

Правительство Новосибирской области
Совет ректоров вузов Новосибирской области
Новосибирское областное отделение
Национальной системы развития научной, творческой
и инновационной деятельности молодежи России «Интеграция»
Новосибирский государственный университет
экономики и управления «НИНХ»

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК

Сборник тезисов докладов МНСК–2016
«Интеллектуальный потенциал Сибири»
24–25 мая 2016 г.

Секция «Экономика и управление»

**Подсекция «Экономика и управление
человеческими ресурсами»**

Новосибирск
2016

ББК 65.261
С56

С56 **Современные** проблемы гуманитарных и социально-экономических наук : сборник тезисов докладов Межвузовской научной студенческой конференции. Секция «Экономика и управление». Подсекция «Экономика и управление человеческими ресурсами» ; Новосиб. гос. ун-т экономики и управления. — Новосибирск : НГУЭУ, 2016. — 35 с.

ББК 65.261

© Новосибирский государственный
университет экономики
и управления «НИНХ», 2016

СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

А. В. Агеенко

Новосибирский государственный университет
экономики и управления «НИНХ»

Стимулирующие выплаты — это составная часть заработной платы, включающая надбавки, доплаты, премии и иные выплаты. Стимулирующие выплаты связывают индивидуальные способности работника и его личный вклад в производство.

В исследовании были рассмотрены стимулирующие выплаты на примере ОАО «НМЗ им. Кузмина».

На предприятии разработаны множество документов, регламентирующих стимулирующие выплаты, однако, несмотря на их проработанность, ознакомлены сотрудники с ними не в полной мере. Есть проблемы и с применением стимулирующих выплат.

При анализе среднемесячной заработной платы на предприятии было выявлено, что воспроизводственная функция заработной платы, в целом, выполняется (количество прожиточных минимумов в средней заработной плате от 3,22 до 3,48). Однако стимулирующая функция выполняется в полной мере только у руководителей завода. Среднемесячная заработная плата по НСО и среднемесячная заработная плата по предприятию находятся на одном уровне, в то время как показатели доплат за условия работы, квалификацию и т. д. значительно выше, чем в среднем по области.

Основные проблемы на предприятии: 1) отсутствие на практике использования многочисленных доплат и надбавок стимулирующего характера, представленных в регламентах предприятия; 2) начисление премий преимущественно за общие результаты деятельности завода; 3) высокий коэффициент текучести персонала.

Основные пути решения проблем: 1) введение на предприятии единого регламента, документа по всем стимулирующим выплатам и условиям их получения; 2) обязательное информирование сотрудников о действующих стимулирующих выплатах; 3) увеличение средств на индивидуальные стимулирующие выплаты.

Таким образом, стимулирующие выплаты необходимо использовать для более эффективного влияния на результаты трудовой деятельности работников. Только высокомотивированный работник сможет вывести предприятие на новый более качественный уровень.

Научный руководитель — канд. экон. наук, доцент *Н. Н. Абакумова*

ПРОБЛЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ

И. С. Алексеева

Новосибирский государственный университет
экономики и управления «НИНХ»

Проблема стимулирования персонала, как носителя человеческого капитала, имеет большое значение для достижения организацией высоких общеэкономических показателей.

Известно, что стимулирование — это процесс воздействия на трудовое поведение работника путем создания определенных внешних условий, которые могут заставить человека изменить его поведение в процессе труда. Человек должен рассматриваться не только как фактор производства, но и как личность, для которой важно не только работать с целью получения материального вознаграждения, но и получения удовлетворения от своей трудовой деятельности.

В системе стимулирования применяется целый комплекс стимулов: прямого воздействия (приказы, распоряжения, инструкции, внушения) и опосредованного действия (создание определенной внешней ситуации); позитивные (достижение или превышение нормативов деятельности) и негативные (отклонение от норматива); индивидуальные и коллективные; материальные (денежные и неденежные), нематериальные и многие другие. Практическое их использование в управлении персоналом достигается с помощью экономических, административных и социально-психологических методов управления. Эффективной считается такая система стимулирования, в которой методы стимулирования, сами стимулы применяются комплексно, так как интересы, мотивы поведения у работников разнятся в большом диапазоне.

Индикатором неэффективности системы стимулирования может служить показатель текучести персонала организации. Анализ ситуации, сложившейся в двух компаниях общественного питания (ресторанах), показал, что показатель текучести в 2015 г. составил в них 104,8 и 104,4 %. Путем социологического опроса было выяснено, что самым важным для работников является материальное стимулирование (оклады, индивидуальные надбавки, эффективная система премирования). Среди нематериальных его видов — признание трудовых достижений работников, формирование соответствующей организационной культуры, предоставление социальных льгот.

Научный руководитель — канд. экон. наук, профессор *Е. В. Маслов*

ВНУТРИФИРМЕННОЕ ДВИЖЕНИЕ ПЕРСОНАЛА И ЕГО РЕГУЛИРОВАНИЕ

А. А. Арбузова

Новосибирский государственный университет
экономики и управления «НИНХ»

Внутрифирменное движение персонала представляет собой сложный социально-экономический процесс, проявляющийся в смене работниками внутри предприятия структурного подразделения, профессии, квалификации, а часто и первичного производственного коллектива. Оно имеет непосредственное отношение к внутреннему рынку труда предприятия, выступая в качестве одного из инструментов его регулирования.

Внутрифирменное движение персонала имеет не только свои существенные преимущества перед внешним движением, связанным с увольнением работников, но и свои определенные недостатки (потери от простоя рабочего места, пока не будет найден новый работник, временное снижение производительности труда в период адаптации на новой работе, затраты на обучение и др.). Потери возрастают, если инициатором движения выступает сам работник, стремясь реализовать свои личные цели, а само движение представляет по своей сути внутрифирменную текучесть персонала.

Стоит задача управления внутрифирменным движением персонала в направлении более полного использования его преимуществ, причем с учетом не только интересов работников, но и интересов организации обеспечить реализацию своих стратегических целей. Переход к рынку требует от руководителей организации обеспечивать высокую эффективность производства, в том числе и за счет придания внутрифирменному движению персонала более целенаправленного характера. Одним из инструментов регулирования выступает построение баланса квалифицированной рабочей силы, который состоит из двух частей: потребности в персонале в профессиональном разрезе и источников удовлетворения этой потребности, в том числе как за счет внутренних источников, связанных с изменением расстановки собственного персонала, так и за счет внешнего источника (набора со стороны). При этом можно опереться на исследования, согласно которым рациональное соотношение между перемещениями работников по инициативе самих работников и по инициативе руководителей составляет, соответственно, 70 % на 30 %.

Научный руководитель — канд. экон. наук, профессор *Е. В. Маслов*

ОЦЕНКА УСПЕШНОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА: МЕТОДИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

К. Ю. Артемина

Бийский технологический институт (филиал)
ФГБОУ ВО «Алтайский государственный технический университет
им. И. И. Ползунова»

Подготовка высококвалифицированных специалистов — одно из наиболее приоритетных направлений деятельности любого современного и профессионального учебного заведения.

Алгоритм самооценки успешности трудоустройства выпускников вузов предполагает последовательное выполнение следующих этапов:

1. Детализация перечня компетенций, предусмотренных ФГОС ВПО (или ВО).

2. Согласование детализации компетенций с представителями работодателей.

3. Разработка опросной анкеты.

4. Обработка результатов анкетирования респондентов, расчет индексов сформированности и востребованности компетенций, интегрального индекса успешности трудоустройства выпускников ($I_{\text{усп. тр.}}$).

