании сотрудников и практическом применении этих знаний на предприятиях юга Кемеровской области.

Задачами данного исследования являлись:

- 1) Построение оптимальной системы нематериальной мотивации на основе теоретических исследований.
- 2) Проведение анкетирования управляющих на предприятиях из различных сфер с целью оценки использования системы нематериального стимулирования сотрудников.
- 3) Определение уровня внедрения теории нематериальной мотивации на предприятиях юга Кемеровской области дать рекомендации по использованию методов нематериальной мотивации.

Система нематериальной мотивации включает в себя широкий спектр методов. Преимущественно это различные способы проявления уважения, благодарности, признательности работникам за их ежедневный труд. Если на предприятии не реализована система нематериальной мотивации, то эффективность сотрудников значительно снижается, тем самым предприятие становится менее конкурентоспособным.

Решающую роль в формировании трудовой мотивации персонала играют личные потребности людей, работающих на предприятиях, которые разделяют на материальные и нематериальные. Обоснование системы нематериальной мотивации представлено в теориях А. Маслоу, Ф. Герцберга, Д. МакКлеланда и др. Согласно подходу А. Маслоу, потребности более высоких уровней удовлетворяются, когда руководители применяют нематериальные методы мотивации персонала. Двухфакторная теория мотивация является одной из ключевых теорий мотивирования трудового коллектива, которая была

разработана в 1959 г. американским психологом Ф. Герцбергом. В ходе исследования он выявил, что все факторы, оказывающие влияние на деятельность человека в производственных ситуациях, были распределены на гигиенические и мотивирующие. Мотивирующие факторы на прямую связаны с работой, с её характером, а гигиенические с окружающим миром, средой, где выполняется работа. К гигиеническим факторам относятся отношения с коллегами, руководством; нравственный и психологический климат в организации; способности руководителя; физические условия труда; стабильность рабочего места; вознаграждение (грамоты, благодарности). Основными мотиваторами при этом являются достижение целей; признание; содержание труда; самостоятельность и ответственность; профессионально-должностной рост; возможности личной самореализации. Один из важнейших выводов теории Д. МакКлелланда затрагивает мотивацию способностей предпринимателя в обществе. Предприниматели должны быть готовы делегировать полномочия, создавать условия для коммуникации работников и давать возможность продвижения по карьерной лестнице.

На основе анализа теорий мотиваций персонала была построена система, которая включает в себя основные аспекты нематериального мотивирования персонала. Система состоит из различных способов и методов нематериального мотивирования сотрудников. Разработанная система включает в себя:

- проведение неформальных встреч с участием руководства;
- учёт пожеланий сотрудников при составлении графика работы;
- возможность повышения квалификации и карьерного роста работников;
- создание благоприятного климата в организации;
- наличие льгот для сотрудников;
- предоставление возможности участия работников в решении различных вопросов на предприятиях и т.д.

Опираясь на компоненты системы способов и методов нематериального стимулирования была разработана анкета, в которой отражались компоненты данной системы. Под выборку попали 26 компаний, 9 из них являются крупными промышленными предприятиями, остальные 17 из сферы ритейла (от ИП до крупных сетей магазинов). Опрошены были руководители различных уровней от менеджеров до генеральных директоров, в обязанности которых входит мотивирование работников.

Первые два вопроса идентифицировали компанию и должность сотрудника. Большинство (65% опрошенных) ответили, что в организации присутствуют два вида мотивации сотрудников, 23% респондентов отметили только использование материальной, 8% только нематериальную мотивацию и только одна организация никак не мотивирует своих сотрудников.

Вопрос «Как часто на Вашем предприятии проходят неформальные встречи коллектива с участием руководства?» включал в себя 4 варианта ответа: часто, довольно часто, редко, никогда. 50% респондентов редко проводят неформальные встречи в своих организациях, 27 % опрошенных отметили, что встречи проводятся довольно часто, и часто – на 23% исследуемых предприятиях. Ответ никогда не был выбран ни одним управляющим. Следовательно, все организации,

участвующие в опросе, проводят такие встречи, ответ «редко» встречается в половине. Этот высокий показатель свидетельствует о том, что на предприятиях не понимают всю важность данного способа сплочения трудового коллектива.

