Научно-исследовательский центр «Иннова»

# ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ

Сборник научных трудов по материалам
V Международной научно-практической конференции,
25 апреля 2019 года, г.-к. Анапа

Анапа
2019

УДК 00(082) + 001.18 + 001.89
ББК 94.3 + 72.4: 72.5
И66

**Редакционная коллегия:**

**Бондаренко С.В.**, к.э.н., профессор (Краснодар), **Дегтярев Г.В.,** д.т.н., профессор (Краснодар), **Хилько Н.А.**, д.э.н., доцент (Новороссийск), **Ожерельева Н.Р.**, к.э.н., доцент (Анапа), **Сайда С.К.,** к.т.н., доцент (Анапа), **Климов С.В.** к.п.н., доцент (Пермь), **Михайлов В.И.** к.ю.н., доцент (Москва).

**И66 Инновационное развитие экономики.** Сборник научных трудов по материалам V Международной научно-практической конференции (г.-к. Анапа, 25 апреля 2019 г.). [Электронный ресурс]. – Анапа: ООО «НИЦ ЭСП» в ЮФО (НИЦ «Иннова»), 2019. - 56 с.

**ISBN 978-5-95283-086-8**

В настоящем издании представлены материалы V Международной научно-практической конференции «Инновационное развитие экономики», состоявшейся 25 апреля 2019 года в г.-к. Анапа. Материалы конференции посвящены актуальным проблемам науки, общества и образования. Рассматриваются теоретические и методологические вопросы в социальных, гуманитарных и естественных науках.

Издание предназначено для научных работников, преподавателей, аспирантов, всех, кто интересуется достижениями современной науки.

Материалы публикуются в авторской редакции. За содержание и достоверность статей, а также за соблюдение законов об интеллектуальной собственности ответственность несут авторы. Мнение редакции может не совпадать с мнением авторов статей. При использовании и заимствовании материалов ссылка на издание обязательна.

Информация об опубликованных статьях размещена на платформе научной электронной библиотеки (eLIBRARY.ru). Договор **№ 2341-12/2017К от 27.12.2017 г.**

Электронная версия сборника находится в свободном доступе на сайте:
www.innova-science.ru.

**УДК 00(082) + 001.18 + 001.89**
**ББК 94.3 + 72.4: 72.5**

© Коллектив авторов, 2019.
© ООО «НИЦ ЭСП» в ЮФО
(Научно-исследовательский центр «Иннова»), 2019.

**ISBN 978-5-95283-086-8**

# СОДЕРЖАНИЕ

**ЭКОНОМИКА ТРУДА И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

**НЕМАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА**

*Анкудинова Мария Александровна*

*Бычкова Ольга Анатольевна* ..... 5

**ИССЛЕДОВАНИЕ КАДРОВОГО КОНТРОЛЛИНГА В ОРГАНИЗАЦИИ: СИТУАЦИОННЫЙ ПОДХОД**

*Подкова Анна Викторовна*

*Яркова Светлана Анатольевна* ..... 10

**МЕНЕДЖМЕНТ**

**СПОСОБЫ И МЕТОДЫ ПОВЫШЕНИЯ КРЕАТИВНОСТИ ПЕРСОНАЛА**

*Балобанов Роман Витальевич, Габдулхаков Айдар Ильгамович*

*Недорезова Ольга Юрьевна* ..... 19

**ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КОМПАНИИ: ОПЫТ ИССЛЕДОВАНИЯ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ**

*Сметанина Дарья Андреевна*

*Яркова Светлана Анатольевна* ..... 24

**ФИНАНСЫ И НАЛОГОВАЯ ПОЛИТИКА**

**ПРИЧИНЫ УВЕЛИЧЕНИЯ КЛЮЧЕВОЙ СТАВКИ И ПРОГНОЗЫ ЕЕ ДАЛЬНЕЙШЕГО ИЗМЕНЕНИЯ**

*Тройнюкова Татьяна Петровна*

*Кошелева Мария Юрьевна* ..... 30

**ФИНАНСОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ ГОСУДАРСТВОМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

*Тройнюкова Татьяна Петровна*

*Будаева Виктория Валерьевна* ..... 35

**ИННОВАЦИОННАЯ ЭКОНОМИКА**

**ЗДРАВООХРАНЕНИЕ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ**

*Тройнюкова Татьяна Петровна*

*Хидирова Регина Аразовна* ..... *42*

**АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК**

**ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ: ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ И МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ**