Трансформация уровней в индексы сформированности и востребованности производится в соответствии с картой экспертных оценок.

Очевидно, что индекс успешности трудоустройства будет представлять собой отношение индекса сформированности к индексу востребованности компетенций: $I_{\text{усп. тр.}} = I_{\text{сфор}} \div I_{\text{востр}}$;

5. Расчет коэффициента успешности трудоустройства: $\Delta K_{\text{усп. тр.}} = (I_{\text{усп. тр.}} - 1) \div 100 \%$. Данный коэффициент, по сути, отражающий степень отклонения уровня сформированности компетенций от уровня их востребованности на конкретном рабочем месте, выступает одним из критериев успешности трудоустройства.

6. Построение Карты успешности трудоустройства.

В заключение необходимо отметить, что предложенная методика получила одобрение научно-методического совета института и, соответственно, разрешение на ее апробацию, в рамках дипломного проектирования на примере выпускников направления подготовки «Менеджмент».

Научный руководитель — д-р экон. наук, профессор *Л. Г. Миляева*

ГЕНДЕРНОЕ НЕРАВЕНСТВО В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ

А. Е. Белова

Новосибирский государственный университет
экономики и управления «НИНХ»

Проблема влияния гендерных различий на рынок труда является одной из острых проблем, волнующих современное общество в условиях кризиса — когда предложение труда превышает спрос.

Так, при анализе данных Росстата последних лет выяснилось, что занятых мужчин больше, чем женщин, и особенно эта разница проявляется в 2013 г. (на 7,02 %). Кроме того, на протяжении десяти лет наблюдается четкая тенденция роста как доли, так и численности мужского пола в структуре занятого населения. В численности занятых женщин не наблюдалось значительного роста, к 2013 г. их число за десять лет увеличилось всего лишь на 72 тысячи человек, что практически втрое меньше, чем мужчин.

Среди безработных также характерно доминирование сильного пола — в 2013 г. мужчин больше, чем женщин на 10,8 %. Тогда возникает противоречие: представителей мужского пола больше и в составе занятого, и в составе безработного населения. Это может быть связано, во-первых, с тем, что мужчины легче соглашаются на потерю работы в расчете найти новую. А во-вторых, не исключено, что женщины, потеряв работу, отчаиваются и теряют желание заниматься поиском нового работодателя, и, поэтому они себя полностью посвящают ведению домашнего хозяйства, воспитанию детей.

Если же затрагивать вид деятельности, то стоит заметить, что среди представителей органов власти, руководителей организаций и предпринимателей также доминируют мужчины. Это может быть связано либо с дискриминацией со стороны работодателей, либо с вытеснением женщин противоположным полом с конкурентных и престижных позиций.

В итоге, можно сказать, что дискриминация на сегодняшний день является распространенным явлением. Для решения данной проблемы необходимо преобразовать структуру спроса в сфере труда, практику найма и продвижения персонала, а также усилить поддержку женщин со стороны государства в сфере предпринимательства.

Научный руководитель — канд. экон. наук, доцент *Д. С. Константинова*

МОДЕЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ ЛОЯЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ В БАНКОВСКОЙ СФЕРЕ

Е. В. Васильева

Новосибирский государственный университет
экономики и управления «НИНХ»

На сегодняшний день для многих компаний важной становится проблема формирования лояльности персонала, поскольку отсутствие лояльности может привести к повышенной текучести кадров, что связано с затратами на поиск и обучение новых сотрудников и неблагонадежному поведению со стороны действующего персонала. Управление лояльностью позволяет повысить эффективность и конкурентоспособность компании, а также привлечь и удержать наиболее ценных работников.

Целью исследования является разработка модели формирования лояльности персонала. Предметом исследования является лояльность как положительное отношение работника к организации, идентификация организационных успехов с личными.

В зависимости от того, на каком этапе жизненного цикла находится сотрудник, будет меняться и его отношение к организации. В связи с этим нами была разработана модель формирования лояльности, за основу взяты работы Доминьяк В. И. и Харского К. В. Модель представлена в виде графика кривой, разделенного на области А, В, С, D. Каждая область отвечает за отдельный этап жизненного цикла работника, начиная от момента до его вступления в организацию. Комплекс необходимых мероприятий будет зависеть от содержания конкретного этапа с учетом возникающих рисков (влияние прошлого опыта, расхождение ожиданий сотрудника с его субъективной оценкой организации, нежелание развиваться дальше и т. д.).

Практическое применение модели формирования лояльности реализовано на примере подразделения по обслуживанию значимых клиентов банка № 8047/0313 ПАО Сбербанк. На основании предложенной модели составлен план по формированию и поддержанию лояльности по выделенным группам работников. Предложенные меры рекомендованы к внедрению.

Научный руководитель — канд. экон. наук, доцент *Ю. А. Масалова*

СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ СРЕДЫ

Ю. Д. Васильчук

Новосибирский государственный
архитектурно-строительный университет (Сибстрин)

Инновации являются результатом интеллектуального труда человека, его способности найти новые подходы, посмотреть на проблему с неожиданной стороны. Инновации предполагают выход на качественно новый уровень, позволяющий на порядок увеличить производительность, упростить и удешевить технологический процесс, придать выпускаемой продукции новые качества. И очень важно мотивировать персонал на поиски этих идей, на их разработку.

Мотивация — это процесс побуждения к деятельности для достижения общих целей. Мотивы как внутренние побуждения активности индивидов и групп следует отличать от внешних побуждений — стимулов, воздействия объективных условий. Стимулы становятся мотивами, если они отвечают потребностям индивида.

Эффективный менеджмент в инновационной сфере невозможен без знания, понимания и использования мотивов, подталкивающих как отдельных работников, так и трудовые коллективы к повышению творческой активности и интенсивности инновационных преобразований. И именно стимулирование может сыграть огромную роль в организации инновационной деятельности предприятия, так как оно направлено на мотивацию работника к эффективному и качественному труду, который не только покрывает издержки работодателя на организацию процесса производства, оплату труда, но и позволяет получить определенную прибыль.

Чем выше уровень развития человеческих отношений в организации, тем реже в качестве инструмента управления людьми используется стимулирование.

Инновационный тип современного производства по-новому формулирует проблему профессиональной успешности, формирует особую систему отбора, переобучения и социальной адаптации работника. Новая ситуация заставляет искать нетрадиционные социальные технологии, требует от работника умения сочетать врожденные и приобретенные качества с требованиями окружающей его среды, воспринимать широкий спектр трудовой мотивации.

Научный руководитель — доцент *И. Д. Гребенщикова*

К ВОПРОСУ О ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Ю. К. Воротникова

Новосибирский государственный университет
экономики и управления «НИНХ»

Одной из актуальных проблем рыночной экономики является дифференциация заработной платы. Так, высокая дифференциация приводит к значительному разрыву в доходах и недовольству работников, а низкая — к отсутствию мотивации к труду.

Нами был проведен статистический анализ дифференциации заработной платы в торговых центрах ТХ «Сибирский Гигант».

Анализ заработной платы по должностям показал, что наибольший размер вознаграждения получает директор (60 тыс.), а наименьший — упаковщик (10 тыс.). Если сравнивать заработную плату сотрудников со средней заработной платой по Новосибирской области, то она выше только у директора магазина в 2,2 раза, заместителя директора — в 1,5 раза. При этом средняя заработная плата по области превышает размер заработной платы наименее оплачиваемых сотрудников в 2,7 раз.