Ответы на вопрос о том, учитывают ли пожелания сотрудников при составлении графика работы, показали, что пожелания сотрудников при составлении рабочего графика учитываются только в 58% организаций. Остальные 42% не дают возможности выбора удобного графика для своих сотрудников. В выборку попали преимущественно промышленные предприятия, на которых очень сложно предоставить сотрудникам возможность работать в удобное время.

Только у 31 % предприятий отсутствует система повышения квалификации своих сотрудников, при том, что в основном это не крупные организации, в которых практически нет возможности обучать своих сотрудников. 69% организаций практикуют обучение своего персонала. Данный показатель указывает на то, что организации нацелены углублять и совершенствовать профессиональные знания сотрудников, необходимые для деятельности.

Большая часть опрошенных компаний (85 % респондентов) используют карьерный рост в качестве способа нематериальной мотивации сотрудников. Вследствие этого, работники берут на себя больше ответственности и становятся более исполнительными.

Ответы на вопрос «Имеются ли в Вашей организации льготы для сотрудников и если да, то какие?» показали, что таковыми являются проезд по России, полный соцпакет, страховка, путевки, предоставление скидок, льготный стаж, доставка до рабочего места, бесплатное питание, подарки детям сотрудников. Однако, в 30% организаций льготы для сотрудников полностью отсутствуют.

23 % опрошенных фирм отметили отсутствие организации мест для отдыха на предприятиях, при этом управляющие понимали важность предоставления сотрудникам условий для полноценного отдыха.

Наибольшая часть опрошенных (84,6%) ответили положительно на вопрос о том, учитывают ли мнение сотрудников при решении профессиональных вопросов. Следовательно, большая часть руководителей компаний принимают во внимание мнение сотрудников по тому или иному вопросу, позволяя участвовать в жизни компании, тем самым предоставляют возможность реализовать себя в работе, а также почувствовать свою значимость и принадлежность к данной организации.

Следующий вопрос был связан с использованием методов поощрения работников ценными подарками, грамотами, благодарностями. Данный вопрос включал в себя 5 вариантов ответов, с возможностью выбора нескольких. Выявлено, что только 27 % организаций никак не поощряют своих работников, что свидетельствует об использовании поощрений работников за эффективную работу.

На вопрос «Хвалите ли вы сотрудников за эффективную работу?», большинство, а именно 96,2 % респондентов ответили утвердительно. Это говорит о том, что похвала активно применяется на предприятиях в качестве

поощрения за продуктивную работу, так как практически во всех исследуемых организациях используется данный способ нематериального мотивирования.

Опрос показал, что большинство руководителей положительно характеризуют свой коллектив, оценивая его профессиональные качества. Среди этих качеств выделить такие как «профессиональный», «сплоченный», «продуктивный».

Вопрос «Достаточно ли только материального мотивирования сотрудников?» позволил оценить, что думают руководители о системе мотивирования своих сотрудников. Подавляющее большинство считает, что материальной мотивации недостаточно для результативной работы сотрудников.

Исходя из результатов опроса, можно сделать вывод, что руководители различных уровней на предприятиях используют как материальные, так и нематериальные способы мотивирования сотрудников. Организации не используют все компоненты системы нематериального мотивирования. Для более эффективной мотивации персонала руководителям следует обратить внимание на такие способы нематериальной мотивации, как использование льгот для сотрудников, учёт пожеланий при составлении рабочих графиков, проведение неформальных встреч с участием руководства. Результаты исследования свидетельствуют, что методы нематериальной мотивации сотрудников в неполной мере и выборочно используются на предприятиях, при этом руководителями признается важность их роли на предприятии, а грамотная реализация в совокупности может гарантировать дальнейшее развитие и процветание организации.