*Рассадин Андрей Александрович*

*Белоусова Яна Ильясовна* ..... *48*

**МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК КЛЮЧЕВОЙ ФАКТОР СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

*Суанов Владимир Маратович* ..... *52*

# ЭКОНОМИКА ТРУДА И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

**УДК 331**

## НЕМАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

**Анкудинова Мария Александровна**
студентка
**Бычкова Ольга Анатольевна**
студентка
Казанский Федеральный университет, Елабужский институт КФУ,
г. Елабуга

***Аннотация:*** *в данной статье рассматривается понятие и роль нематериальной мотивации в современной экономике. Внимание уделяется методам нематериального стимулирования и их внедрению в современные организации для их успешного развития.*

***Abstract:*** *this article discusses the concept and role of non-material motivation in the modern economy. Attention is paid to the methods of non-material incentives and their implementation in modern organizations for their successful development.*

***Ключевые слова:*** *мотивация, материальное стимулирование, нематериальное стимулирование.*

***Key words:*** *motivation, material stimulation, non-material stimulation.*

Современные условия рыночной экономики и растущая конкуренция создают для предприятий актуальный вопрос о построении грамотной системы управления персоналом. Главная цель – это эффективное формирование, использование и развитие кадров, как уже имеющихся, так и вновь привлеченных [4]. Мотивация является важнейшим инструментом управления персоналом, так как

от мотивации зависит качество работы персонала, которое влияет на прибыль, производительность и развитие организации.

Под термином «мотивация» подразумевается совокупность внутренних и внешних движущих сил (мотивов), побуждающих человека к деятельности для достижения поставленных действий [1].

На данный момент времени наряду с материальной формой стимулирования труда набирает обороты нематериальная мотивация. Так как с помощью материальной мотивации невозможно долгое время удерживать и усиливать самоотдачу персонала, в этом случае важным и эффективным решением будет разработка и внедрение в организации методов нематериального стимулирования.

Нематериальная мотивация (стимулирование) подразумевает, что работник при оговоренных виде, объеме и качестве выполняемой работы может рассчитывать на получение тех или иных благ в невещественной форме [2]. При правильной стратегии управления нематериальная мотивация сотрудников может быть более эффективным инструментом, в отличие от материальной мотивации. Материальная мотивация стимулирует деятельность персонала лишь на краткосрочный период, в то время как нематериальные методы способны поддерживать творческую активность, работоспособность, повышение профессионального уровня работников постоянно. К плюсам данной мотивации можно также отнести то, что она не разъединяет коллектив (не создаются конфликты на материальной почве), а объединяет, создает единую команду. За счет проведения регулярных совместных мероприятий, тренингов и совещаний каждый сотрудник чувствует себя частью общего, что создает благоприятную атмосферу для роста и развития компании.

Основные виды нематериальной мотивации можно разделить на:

1. Социальные – данная форма основана на желании сотрудника в построении карьеры, профессиональном росте. Руководство, мотивируя работника в таком направлении, оформляет для него медицинскую страховку, предоставляет возможность обучения и развития, обозначает перспективы карьерного роста.

2. Психологические – в основе такой мотивации лежит потребность каждого человека в коммуникации и обществе. В системе нематериального стимулирования персонала психологическая мотивация должна занимать первое место. Благоприятная атмосфера в коллективе должна формироваться с учетом мнения всех сотрудников. Так же важным в данной системе мотивирования является пример и авторитет начальника, и безусловно, регулярное проведение корпоративных мероприятий.

3. Моральные – подразумевают, что каждый нуждается в уважении и признании своих трудовых заслуг, как руководителем, так и коллегами. В качестве признания руководством качественной работы и результатов могут выступить следующие виды поощрения: знаки отличия, почетные грамоты, устная похвала, помещение фотографии на доску почета. Осуществлять данные поощрения лучше в присутствии коллектива.

4. Организационные – данная форма мотивации проявляется в заботе о работнике, о его рабочем месте, питании, отдыхе. Организационная мотивация персонала выражается: в покупке новой оргтехники для рабочих мест персонала, в открытии столовой, в организации спортивных залов и комнат отдыха [3].

Для того чтобы получить хорошие результаты при использовании нематериальной системы мотивации персонала, необходимо подходить к ее созданию и внедрению системно. Доведенная до идеала система нефинансового стимулирования должна стать частью корпоративной культуры.