Модальное значение составило 22 151 руб. и превысило медианное, равное 20 603 руб. Оба эти показателя также оказались ниже средней заработной платы по области в 1,2 и 1,3 раза соответственно. Таким образом, выявлено, что зарплата для большинства работников не выполняет стимулирующую функцию.

Анализ заработных плат по децильным группам показал незначительные разрывы. Так разница между четвертой и пятой децилями, между шестой и седьмой составил всего по 2,6 %. Децильный коэффициент дифференциации показал, что минимальная заработная плата 10% наиболее высокооплачиваемых работников в 1,6 раз превышает максимальную заработную плату 10 % наименее оплачиваемых.

Согласно проведенному исследованию, в организации четко вырисовывается тенденция незначительной дифференциации заработной платы. Из-за этого возникает снижение ее стимулирующего эффекта.

В связи с этим холдингу рекомендуется установить категоричность внутри должностей. Это позволит выстроить иерархию внутри должностей и грамотно дифференцировать заработную плату работников.

Научный руководитель — канд. экон. наук, доцент *Н. Н. Абакумова*

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ КАРЬЕРОЙ МЕНЕДЖЕРА

О. В. Герасимова

Сибирский университет потребительской кооперации

Цель исследования — разработать модель компетенций менеджера по работе с корпоративными клиентами для управления его карьерой. Гипотезой исследования служило предположение, что использование модели компетенции для менеджеров банка «Левобережный» устранит выявленные проблемы и улучшить показатели эффективности работы. Объект наблюдения — Новосибирский социальный коммерческий банк «Левобережный».

Проблема исследования выявлено, что в настоящее время построение карьеры менеджера в банке «Левобережный» зависит от выполнения сотрудником установленного индивидуального плана работника на каждый квартал года, а также от коэффициента эффективности работы менеджера за год. При этом не учитывается, какими способами был достигнут результат и приведет ли повышение в должности к увеличению этих показателей или они останутся на прежнем уровне. Остаются без внимания как профессиональные, так и личностные компетенции индивидуальных сотрудников и должности в целом. Обратная связь (отзыв непосредственного руководителя сотрудника) по работе менеджера состоит устных субъективных, хаотичных и/или безосновательных указаний о улучшении и корректировки работы менеджера. Поэтому сотрудник не знает, что конкретно в его поведении не способствует карьерному росту, какие изменения необходимы для увеличения роста показателей эффективности.

Практическая значимость исследования заключается в поиске системообразующих качеств эффективного менеджера (по работе с клиентами) банка. Данные, полученные в ходе исследования, позволяют использовать их при аттестации персонала банка и отборе на вакантные должности и в управлении сотрудниками в процессе трудовой деятельности.

Цель проведенного эмпирического исследования была достигнута, т. к. разработана модель компетенций для менеджера по работе с корпоративными клиентами. А ее применение приводит к положительным тенденциям в организации.

Научный руководитель — канд. экон. наук, доцент *Э. А. Новосёлова*

ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ЧЕРЕЗ АНАЛИЗ ЖИЛИЩНЫХ УСЛОВИЙ

Е. А. Гольденберг

Новосибирский государственный университет
экономики и управления «НИНХ»

Качество жизни представляет собой условия, отражающие степень удовлетворения потребностей человека на конкретном историческом этапе. В связи с этим вопрос оценки качества жизни является актуальным во все времена, в любом обществе, а результаты оценки могут лечь в основу мероприятий по улучшению качества жизни.

В соответствии с концепцией ООН 1961 г., выделяют девять компонент качества жизни, каждая из которых отражает ту или иную сторону жизни человека и позволяет охарактеризовать качество жизни населения. Среди компонент выделены жилищные условия, анализ которых позволит судить о степени развития жилищного сектора: о его благоустройстве, доступности и т. д. Все это способствует оценке качества жизни населения в данном аспекте.

Так, при анализе общей площади жилых помещений, приходящейся на одного жителя, была выявлена тенденция к постоянному ее увеличению, что свидетельствует о расширении возможности предоставления жилья. Рассматривая благоустройство жилья, можно отметить рост капитально отремонтированных помещений (в 1,3 раза по сравнению с 2005 г.), снижение доли ветхого и аварийного жилья (на 0,5 %), а также тенденцию к росту жилых помещений, оснащенных централизованными отоплением, горячим водоснабжением и водопроводом.

Доступность жилья, характеризующуюся соотношением темпов роста заработной платы и темпов роста цен на жилье, можно оценить как явление, имеющее положительную тенденцию.

Оценить жилищные условия можно не только с помощью объективных показателей, но и через субъективное мнение граждан. Так опрос населения показал, что большинство (62 %) считают незначительными положительные изменения жилищных условий.

Таким образом, оценивая качество жизни через компоненту «жилищные условия», мы можем говорить, что по объективным данным качество жизни улучшается, по субъективной же оценке можно судить о незначительности этих изменений для самих граждан.

Научный руководитель — канд. экон. наук, доцент *Д. С. Константинова*

ПРОБЛЕМА АДАПТАЦИИ ИНОСТРАННЫХ СТУДЕНТОВ В ФГБОУ ВПО СГУПС

Н. С. Еряшкина, К. О. Коршунова

Сибирский государственный университет путей сообщения

Адаптация иностранных студентов к ситуации обучения и проживания, обусловленная усилением потребности в преодолении географических границ для предоставления образовательных услуг, является сегодня важным вопросом, который сдерживает интернационализацию современного высшего образования в России. Между тем, потребность в подготовке конкурентоспособных иностранных специалистов, понимающих и принимающих российскую специфику, является сегодня одним из важных условий экономического развития России. Поэтому решение проблемы адаптации иностранных студентов к условиям обучения и проживания в России является стратегически важной для успешного продвижения России на мировом рынке.

Проблема адаптации иностранных студентов является актуальной и для ФГБОУ ВПО СГУПС (далее СГУПС), что подтверждают результаты проведенного нами исследования.

При проведении исследования использовалась сплошная выборка. Участие в исследовании приняли иностранные студенты со 2 по 5 курс. Возраст участников исследования от 18 до 23 лет, средний возраст 20 лет. В качестве инструментов исследования нами были использованы: анализ документов, опрос (интервьюирование), наблюдение. В ходе исследования были выявлены следующие проблемы адаптации иностранных студентов СГУПС. Студенты, прибывшие в Новосибирск из различных восточных стран, с первых дней испытывают стресс, связанный с высоким уровнем интеллектуальной нагрузки, эмоционально-психологическим напряжением, бытовыми проблемами, социальной и возрастной перестройкой личности, резкой сменой климатогеографических условий. Все это очень влияет не только на состояние здоровья студентов, но и на успеваемость в институте.

Поэтому нами была разработана программа адаптации иностранных студентов ФГБОУ ВПО СГУПС, которая состоит из 7 блоков: социальная адаптация, психологическая адаптация, межкультурная адаптация, социально-психологическая адаптация во время обучения, языковая адаптация, научно-методическое сопровождение и мониторинг.

Научный руководитель — канд. филос. наук, доцент *О. А. Мубаракишина*

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ РАЗДЕЛЕНИЯ И КООПЕРАЦИИ ТРУДА НА ТЕПЛОСАНТЕХНИЧЕСКОМ УЧАСТКЕ

Н. С. Квачева

Новосибирский государственный университет
экономики и управления «НИИХ»

Вопросам постоянного совершенствования разделения и кооперации труда в экономически развитых странах придается очень большое значение. Эта работа рассматривается как мощный фактор повышения эффективности производства.