Список использованных источников

1. Герцберг, Ф. Источники мотивации персонала / Ф. Герцберг // Справочник по управлению персоналом. 2003. № 11. С. 114-119. – Текст : непосредственный.
2. Маслоу, А. Г. Мотивация и личность / А. Г. Маслоу. СПб., 2013. – 351 с. – Текст : непосредственный.
3. Макклелланд, Д. Мотивация человека / Д. Макклелланд. СПб., 2007. – 669 с. – Текст : непосредственный.
4. Ламихов, Ю. Б. Система нематериальной мотивации на современных предприятиях / Ю. Б. Ламихов. – Текст : непосредственный // Общество: социология, психология, педагогика. – 2019. – №4.

УДК 005.963.1

Практика профессионального развития персонала организации на примере филиала «Бачатский угольный разрез» АО «УК «Кузбассразрезголь»

Семьнина А.И.¹

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

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

Аннотация: В данной статье рассматривается актуальность развития персонала, основные понятия профессионального развития персонала, организационно-экономические мероприятия, касающиеся процесса развития персонала. Выделены основные результаты развития персонала. Изучены основные направления развития персонала филиала «Бачатский угольный разрез» АО «УК «Кузбассразрезуголь». Проанализированы методы развития персонала филиала «Бачатский угольный разрез» АО «УК «Кузбассразрезуголь» и предложены мероприятия, для их усовершенствования.

Ключевые слова: актуальность, профессиональное развитие персонала, результаты развития персонала, профессиональное, социальное, личностное развитие, методы развития персонала, филиал «Бачатский угольный разрез» АО «УК «Кузбассразрезуголь», система профессионального развития, деловая игра, тренинг, дистанционное обучение.

Practice of professional development of the organization's personnel on the example of the branch «Bachatsky coal mine» JSC «UK «Kuzbassrazrezugol»

Semykina A.I.¹

Scientific supervisor: D.E., associate Professor Zatepyakin O.A.¹

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Abstract: this article discusses the relevance of personnel development, the main concepts of professional development of personnel, organizational and economic measures related to the process of personnel development. The main results of personnel development are highlighted. The main directions of personnel development of the branch «Bachatsky coal mine» JSC «UK «Kuzbassrazrezugol» are studied. Methods of personnel development of the branch «Bachatsky coal mine» JSC «UK «Kuzbassrazrezugol» are analyzed and measures for their improvement are proposed.

Keywords: professional development of personnel, results of personnel development, professional, social, personal development, methods of personnel development, branch «Bachatsky coal mine» JSC «UK «Kuzbassrazrezugol», system of professional development, business game, training, distance learning.

Анализируя мнения многих ученых и опыт, дающих положительные результаты, российских и зарубежных компаний, можно сделать вывод, что при соблюдении должного контроля, в ближайшее время все затраченные ресурсы на развитие персонала оправдают себя в полном объеме. В настоящее время интерес к профессиональному развитию персонала со стороны предприятий растет, так как многие работодатели хотят обладать персоналом, уровень подготовки которого отвечает инновационным требованиям времени.

Актуальность данной темы заключается в том, что в настоящее время происходит интенсивное развитие техники и технологий, изменяется стратегия развития организации – возникает потребность в дополнительных знаниях, в развитии новых навыков и нестандартных подходах к работе. Для того, чтобы сотрудники могли занимать соответствующие должности, принимать эффективные решения и нестандартно мыслить, необходимо способствовать эффективному современному развитию персонала.

Профессиональное развитие – это процесс, в результате которого сотрудники усовершенствованы, с расширенным спектром знаний, обладают развитыми личными качествами, которые позволят освоить новые профессиональные знания и навыки, необходимые для выполнения им трудовых обязанностей, а также повысить свою конкурентоспособность [1].

Современная теория развития персонала чаще всего обуславливается целями и задачами, стратегией и политикой, научными принципами, методами, видами развития сотрудников предприятия, обеспечивающие соответствие нормы качественного уровня персонала запросам организации, а также дают шанс работникам самореализоваться с профессиональной точки зрения. При этом, цели и задачи развития сотрудников должны быть направлены в то русло, которое организация считает приоритетным, что необходимо понимать при построении стратегии развития персонала, так как данный фактор является в основном для любой организации получением прибыли, но немало важно помнить и про сохранение кадров и их качественных показателей. Следовательно, необходимо понимать, что должна присутствовать корреляция между стратегией развития персонала и стратегией развития организации.