Формируя систему нематериального стимулирования, руководству следует учитывать ряд правил, а именно:

– мотивационная система должна быть направлена на развитие основных направлений деятельности организации;

– в систему мотивации необходимо вовлечь весь персонал;

– мотивационная система требует регулярного пересмотра и обновления;

– важно знать потребности каждого сотрудника, и с учетом данных требований «адаптировать» подходы и инструменты мотивации под все группы.

Так же необходимо мотивационную систему закрепить документально. Так она становится гораздо прозрачнее и с ней может ознакомиться каждый работник.

В статье Назаровой Е.В. «Особенности и перспективы методов современного стимулирования персонала в России» были опубликованы данные по наиболее популярным видам нематериального стимулирования граждан в РФ (рис. 1) [5].

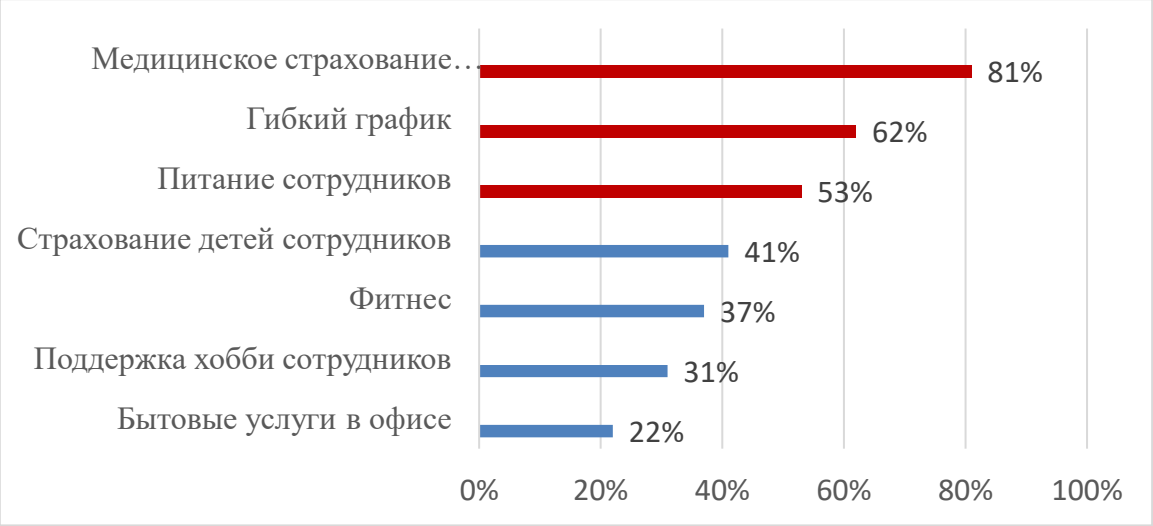


Рис. 1 Наиболее популярные мероприятия нематериального стимулирования работников в России, 2015 г.

На основании данных диаграммы можно сделать вывод, что для работников самым важным видом нематериального стимулирования является медицинское страхование (81 % опрошенных), а наименее важными выступают бытовые услуги, организуемые в офисе, и поддержка хобби (22 % и 31 % соответственно). Данные диаграммы позволяют выразить важность и актуальность нематериальных видов стимулирования для сотрудников. Опираясь на них, можно сказать о потенциале использования и внедрения нематериального стимулирования на российских предприятиях.

Таким образом, эффективное управление коллективом предприятия является одной из главных задач любой современной компании. Развитие экономики 21 века толкает руководителя к новым методам стимулирования работы

персонала, где нематериальная мотивация занимает ведущую позицию.

Правильно мотивированный, высококвалифицированный, эффективно работающий коллектив может стать одним из главных конкурентных преимуществ и сильнейшей стороной внутренней среды компании. Соответственно, развитие и увеличение внимания к мотивации персонала может стать одним из факторов повышения конкурентоспособности и успеха организации на рынке.

## Список литературы

1. Федосеев В. Н. Управление персоналом: Учебное пособие / В. Н. Федосеев. (Серия «Учебный курс»). – М.: ИКЦ «МарТ» Ростов н/Д: Издательский центр «МарТ», 2006. – 528 с.

2. Чекмарев О.П. Мотивация и стимулирование труда: учебно-методическое пособие. – СПб., 2013. – 112 с.

3. Шапиро С. А. МОТИВАЦИЯ. – «ГроссМедиа», 2008. – 116 с.