В качестве объекта исследования было выбрано ХК ОАО «НЭВЗ-Союз», занимающееся производственной деятельностью. Информационной базой исследования послужили данные об экономической деятельности организации, а также проведенные замеры затрат рабочего времени, а именно — фотографии рабочего времени по рабочим теплосантехнического участка предприятия.

В ходе факторного анализа производительности труда на предприятии было установлено, что снижение уровня выработки в значительной степени связано с недостатками обслуживания основных рабочих. Дальнейшее исследование было проведено на теплосантехническом участке, где заняты рабочие, обслуживающие основное производство. Анализ фотографий рабочего дня показал, что на участке имеются потери рабочего времени у рабочих двух профессий: аппаратчик очистки газа (84 % сменного времени) и машинист компрессорной установки (14 %). Вследствие этого был проведен анализ возможности сокращения потерь рабочего времени путем оптимизации разделения труда. Анализ тарифно-квалификационных справочников показал, что существует возможность для высвобождения аппаратчиков очистки газов и передачи их трудовых функций машинистам компрессорной установки.

Были определены необходимые условия, при которых возможно совмещение профессий, а именно: обоснование выбора совмещения; определение структуры трудовых функций машинистов; измерение трудоёмкости нового объема работ; разработка организационных мероприятий; разработка программы обучения машинистов новой профессии; внесение изменений в систему стимулирования.

Данные условия будут подвергнуты дальнейшей разработке в рамках написания магистерской диссертации.

Научный руководитель — канд. экон. наук, доцент *Д. С. Константинова*

КОМПЕТЕНЦИИ МЕНЕДЖЕРА: ГЕНДЕРНЫЙ ПОДХОД

А. А. Клюкина

Сибирский государственный университет путей сообщения

Традиционно, при обсуждении потенциала мужского и женского лидерства, многие сходились на том, что женщины имеют меньше шансов построить успешную карьеру управленца. Однако патриархальное понимание постепенно уходит из общепринятых стереотипов.

Так, в 2014 г. в России женщины-руководители составили 49 % от общего числа руководителей. Также возрастает спрос у девушек на получение знаний в сфере управления. На период 2013/2014 учебного года по группам специальностей «Экономика и управление» женщины-студенты занимали 62 % от общего числа студентов. Аналогичная ситуация складывается и в СГУПС: на Инженерно-экономическом факультете, по профилю Производственный менеджмент на период 2015/2016 учебного года обучается 65 % девушек.

Заметна схожая ситуация и в сфере транспорта. Так, в филиале ОАО «РЖД» на Западно-Сибирской железной дороге работает более 19 тысяч железнодорожниц — 31 % от общего числа работников.

Мнения ученых расходятся в определении значения гендерных признаков в реализации успешной карьеры руководителя. Но в результате исследований Т. В. Бендас, выяснилось, что женщины-лидеры отличаются от лидеров-мужчин только гендерными признаками и не уступают им по набору компетенций.

В результате опроса, проведенного среди студентов СГУПС, выяснилось, что респонденты в не зависимости от пола имеют лидерские задатки и стремление к построению управленческой карьеры. Однако в качестве потенциального руководителя большинство из них предпочли бы видеть именно мужчину. Исходя из опроса, основной причиной этому служат гендерные стереотипы, распространенные в обществе.

Таким образом, вопрос о женском лидерстве является актуальным и требует дальнейшего исследования.

Научный руководитель — канд. экон. наук, ст. преподаватель

А. С. Вавилова

КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ

А. А. Кузнецова

Сибирский университет потребительской кооперации

Актуальность изучения темы кадрового менеджмента на примере высшего учебного заведения базируется на проблематике современного высшего образования. В России среда функционирования высших учебных заведений значительно изменилась: возросла степень неопределенности, появляются новые факторы риска, вузы работают в условиях снижающегося спроса на услуги из-за демографической ситуации. Это предъявляет повышенные требования к качеству кадрового менеджмента деятельности современной высшей школы.

Для эффективного функционирования кадрового менеджмента в высших учебных заведениях, необходимо правильно планировать не только количество профессорско-преподавательского состава, но и его качество.

На примере ТИ(ф) ФГАОУ ВПО «СВФУ им. М. К Амосова» был рассмотрен профессорско-преподавательский состав, и предложены рекомендации по совершенствованию кадрового состава.

При совершенствовании системы управления персоналом в ТИ(ф) ФГАОУ ВПО «СВФУ им. М.К Амосова» предлагаются следующие рекомендации, которые внесут изменения в деятельность существующей системы управления персоналом:

1. Внедрить среднесрочное планирование повышение квалификации персонала, заключить договор с организациями оказывающими необходимые услуги по дополнительному образованию;

2. Разработать прогноз набора абитуриентов и движение контингента студентов;

3. Заключить договор с университетами в которых действуют ученые советы по защите кандидатских диссертаций на подготовку аспирантов.

На основании прогноза потребности в ППС можно планировать подготовку ППС, что бы обеспечить выполнение требования Федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования.

Научный руководитель — канд. экон. наук, доцент *Э. А. Новосёлова*

АВТОМАТИЗАЦИЯ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

Т. С. Малосай

Новосибирский государственный
архитектурно-строительный университет (Сибстрин)

Актуальность выбранной темы заключается в том, что на сегодняшний день ведение бухгалтерского учета труда и заработной платы, которая является одной из центральных мест во всей системе учета на предприятии без автоматизированных систем невысказимо. Цель исследовательской работы — провести сравнительную характеристику наиболее популярных программ и выявить наиболее эффективную для предприятий нашей страны.

В качестве объекта исследования были выбраны следующие программы: «1С:Бухгалтерия», «Инфо-бухгалтер», «Парус-бухгалтерия», «БЭСТ».

В результате сравнения автоматизированного бухгалтерского учета было выявлено, что наиболее функциональным приложением является приложение «1С:Бухгалтерия». Однако, у данной программы помимо достоинств есть существенные недостатки: сложность освоения данной программы, невозможность работы с графикой и отсутствие бесплатной демонстрационной версии данной программы.

Не менее интересной программой является «ИНФО-Бухгалтер». Существенными достоинствами данной программы являются простота в освоении, высокий уровень технической поддержки, низкая цена, которая в свою очередь даже ниже, чем у «1С:Бухгалтерия», нетребовательность к ресурсам компьютера, быстродействие. Однако у данной программы есть такой существенный недостаток как однозначность. В этом плане наиболее удачной программой является Парус-бухгалтерия. В нем можно построить ту систему учета, которая нужна с учетом специфики предприятия. Еще одной из наиболее используемых бухгалтерских программ является программа БЭСТ. К числу преимуществ данной программы можно отнести: может функционировать как в локальном, так и сетевом варианте, ориентация на комплексную автоматизацию предприятий оптовой торговли.

На основе всего вышеизложенного можно сделать выводы, что для предприятий наиболее приемлемыми приложениями являются «1С:Бухгалтерия» и «ИНФО-Бухгалтер».

Научный руководитель — канд. экон. наук, доцент *А. М. Шкурина*

ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ КАК МЕХАНИЗМ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА СРЕДНЕГО МЕДПЕРСОНАЛА

А. А. Медведко

Сибирский государственный университет путей сообщения

Одним из целевых показателей государственной программы развития здравоохранения, является повышение зарплаты медперсонала, с использованием механизма эффективного контракта. Нормативные документы, принятые Минздравом РФ, содержат примерный перечень показателей оценки деятельности руководителей и врачебного персонала; разработка показателей для должностей среднего и младшего медперсонала является компетенцией местных органов управления здравоохранением и руководителей медучреждений.