При плановом развитии персонала организация одновременно решает две основные задачи [2]:

- для организации повышается вероятность наилучшего и полноценного использования трудового потенциала работника в целях максимизации своей конкурентоспособности;
- для работника повышается возможность достигнуть полноценной самоактуализации и максимизации своей конкурентоспособности на рынке труда.

Процесс развития персонала является системой организационно-экономических мероприятий, которые включают в себя [3]:

- выработку стратегии;
- прогнозирование и планирование потребности в персонале;
- профессиональное обучение;
- переподготовку и повышение квалификации персонала;
- планирование деловой карьеры;
- ротацию кадров;
- работу с кадровым резервом;
- организацию адаптации.

Важнейшей целью развития персонала выступает обеспечение такой квалификации кадров организации, которая позволит на должном уровне выполнять возложенные на них функции, задачи и работы в процессе разработки, производства и поставки продукции организации.

Развитие персонала влечет за собой предполагаемые результаты, которые отразятся не только на самом персонале, но и на организации и даже обществе (таблица 1).

Таблица 1 – Результаты развития персонала [4]

Результаты		
Для организации	Для персонала	Для общества
Увеличение производительности труда, повышение качества труда	Сохранение рабочего места. Повышение конкурентоспособности работника	Развитие трудового потенциала общества
Увеличение доходов организации	Пополнение интеллектуального капитала, приобретение новых навыков	Повышение производительности общественного труда и социальной стабильности регионов
Сокращение сроков периода адаптации	Увеличение собственной стоимости (как работника) на рынке труда	
Повышение мотивации сотрудников	Возможность карьерного роста	
Улучшение морально – психологического климата	Получение новых связей и контактов в обществе	
Улучшение трудовой дисциплины	Повышение личностных качеств	
Предотвращение или сокращение текучести кадров		

Анализ содержания таблицы 1 приводит к выводу о том, что развитие персонала организации является комплексной функцией управления персоналом и предполагает, что в процессе развития происходят прямые капиталовложения в работников, направленные на повышение их конкурентоспособности, а, следовательно, и конкурентоспособности организации. Что касается общества в целом, развитие также играет не малую роль.

Развитие персонала филиала «Бачатский угольный разрез» АО «УК «Кузбассразрезуголь» осуществляется по следующим направлениям: профессиональное, социальное, личностное развитие. При этом, связи между данными направлениями представлены на рисунке 1.

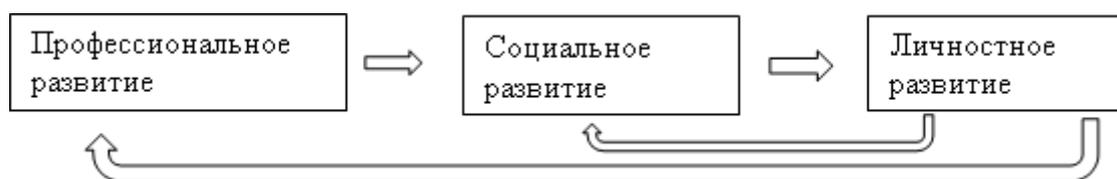


Рисунок 1 – Направления развития персонала филиала «Бачатский угольный разрез» АО «УК «Кузбассразрезуголь» [6]

Профессиональное развитие персонала в филиале «Бачатский угольный разрез» АО «УК «Кузбассразрезуголь» происходит в процессе получения умений и навыков, а также в процессе непосредственного обучения. Профессиональное развитие персонала преследует цель повышения и раскрытия его профессионального потенциала.

Профессиональный потенциал (как элемент человеческого) является совокупной способностью физических и духовных свойств отдельного работника достигать в заданных условиях определенных результатов

производственной деятельности, его способность совершенствоваться в процессе труда, решать новые задачи.

В результате эффективного профессионального развития происходит социальное развитие индивида, которое проявляется, в первую очередь, в карьерном росте, а также повышении социального статуса.

Итоговым звеном цепи развития является личностный рост, который происходит в результате формирования системы ценностей, приобретения навыков предотвращения и разрешения конфликтов, работы в коллективе, а также путем физического, психологического, духовного, культурного, этического и эстетического развития индивида. В свою очередь, личностное развитие влияет на профессиональное развитие (путем повышения самомотивации к обучению) и социальное развитие (вследствие признания заслуг, опыта, знаний и т.д.).