4. О.Ю. Недорезова О.Ю. Инновации в системе управления персоналом. URL:https://dspace.kpfu.ru/xmlui/bitstream/handle/net/113313/earriis2017_126_128.pdf?sequence=-1&isAllowed=y (дата обращения: 17.04.2019).

5. Электронный научно-практический журнал «Экономика и менеджмент инновационных технологий». URL:http://ekonomika.snauka.ru/2016/06/11739 (дата обращения: 17.04.2019).

**УДК 331**

# ИССЛЕДОВАНИЕ КАДРОВОГО КОНТРОЛЛИНГА В ОРГАНИЗАЦИИ: СИТУАЦИОННЫЙ ПОДХОД

**Подкова Анна Викторовна**
бакалавр
**Яркова Светлана Анатольевна**
канд. техн. наук, доцент
Красноярский институт железнодорожного транспорта (филиал) «Иркутский государственный университет путей сообщения», г. Красноярск

***Аннотация:*** *в данной статье были рассмотрены вопросы, связанные с контроллингом персонала в организации. Отражены понятие кадрового контроллинга, подходы к оценке функционирования кадрового контроллинга в организации, а также его взаимосвязь с системой управления персоналом. Управление человеческими ресурсами является одним из важнейших направлений и считается основным критерием экономического успеха в деятельности организаций, предоставляющих разного рода услуги. Умение вовремя выявить и исправить ошибки способствует достижению поставленных целей.*

*The article deals with issues related to the control of personnel in the organization. The concept of personnel controlling, approaches to assessing the functioning of personnel controlling in the organization, as well as its relationship with the personnel management system are reflected. Human resources management is one of the most important areas and is considered to be the main criterion of economic success in the activities of organizations providing various services. The ability to identify and correct mistakes in time contributes to the achievement of goals.*

***Ключевые слова:*** *кадровый контроллинг, управление персоналом,*

*ситуационный подход.*

***Key words:*** *personnel controlling, personnel management, situational approach.*

Кадровый контроллинг - это система информационно-аналитической и методической поддержки принятия управленческих решений в системе управления персоналом с целью повышения эффективности организации [2, с. 71].

В кадровом контроллинге, который представляет собой часть контроллинга предприятия в целом, используют чаще всего стратегическое и оперативное направления. Кроме этого, некоторые авторы еще выделяют и ситуационный подход к кадровому контроллингу. Если стратегический контроллинг координирует функции стратегического планирования и контроля, оперативный - обеспечивает менеджеров методической и информационной поддержкой для достижения запланированных целевых показателей, то ситуационный контроллинг обосновывает причины отклонений и помогает менеджменту вырабатывать корректирующие действия [4, с. 1].

Суть ситуационного контроллинга определяется фразой «что делать, если дело делается неправильно» и заключается в регулировании исполнения оперативного и стратегического планов. То есть, подготавливает и предоставляет информацию о сомнительном успехе запланированных и выполняемых мероприятий. Но в этом случае контроллинг решает постоянно две задачи - поставляет менеджерам информацию и непосредственно участвует в процессе менеджмента в качестве внутреннего консультанта (советника) [4, с 1].

Цель ситуационного кадрового контроллинга - обоснование причин отклонений и совместно с системой управления предприятия выработка корректирующих действий. Но анализ выявленных отклонений не может быть тотальным. Это не целесообразно, поскольку процесс анализа отклонений может быть трудоемким, длительным по времени и затратным, поэтому необходимо анализировать только существенные отклонения, критерии по которым устанавливает организация самостоятельно [4, с 2].

Исходя из этого, задачами кадрового контроллинга являются [2, с. 72]:

– предоставление информации, сервиса и услуг начальнику кадрового отдела;

– проверка эффективности использования персонала за отчетный период (раз в год);

– определение потребности в кадрах в стратегическом, тактическом и оперативном аспектах;

– осуществление развития, подбора, стимулирования и увольнения сотрудников, а также оптимизация затрат на персонал.

Таким образом, объектом кадрового контроллинга являются отклонения, ставящие под сомнение достижение оперативных и стратегических целей предприятия [4, с. 2].

Ситуационный подход даёт возможность отслеживать влияние ситуационных факторов внешней и внутренней среды организации на динамику развития объектов контроллинга. Ситуационный подход позволяет своевременно выявлять и воздействовать (смягчать или устранять) на отклонения в поведении объектов, не допускать кризисных ситуаций [3, с. 120].

В ходе оценки эффективности работы персонала используются как количественные, так и качественные показатели.