Наше исследование проводилось на примере женской консультации ГБУЗ НСО «РД № 2». Цель исследования: анализ структуры затрат рабочего времени среднего и младшего медперсонала для разработки показателей эффективного контракта. Результаты исследования показали следующее. В структуре затрат рабочего времени среднего медперсонала, работающего совместно с врачом на амбулаторном приеме пациентов, основное оперативное время отводится на подготовку, ассистирование при проведении манипуляций и заполнение соответствующей документации. В структуре рабочего времени среднего медперсонала, работающего в специализированных кабинетах, основное оперативное время составляет время реализации основных квалификационных функций. Количество времени на реализацию каждой функции зависит как от содержания деятельности, в соответствии с профилем, так и от особенностей организации деятельности женской консультации.

При разработке Положения об эффективном контракте для среднего медперсонала, в качестве основных показателей оценки деятельности целесообразно учитывать следующие: отсутствие сбоев и задержек в работе; отсутствие зафиксированных нарушений отсутствия нарушений стандартов деятельности; санэпидрежима; отсутствие обоснованных жалоб пациентов; своевременность, достоверность и качество оформления медицинских документов. Так же в качестве дополнительных можно предусмотреть показатели совмещения функций и профессий в ситуации производственной необходимости.

Научный руководитель — ст. преподаватель *Г. Б. Татаринова*

АНАЛИЗ СТРУКТУРНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ В МОТИВАЦИОННОМ ПРОФИЛЕ АБИТУРИЕНТОВ ВУЗА

Н. С. Москвина

Бийский технологический институт

Обострение конкуренции на рынке образовательных услуг усиливает потребность в мониторинге мотивационных приоритетов потенциальных абитуриентов вузов. Принимая во внимание динамичность мотивационного профиля, особую актуальность приобретает исследование так называемых структурных сдвигов, результаты которого позволят выявить трендовую зависимость, а, следовательно, обосновать стратегию повышения конкурентоспособности образовательного учреждения, базирующуюся на теории мотивационного управления поведением потребителей, как потенциальных (абитуриентов), так и нынешних (обучающихся).

Основная цель работы заключается в выявлении структурных сдвигов в мотивационном профиле абитуриентов, базирующемся на результатах исследования мотивов получения высшего образования и выбора вуза 2014–2016 годов.

Объектом исследования является рынок образовательных услуг г. Бийска; предметом исследования выступают мотивационные профили выпускников школ.

В качестве методического инструментария будет использована оригинальная авторская методика, позволяющая оценить направленность и глубину (уровень) структурного сдвига.

Необходимо подчеркнуть, что в 2016 г. данная методика успешно прошла пилотную апробацию. В частности, проведенное исследование показало, что при выборе ВУЗа абитуриентами ощутимо возросла значимость критерия «наличие интересующей специальности» и, напротив, фактически не изменилась приоритетность таких мотивов, как «развитая инфраструктура и «принадлежность ВУЗа к системе государственных образовательных учреждений».

В заключение необходимо подчеркнуть, что адекватность методики своему предназначению обосновала решение научно-методического совета института относительно ее внедрения в систему менеджмента качества образования (мониторинг потребителей).

Научный руководитель — профессор, д-р наук *Л. Г. Миляева*

АНАЛИЗ И НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

А. А. Мельникова, И. А. Пугачева

Сибирский государственный университет путей сообщения

В настоящее время на рынке труда молодых специалистов отмечаются следующие проблемы: несбалансированность спроса и предложения на рынке труда; растущий уровень безработицы; отсутствие необходимого опыта у потенциальных работников; недостаточная подготовка выпускников ВУЗов.

Затраты большого количества ресурсов на обучение выпускника и адаптацию в организации вызывают настороженное отношение работодателей к молодым специалистам, несмотря на искреннее желание работать и огромное усердие молодежи; их иногда нестандартное мышление и даже на то, что из молодого специалиста со временем может получиться отличный работник и последователь интересов компании.

Изучение структуры спроса по отраслям народного хозяйства страны показало, что в крупных городах больше всего вакансий для молодых специалистов размещено в категориях «Продажи», «Административный персонал», «Консультирование», так как эти направления подходят в основном энергичным людям, но с малым опытом работы, и не требуют на начальном этапе серьезной профессиональной подготовки. Меньше всего вакансий было размещено в специализациях, требующих высокого уровня образования, большого стажа и опыта работы.

Проблемы на рынке труда молодых специалистов можно решить и в том числе, посредством адаптации системы образования к потребностям предприятий-работодателей. В свою очередь студенты должны совершенствовать качественные знания и навыки в профессиональной сфере. Подход к выбору будущей профессии должен быть осознанным. Все эти меры, конечно, необходимы в совокупности с решением общих проблем рынка труда в стране.

Научный руководитель — канд. экон. наук, доцент *О. Г. Хабарова*

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПРОДАВЦОВ ТОРГОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Ю. О. Розаленко

Сибирский университет потребительской кооперации

Мотивация и стимулирование относится к числу важнейших проблем управления персоналом, тем более в торговой организации. Актуальность данной проблемы обусловлена тем, что работа продавцов не может быть эффективной, ответственной и инициативной без мотивирующего и стимулирующего воздействия менеджеров.

Рассмотрим общие закономерности мотивации и стимулирования продавцов товаров и услуг в мебельной компании. Так, основная мотивация для продавцов мебельной компании заключается в совместном проведении праздников. Этот вид мотивации очень часто используется в торговых организациях. Это может быть праздничный банкет или выезд на природу, корпоративный выход на каток или в кино. Также, эти мероприятия можно легко связать с совместной полезной деятельностью, например это может быть генеральная уборка офиса или прилегающей территории, весенний «субботник» и т. д.

На примере нашей мебельной компании было выявлено, что мотивация продавцов состоит из совместных проведений праздников и наличия «планерок», в настоящее время этих мероприятий недостаточно для того чтобы персонал работал эффективно и качественно. Так дополнительным методом мотивации для продавцов в мебельной организации может быть проведение конкурсов. Например, это может быть конкурс «Лучший продавец месяца». Победителем конкурса будет тот продавец, чья выручка будет больше по итогам месяца. Это соревнование положительно повлияет на продавцов, заставит их работать более эффективно. Помимо этого, конкурсы принесут разнообразие в их рутинный и однообразный труд.

Научный руководитель — канд. экон. наук, доцент Э. А. Новосёлова

УПРАВЛЕНИЕ ЗАТРАТАМИ НА ПЕРСОНАЛ

В. В. Сидоров

Сибирский государственный университет путей сообщения

Положение в экономике страны и на рынке труда на протяжении последних лет заставляют работодателей принимать достаточно жесткие решения по минимизации затрат на оплату труда. Оптимизация численности становится главным рычагом при сокращении расходов.

Существующая система отчетности обычно предполагает, что расходы, связанные с трудовыми ресурсами это заработная плата и отчисления на социальные нужды. Фактически в структуре расходов есть много статей, прямо или косвенно, зависящих от численности работников. Только возможно более полный учет этих расходов дает объективную картину о затратах, связанных с персоналом.

Если рассмотреть затраты на персонал более подробно, то отметить, что затраты на мероприятия, повышающие квалификацию, способности, а также производительность труда работников считаются инвестициями в человеческий капитал. Издержки на них во много раз будут компенсированы постепенно увеличивающимся потоком доходов в будущем.

С другой стороны, текучесть кадров требует дополнительных затрат, связанных с поисками новой рабочей силы, проведением инструктажей и освоением работ. Высокая текучесть кадров обуславливает обычно рост сверхурочных работ, увеличение браков и простоев, производственного травматизма и др. Все вышеперечисленное способно существенно увеличить расходы, связанные с персоналом и увеличить себестоимость продукции.