Рассмотрим методы профессионального развития персонала, которые используются в филиале «Бачатский угольный разрез» АО «УК «Кузбассразрезуголь».

- Наставничество.
- Лекции.
- Семинары.

Это традиционные и обыденные формы, которые присутствуют на многих предприятиях давно. У данных методов есть свои плюсы и минусы. Рассмотрим кратко преимущества и недостатки данных методов.

Обучение путем передачи знаний и навыков от более опытного менее опытному работнику, обеспечивает консультационную поддержку и обучение всего персонала ОАО «УК «Кузбассразрезуголь» филиала «Бачатский угольный разрез».

Наставничество используется как для адаптации новых сотрудников на предприятии, так и для развития карьеры специалистов, и именно наставники могут помочь им освоить необходимые знания и навыки для непрерывного профессионального роста и развития.

Наставничество – данный метод требует особой подготовки и склада характера от наставника, которым практически невозможно стать по распоряжению сверху. Особенно распространенным там, где практический опыт играет исключительную роль в подготовке специалистов. Наставничество играет существенную роль в развитии персонала компании [5].

Преимущества: процесс адаптации становится более качественным; значительно повышается уровень мотивации специалистов; обеспечивается профессиональный рост сотрудников.

Недостатки: недостаточная подготовка и мотивация самого наставника; отсутствие обратной связи (наставник и подопечный не смогли «сработаться»); подавление наставником подопечного, использование им неправильных методов преподавания (модель «делай, как я, не спрашивай, почему»); отсутствие внешнего контроля, значимых критериев успешного наставничества.

Лекция – это где помещается большой объем учебного материала в короткий срок и развиваются новые идеи. Слушатели являются пассивными

участниками и отсутствует обратная связь, именно поэтому невозможно контролировать степень усвоения материала обучающимися [3].

Преимущества: контролируется содержание и последовательность лекционного материала; охват большой аудитории; минимальные денежные затраты (особенно при большом числе слушателей).

Недостатки: снижение эффективности усвоения учебного материала, за счет отсутствия обратной связи и низкой активности слушателей; нет возможности уточнить различия в уровне образования и профессиональных навыках; высокие требования к лектору.

Во время семинарских занятий проявляется активность слушателей и возникает двусторонняя коммуникация между обучающимися и преподавателем, где можно проверить усвоение материала и при необходимости помочь слушателям лучше разобраться в содержании и смысле изучаемой темы [2].

Преимущества: имеется возможность контролировать степень понимания слушателем пройденной темы, с помощью заданных вопросов и практических заданий по пройденному материалу; на семинаре человек лучше усваивает материал, чем при самостоятельном прочтении; устанавливаются прочные связи между полученным материалом на семинаре и знаниями, и навыками, которыми слушатели уже располагают в настоящий момент.

Недостатки: проводятся на небольшую аудиторию: по 8 – 25 человек; также ведущий семинара должен обладать такими качествами, как опыт, коммуникабельность, высокий уровень образования.

Таким образом, выбирая методы профессионального развития персонала для осуществления на практике на предприятии, прежде всего необходимо учитывать все «за» и «против», а также не заикливаться только на традиционных, «проверенных годами» методами, т.к. инновационный процесс в настоящее время является одним из важных факторов для конкурентоспособности на рынке.

После проведенного анализа практики профессионального развития персонала организации на примере филиала «Бачатский угольный разрез» АО «УК «Кузбассразрезуголь» была разработана система развития персонала, которая позволит усовершенствовать данный процесс, отвечая всем требованиям инновационного процесса.

На предприятии необходимо создать систему развития персонала, которая будет включать:

- создание базы внутреннего и внешнего резерва;
- тренинги, дистанционное обучение;
- деловая игра.

Резерв персонала обеспечивает бесперебойную и компетентную работу всех подразделений филиала при перемещениях персонала (переводах, увольнениях, болезнях), и наиболее полное удовлетворение потребностей предприятия в работниках той или иной профессии за счет имеющихся кадров.

Тренинги по совершенствованию профессиональных и личностных качеств руководителей и специалистов направлены на развитие навыков персонала для успешного выполнения задач производства, повышения

эффективности производственной деятельности, управленческих решений и взаимодействий.

В структуру входят тренинги по психологии делового общения, формированию команды, делегированию полномочий, соблюдению техники безопасности и так далее.

Дистанционное обучение является довольно-таки актуальным методом, применяющимся в российских организациях. Данная форма обучения подразумевает использование информационных технологий, с помощью которых появляется возможность обучать персонал на расстоянии. Обучающийся может сам организовать занятия в удобное для себя время.

В данном процессе обучения могут участвовать неограниченное число сотрудников, также обучение происходит на рабочем месте либо дома, или в любом удобном месте, где есть необходимые устройства подключения. У работников появляется возможность самостоятельно выбрать время для обучения, полученные знания можно сразу же применить на практике в организации.

Деловая игра. Данный метод является наиболее близким к настоящей профессиональной деятельности обучающихся. Происходит отработка учебной тематики на основе ситуаций и материала, моделирующих те или иные аспекты профессиональной деятельности слушателей. Условия деловых игр создаются максимально благоприятные, реалистичные и творчески эмоциональные. Чтобы участник мог дополнить свои знания новыми, практически освоить навыки проведения расчетов и принятие каких-либо решений.

При осуществлении данного метода на практике можно увидеть, что проблема рассматривается со всех сторон, подготавливается и принимается решение. Сотрудники при обучении учатся моделировать реальные ситуации и как необходимо поступать в жизни, не совершая ошибок. Также можно увидеть готовность и умение персонала в решении тех или иных проблем.

В итоге, можно предположить, что произойдет в результате создания данной системы:

- увеличение уровня квалификации персонала предприятия, с учетом требований существующего производства и перспектив его развития;
- повышение уровня приверженности работников своей организации;
- снижение потерь, связанных с неправильной оценкой ситуации и неверными действиями работников;
- предотвращение ущерба от наступления рискованных событий, ограничение распространения их отрицательного влияния;
- улучшение координации действий работников;
- значительное сокращение затрат на профессиональное развитие персонала.

Выбор способов развития и обучения кадров зависит от имеющихся у компании ресурсов, длительности соответствующих мероприятий, состава потенциальных участников, квалификации преподавателей, штатной структуры самой организации, а также целей и задач, которые ставит руководство.

Руководство должно понимать, что, инвестируя в профессиональное развитие работников, предприятие получает: повышение эффективности работы сотрудников; сотрудников, способных выполнять более сложные задачи; возможность по максимуму использовать потенциал персонала; повышение общей производительности предприятия.

Правильное отношение предприятия к перспективам развития и профессиональному росту сотрудников, поможет предприятию оставаться эффективным и рентабельным, а также не терять свою нишу на рынке сбыта.

Список использованных источников

1 Ахтямова, Н.В. Профессиональное обучение и развитие персонала предприятия / Н.В. Ахтямова, А.И. Никонова // Молодой ученый. – 2019. – №11. – С. 178-181. – URL <https://moluch.ru/archive/249/57201/>.

2 Бандилет, Н.Н. Профессиональное развитие персонала / Н.Н. Бандилет // Наука и образование сегодня. – 2019. – №2 (37). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-razvitiie-personala-1>.

3 Гарфетдинов, Р.А. Обучение как эффективное направление профессионального развития персонала современной организации / Р.А. Гарфетдинов // «Вестник науки»: электронный журнал. – 2019. – №1 (10). – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=36769293>.

4 Махметова, Б. Эффективное управление персоналом организации / Б. Махметова // Уральский научный вестник. – 2017. – Т. 3. – № 1. – С. 35-37.

5 Дейнека А.В. Управление персоналом организации [Текст]: учебник для бакалавров / А.В. Дейнека – Москва : Дашков и К, 2015 – 292 с.

6 «Кузбассразрезуголь» – холдинговая компания. Официальный сайт. – 2020. – URL: <http://www.kru.ru/ru/>.

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 долевого хозяйства.....	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