Для эффективного управления затратами на персонал необходимо объективно представлять их уровень. Текущая оценка стоимости персонала показала, что для дистанции пути расходы на содержание одного работника административно-управленческого аппарата более чем в 2 раза превышают затраты на 1 производственного рабочего (1 368,4 тыс. р. и 580,3 тыс. р. соответственно).

Определение полных затрат на персонал является основой для разработки рекомендаций для экономической оценки улучшения показателей использования трудовых ресурсов, повышения производительности труда, сокращения потерь рабочего времени и др.

Научный руководитель — канд. экон. наук, доцент *М. О. Северова*

АКТУАЛИЗАЦИЯ СОДЕРЖАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ ПРИ УТВЕРЖДЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА

А. И. Ушакова

Сибирский государственный университет путей сообщения

Базовым элементом формируемой в РФ национальной системы квалификаций выступают профессиональные стандарты, содержание которых становится ориентиром как для работодателей в определении квалификационных требований, так и для учебных заведений профессионального образования. Реализуемые ими образовательные программы должны быть ориентированы на формирование заложенных в стандарте знаний и умений, соответствующих обеспечиваемому данной программой уровню подготовки.

В ноябре 2015 г. был принят профессиональный стандарт специалиста по управлению персоналом, чуть ранее — профессиональный стандарт специалиста по подбору персонала. Сравнив в ходе исследования требования этих стандартов со знаниями, умениями и навыками, которые дают преподаватели специальных дисциплин в области управления персоналом в СГУПС, мы увидели, что преподаватели стараются охватить весь спектр требований, установленных профессиональным стандартом. Активно формируются знания и навыки по обеспечению персоналом; по оценке, аттестации и развитию персонала, по организации труда персонала и по реализации корпоративной социальной политики, что дает возможность студентам чувствовать себя компетентными в этих вопросах при завершении образования. В меньшем объеме уделяется внимание карьерному развитию персонала, корпоративной культуре, управлению поведением и адаптацией работников. Часть знаний, умений и навыков, требуемых от выпускников магистратуры, активно формируется преподавателями уже в бакалавриате, что вызывает риски, связанные с готовностью студентов освоить программу бакалавриата. Это также может создать сложность для выпускников бакалавриата других вузов, поступающих в магистратуру СГУПС.

В целом, аналогичный аудит и последующее совершенствование образовательных программ является актуальным инструментом управления востребованностью выпускников.

Научный руководитель — ст. преподаватель *К. В. Солоусова*

НЕКОТОРЫЕ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КОМАНДИРОВАНИЯ ЛОКОМОТИВНЫХ БРИГАД МЕЖДУ ДЕПО ВНУТРИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ДИРЕКЦИИ ТЯГИ

И. В. Филатов

Сибирский государственный университет путей сообщения

В случаях невыполнения планового объёма тонно-километровой работы или роста часов сверхурочной работы в других структурных подразделениях эксплуатационные локомотивные депо командируют локомотивные бригады как в депо внутри региональной дирекции тяги, так и в другие региональные дирекции.

Выполненная тонно-километровая работа передаётся в соответствии с распоряжением ОАО «РЖД» для расчёта показателей производительности труда и «права» по расходу фонда заработной платы.

Однако, было отмечено, что в таких случаях не достигается сопоставимых условий выполнения ключевых показателей депо, что связано с отсутствием регламентируемого периода, в течение которого выполняется передаваемая тонно-километровая работа, а также с разницей абсолютного значения тонно-километровой работы, приходящейся на человека в различных депо, обуславливаемой эксплуатационными особенностями каждого депо.

Было также установлено, что командирующее депо несёт дополнительные расходы, связанные с проездом работников, выплатами, входящими в фонд заработной платы, и взносами в социальные внебюджетные фонды, бюджет которых не передаётся между депо, что приводит к перерасходу по некоторым статьям затрат.

В таких условиях эффективно командирование локомотивных бригад из депо с большим ежемесячным объёмом тонно-километровой работы на человека.

Научный руководитель — канд. техн. наук, доцент *И. Н. Спицына*

РАЗРАБОТКА КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

И. Г. Чебакаева

Сибирский государственный университет геосистем и технологий

В настоящее время открываются всё больше стоматологических клиник. Они предлагают одинаковые услуги, с одинаково оборудованными кабинетами, по одинаковым ценам. Главной и отличительной чертой компаний (не только стоматологических) является персонал. Люди — ключевой фактор, от которого зависит успех компании!

Оценка персонала поможет определить уровень профессиональных и личных качеств, чтобы направить потенциал в нужном направлении.

Цель исследования заключается в разработке критериев оценки персонала для стоматологической клиники с последующим внедрением.

Оценка персонала — это целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места.

Для оценки персонала стоматологической клиники был составлен план из 4 пунктов. Первый шаг — подготовка. Подготовка включает в себя: цели, задачи, ожидаемый результат, знакомство с услугами и документами организации.

Второй пункт плана — предварительная оценка. Она основывается на готовых статистических данных, таких как число клиентов для врача, число звонков для администратора.

Третий этап — оценка персонала по компетенциям. Оценка проводится руководителем по предложенным ключевым показателям. Для врача это — выполнение правил трудового распорядка, выручка и т. д. Для администратора это — выполнение правил трудового распорядка, количество записей на приём.

Четвёртый этап — подведение итогов, а именно предоставление отчёт-рекомендаций с описанием проекта, с характеристикой участников.

По завершению оценки руководитель, обладая информацией о своих сотрудниках, сможет более эффективно управлять деятельностью организации.

Научный руководитель — ст. преподаватель *Т. А. Самойлюк*

МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОЦЕНКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ

А. Е. Черных

Бийский технологический институт (филиал)
ФГБОУ ВО «Алтайский государственный технический университет
им. И. И. Ползунова»

В настоящее время в образовании применяется компетентностный подход. В данном контексте особую актуальность приобретает потребность в оценке уровня сформированности компетенций обучающихся.

Представляемая методика позиционируется как экспресс-диагностика уровня сформированности ключевых компетенций. Этапами методики выступают: разграничение компетенций на группы; формирование экспертных групп, в состав которых входят представители работодателей; выделение в каждой группе 2–3 наиболее важных компетенций; разработка опросной Анкеты; опрос респондентов; обработка материалов опросной статистики; анализ полученных результатов; обоснование управленческих воздействий.

Предлагаемый автором формат Анкеты включает следующие параметры: перечень ключевых, обоснованных экспертами компетенций анализируемой образовательной программы; пятибалльную шкалу оценки респондентами их важности; пятиуровневую шкалу самооценки студентами уровня сформированности компетенций (в градациях): 1) начальный уровень; 2) низкий уровень; 3) средний уровень; 4) высокий уровень; 5) эталонный уровень); идентификатор дисциплин рабочего учебного плана, по мнению опрашиваемых внесших наибольший вклад в формирование данной компетенции.

Материалы анкетирования служат информационной основой для построения индивидуального Профиля сформированности компетенций в разрезе выделенных в рамках конкретной образовательной программы групп компетенций.

Для оценки уровня развития различных групп компетенций берется формат методики, который включает в себя этапы: уточнение перечня анализируемых компетенций; проведение опроса респондентов; обработка данных анкетного опроса; исчисление по каждой группе компетенций средневзвешенного уровня развития; презентация результатов исследования.

Разработанная методика используется для дипломного проектирования.

Научный руководитель — д-р экон. наук, профессор *Л. Г. Миляева*

НЕОБХОДИМОСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ МОТИВАЦИИ МЕРЧЕНДАЙЗЕРОВ ПРИ ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ МЕРЧЕНДАЙЗИНГА КОМПАНИИ В ТОРГОВЫХ СЕТЯХ

Е. Н. Чернышова

Сибирский университета потребительской кооперации

В последнее время на российском рынке товаров и услуг назревает тенденция увеличения значения мерчендайзинговой деятельности предприятий розничной торговли. Следовательно, актуальность данной работы в том, что назрела необходимость практического применения мерчендайзинга в розничной торговле, в любом торговом предприятии, независимо от размера товарооборота, форм собственности и географического местоположения.

ООО «БЕЛЛА Сибирь» (Зона ответственности — Сибирь и Дальний Восток) успешно работает на рынке изделий медицинского и гигиенического назначения 10 лет, являясь одним из самых крупных представительств группы компаний «ТЗМО» (Торунский завод перевязочных материалов) в России.

Ассортиментные матрицы торговых сетей достаточно широкие, но количество магазинов, где полноценно присутствуют все SKU, достаточно небольшое. В основную часть магазинов компания поставляет не более 40 ассортиментных позиций.

Рассмотрев ситуацию в торговых точках основных торговых сетей, где компания использует мерчендайзеров, следует уточнить цели компании, чего она хочет достичь в торговых точках, надеясь это воплотить посредством использования сил и усилий мерчендайзинга.

Задачи менеджера в области мерчендайзинга в магазинах торговых сетей, с которыми работает менеджер, можно распределить на три показателя (характеристики), на которые и будет направлена мотивация менеджера.

Научный руководитель — ст. преподаватель *О. В. Балашова*

ВЛИЯНИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА СТУДЕНТОВ ОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ НА ДАЛЬНЕЙШИЙ КАРЬЕРНЫЙ РОСТ

В. А. Чупина

Сибирский университет потребительской кооперации

Актуальность нашего исследования обусловлена важностью изучения причин возникновения проблем на рынке труда у молодых работников и выявления причин различий в карьерных перспективах выпускников вуза. Таким образом, целью данной работы является исследование влияния работы во время обучения в вузе на карьерный рост после окончания обучения.

В рамках проводимого нами исследования использованы данные Российского мониторинга экономики и здоровья населения (РМЭЗ-НИУ ВШЭ), позволяющего проследить одних и тех же респондентов в течение длительного периода времени. В работе проведена оценка студенческой занятости в динамике за длительный период, т. е. сопоставлены показатели занятости с 2000 по 2014 годы, включающие как периоды экономического роста в России, так и экономического спада. В качестве объекта изучения выбраны студенты очной формы обучения, получающие первое высшее профессиональное образование. Исследованы как показатели занятости студентов во время обучения, так и их дальнейший карьерный рост.

Из числа опрошенных в 2014 г. нами выбрано 734 человека, которые закончили высшее учебное заведение в 2000–2010 годах, обучаясь на очной форме обучения. Из них 18,8 % работали во время учебы в вузе.

Для определения влияния фактора работы во время учебы на заработную плату была использована эконометрическая модель на основе уравнения Минцера. В уравнение Минцера были включены такие факторы как уровень образования, стаж, пол, местоположение работы, помощь при трудоустройстве друзей и родственников. После оценивания уравнения Минцера выявлено, что заработная плата работавших во время учебы выше заработной платы не работавших не на 13,8 %, а 3,6 %, что оказалось статистически незначимым различием. Таким образом, выявлено, что работа во время учебы не оказывает положительного воздействия на карьерные перспективы выпускников после окончания вуза.

Научный руководитель — канд. экон. наук, доцент *С. Д. Капелюк*

ПОВЫШЕНИЕ ИНТЕРЕСА СТУДЕНТОВ К СПЕЦИАЛЬНОСТИ И УЧЕБНОМУ ПРОЦЕССУ В СТУДЕНЧЕСКОЙ ГРУППЕ НА ОСНОВЕ МЕТОДА «БИЗНЕС-ВОЗМОЖНОСТЕЙ»

Л. А. Шевченко

Новосибирский государственный университет
экономики и управления «НИНХ»

Задачами современного образования является формирование высокомотивированной личности студента, способной жить и трудиться в изменяющихся экономических условиях. Однако поступая учиться в ВУЗ, далеко не вся молодежь стремится получить знания, умения и навыки, которые в дальнейшем помогли бы им достичь успеха и благополучия. Поэтому к одной из актуальных проблем, стоящих перед вузами, можно отнести повышение интереса студентов к обучению.

В настоящее время одним из широко-применяемых методов организационного развития, является использование карт бизнес-возможностей (сараibility), изучаемых в рамках дисциплины архитектура предприятий. В работе рассмотрено применение этого метода для анализа и решения проблемы повышения интереса студентов к обучению.

Целью работы является определение метода повышения интереса студентов к специальности на основе метода бизнес-возможностей.

Для достижения цели исследования были поставлены следующие задачи:

1. Изучение метода бизнес-возможностей;
2. Выявление причин нежелания учиться;
3. Построение карты бизнес-возможностей;
4. Определение методов повышения интереса студентов к обучению.

В ходе исследования была построена таксономия бизнес-возможностей. В ходе анкетирования студентов группы выявлены бизнес-возможности, позволяющие повысить заинтересованность студентов в обучении, в процессе мозгового штурма, проведенного в студенческой группе, построена карта бизнес-возможностей и определены пути повышения мотивации студентов к обучению.

Исходя из этого, был составлен план мероприятий на ближайшее время. Для организации мероприятий были привлечены преподаватели выпускающей кафедры, деканата и различных структур вуза.

Научный руководитель — канд. экон. наук, доцент *П. М. Пашков*

АУДИТ МОТИВАЦИОННОЙ СРЕДЫ В ОРГАНИЗАЦИИ

Б. Д. Шомуродов

Сибирский университет потребительской кооперации

Одной из распространенных проблем любой экономики, ее дальнейшего развития, улучшения качества продукции, конкурентоспособности, захвата новых рынков и т. д., — является некачественное использование кадров. Юридические лица стараются улучшить навыки кадров, применяя множество разнообразных стимулов, но далеко не все бывают результативными, что порой приводит менеджеров в тупик. В таких случаях организации нуждаются в аудите, в независимом профессиональном мнении, что помогает руководителям для принятия решений.

Стимулирование — это внешнее побуждение к действию (тому или иному поведению) определенным стимулом (от лат. stimulus, буквально — остроконечная палка, которой погоняли животных, стрекало).

Мотивация — это (внутреннее) побуждение к действию определенным мотивом (от лат. moveo — «двигаю»), таким как потребность, побуждение, влечение, склонность, стремление и т. д. (Х. Хекхаузен).

Мотивационный аудит представляет собой независимую проверку бухгалтерской (финансовой, управленческой) отчетности расчетов персонала и их мотивации аудируемого лица в целях выражения мнения о достоверности такой отчетности и эффективности такой мотивации.

Целями мотивационного аудита являются: подтверждение достоверности статей бухгалтерской (финансовой, управленческой) отчетности, характеризующих состояние расчетов хозяйствующего субъекта с персоналом; определение эффективности мотивации персонала.

Научный руководитель — канд. экон. наук, доцент *Е. С. Ерёмченко*

ВОСПРИИМЧИВОСТЬ ОБЩЕСТВА К ИННОВАЦИЯМ

М. И. Штокаленко, А. П. Антонова

Новосибирский государственный
архитектурно-строительный университет (Сибстрин)

Каждый из нас имеет представление о том, что такое инновация. Под определением инновации подразумевается новый или значительно улучшенный продукт, товар или услуга введенный в употребление. Так же это может быть процесс, новый метод продаж или новый организационный метод в деловой практике.

В современной практике инновации разделяют на технологические, социальные, продуктовые, организационные и маркетинговые.

Людей, по восприятию и участию в инновационной деятельности делят на: новаторы — люди, склонные к риску, способные абсорбировать финансовые и социальные затраты неудачной покупки. Ранние последователи — часто лидеры мнений в локальных группах, готовы принимать рассчитанный риск, но учитывают и неудачу. Раннее большинство — уважительно относится к инновациям. Эти люди социально активны, но редко лидеры. Позднее большинство — они чаще осваивают инновации в ответ на социальное давление. Инертная часть — они склонны быть относительными догматиками и ориентированными на прошлое.

Чтобы понимание о том, как принимают инновации, было достоверным, был проведен опрос населения по возрасту: до 20, до 40 и до 60 лет. Были получены следующие результаты: до 20 лет — 20 % новаторы, 8 % ранние последователи, 28 % раннее большинство, 28 % позднее большинство, 16 % инертная часть. От 20 до 40 лет — 33 % новаторы, 25 % ранние последователи, 17 % раннее большинство, 17 % позднее большинство, 8 % инертная часть. От 40 до 60 лет — 11 % новаторы, 18 % ранние последователи, 21 % раннее большинство, 21 % позднее большинство, 29 % инертная часть.

Как видно из опроса, люди от 20 до 40 лет более склонны к внедрению инноваций в свою жизнь. Причиной может быть больший опыт, по отношению к людям до 20. Категория населения от 40 до 60 являются лидерами по объему инертной части — 29 %. Причиной может быть устоявшийся стиль жизни и неготовность к переменам и внедрению инноваций в свою жизнь.

Научный руководитель — канд. экон. наук, доцент *Н. П. Ермошина*

ИЗУЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ

В. И. Эчина

Новосибирский государственный университет
экономики и управления «НИНХ»

Проблема изучения социально-психологического климата в трудовом коллективе является актуальной, т. к. сегодня данная проблема часто встречается не только в теории, но и в практике. Руководители не всегда могут уследить за изменениями в коллективе, особенно в современном обществе, где быстрым темпом развиваются информационные технологии, способные быстро и существенно повлиять на мысли и поведение работников.

Наиболее распространенным методом изучения социально-психологического климата в трудовом коллективе можно назвать анкетирование, данный метод не требует больших затрат, что позволяет руководителю не отвлекать работников от исполнения трудовых обязанностей и получить представление о мнении сотрудников по данной проблеме.

Рассмотрим проблему взаимоотношений в трудовом коллективе на примере ООО «Мастер и К». ООО «Мастер и К» — старейшее предприятие Новосибирской области в сфере производства отделочных материалов. Для изучения социально-психологического климата трудового коллектива на данном предприятии использовалась методика В. В. Шпалинского и Э. Г. Шелеста. Выборка составила 28 человек, по 7 человек с каждого цеха (6 мужчин и 1 женщина), среди рабочих должностей.

Исследование показало, что в 1 и 3 цехах преобладает благоприятный психологический климат, а во 2 и 4 цехах обнаруживается психологический климат среднего уровня благоприятности. Однако по результатам проведения одной диагностики нельзя сделать конкретный вывод о социально-психологическом климате в трудовом коллективе. Для более точной оценки социально-психологического климата в трудовом коллективе необходимо применять сразу несколько методов изучения, а также следует опрашивать весь коллектив, а не выборочно, чтобы оценка была более объективной.

Научный руководитель — канд. экон. наук, доцент *И. С. Бажутин*

ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДА В. И. ГЕРЧИКОВА В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИЙ СФЕРЫ УСЛУГ

Ю. С. Юрченко

Новосибирский технологический институт (филиал)
ФГБОУ ВО «Московский государственный университет дизайна и технологии»

В современном мире управление персоналом играет значимую роль в жизни предприятия. То, насколько правильно будет простимулирован персонал к действию, а также насколько качественно будет протекать контроль за его деятельностью, напрямую зависит результат работы предприятия в целом.

Недостаток специалистов является острой проблемой современного положения рынка услуг. При отборе кандидатов для работы сталкиваются с такими проблемами как отсутствие определенного набора компетенций.

Оценка трудовой деятельности персонала представляет собой целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик личности (характера, способностей, навыков, мотивации) требованиям исполняемой организационной роли.

Основной целью оценки и анализа трудовой деятельности является получение объективной информации о результатах работы сотрудников, о требуемых усилиях для достижения этих результатов, об удовлетворенности работников условиями труда и получаемыми вознаграждениями.

Процедура оценки и принятие на работу завершается заключением трудового соглашения (контракта).

Стимулированием к работе является премирование, вознаграждение (проценты), бонусы, а также нематериальные вознаграждения, выраженные в устной форме или с предоставлением грамоты и благодарности.

Таким образом, профессиональная деятельность рассматривается, как способ социально-экономического и духовного взаимодействия индивидуума и трудового коллектива. Это связано с тем, что одним из основополагающих признаков профессиональной деятельности является ее социально-экономический характер.

Научный руководитель — канд. экон. наук, доцент *Е. Н. Троянова*

УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ: ЗАРУБЕЖНЫЙ И ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ ОПЫТ

В. Б. Юсько

Новосибирский государственный университет
экономики и управления «НИНХ»

Основным конкурентным преимуществом компаний является эффективное использование человеческих ресурсов — в первую очередь, молодежи, являющейся носителем инновационного потенциала. Свою карьеру будущий молодой специалист начинает еще в системе высшего профессионального образования, поэтому проблема молодого специалиста все чаще ставится как стратегическая задача, выражающаяся в разработке эффективных программ высшего профессионального образования.

Молодыми специалистами считаются выпускники в течение трех лет после окончания учреждения профессионального (среднего или высшего) образования (вне зависимости от формы обучения) в возрасте до 30 лет, трудоустроенные не позже, чем через один год после окончания обучения.

Соотношение между работающим и неработающим населением изменяется в сторону последнего. Нехватка квалифицированных специалистов ощущается многими предприятиями. Возможным вариантом решения проблемы становится дообучение выпускников в системе производства. За рубежом давно налажены долговременные контакты университетов с предприятиями. Стабильное сотрудничество университетов с потенциальными работодателями позволяет оперативно перестраивать учебный процесс и адаптировать подготовку специалистов к нуждам предприятий.

Одной из серьезных проблем занятости молодых специалистов в России является несоответствие качества подготовки потребностям рынка труда. Система профессионального образования давно не получает четкого социального заказа на подготовку специалистов как в СССР; механизм социального и экономического контроля за их распределением в сфере труда разрушен. Однако, несмотря на то, что в России на государственном уровне нет единой политики и подходов к работе с молодыми специалистами, на отраслевом уровне крупные компании вводят такие программы, инвестируя в будущее предприятия, повышая его конкурентоспособности на рынке.

Научный руководитель — д-р экон. наук, профессор *С. И. Сотникова*

Научное издание

**Современные проблемы гуманитарных
и социально-экономических наук**

Сборник тезисов докладов МНСК–2016
«Интеллектуальный потенциал Сибири»

Секция «Экономика и управление»
Подсекция «Экономика и управление
человеческими ресурсами»

Формат 60×84 1/16. Усл. печ. л. 2,04.

Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ»
630099, Новосибирск, ул. Каменская, 56.