Для измерения и оценки качественных показателей в системе кадрового контроллинга целесообразно использовать методы и инструменты нечетких множеств, интервальных данных и вербальные оценки экспертов [2, с. 72].

Вербальные (словесные) оценки можно использовать, когда трудно измерить явление. Например, уровень ответственности работников невозможно представить в цифрах - обычно он характеризуется как «низкий», «средний» и «высокий» и т.п. [2, с. 72].

Для анализа эффективности кадрового контроллинга на предприятии можно использовать нормативные показатели эффективности (отклонение «план-факт»), которые необходимо объединить в функциональные группы

(табл.1) [1, с. 73].

Таблица 1 - Показатели, используемые при оценки эффективности кадрового контроллинга

| Функциональные группы | Показатель |
|---|---|
| Потребность в кадрах и их структура | Численность, чел |
| | Доля административно-управленческого персонала, % |
| | Доля работников, имеющих высшее образование, % |
| | Средний стаж работы, лет |
| Показатели качества рабочей силы | Производительность труда, т-км брутто |
| | Средний уровень заработной платы (без учета категории руководителей), руб |
| | Качественное соответствие работников службы УП, % |
| | Качество предоставляемой кадровой службой информации, % |
| Показатели движения, развития и стимулирования персонала | Коэффициент оборота по приему, % |
| | Коэффициент оборота по выбытию, % |
| | Текучесть кадров, % |
| | Коэффициент абсентеизма, % |
| | Средний период работы на предприятии, лет |
| | Коэффициент удовлетворенности трудом, % |

Анализ потребности в кадрах организации предусматривает выявление абсолютного и относительного отклонения фактической численности персонала от плановой, что показывает степень выполнения оперативного и стратегического плана по обеспечению организации кадрами.

К оценочным показателям движения кадров следует отнести абсентеизм - количество самовольных невыходов на работу. Одним из принципиальных оценочных показателей является текучесть кадров. Данные показатели оценивают, насколько эффективно организация выполняет задачу удержания ценных сотрудников и их профессионального роста.

Показатели качества рабочей силы оценивают трудовой потенциал организации, т.е. то насколько организация обеспечена качественной трудовой силой для осуществления оперативных и стратегических планов производства [1, с. 73].

Кроме этого, в кадровом контроллинге необходимо учитывать и использовать физиологические и социально-психологические характеристики сотрудников (мотивы трудового поведения, удовлетворенность работой), что способствует росту объективности при оценке использования персонала предприятия.

Перечисленные функциональные группы способствуют общему пониманию хозяйственного положения и ситуации, в которой находятся участники процесса, позволяют держать под контролем ключевые параметры управления персоналом в желаемом диапазоне, своевременно находить критические точки в работе подразделений или организации в целом, а значит обеспечат эффективное функционирование кадрового контроллинга.

В результате исследования показателей оценки эффективности кадрового контроллинга по функциональным группам в анализируемой организации были выявлены следующие отклонения:

– большая часть работников не имеют высшего образования. Это приводит к тому, что работники воспринимают контроллинг как «порядок ради порядка», а не как действенный способ сделать их труд более полезным, производительным и безопасным;

– отклонение по доле административно-управленческого персонала может происходить из-за недостатка квалифицированных кадров на рынке труда. Укомплектованность управленческого персонала влияет на норму управляемости, организацию информационных потоков и делопроизводства, что является важным при организации эффективного кадрового контроллинга.

– существенное отклонение удовлетворенности работой может быть связано с низкой информированностью работников о делах предприятия и возникновением по данной причине конфликтов между работниками и руководством.

Кроме показателей эффективности, для анализа методологии проведения контроллинга был использован метод анкетирования. Но сначала необходимо актуализировать основные принципы формирования системы контроллинга на предприятии, принципы, которые имеют отношение к характеристике [3, с. 119]:

– профессионализма специалистов по контроллингу (принципы профессионализма и соблюдения профессиональной этики);

– профессионального поведения работников (принцип обратной связи и принцип позитивности);

– процесса работы с контроллинговыми данными (принцип технологичности);

– контроллинговой информации (принципы релевантности и презентативности).

Далее, чтобы проанализировать осуществление кадрового контроллинга в организации, непосредственно проводится само анкетирование (таблица 2) среди линейных руководителей на оценку степени соблюдения принципов кадрового контроллинга.

Таблица 2 - Оценка соблюдения принципов кадрового контроллинга

| Принцип | Пояснение | 1 рук-ль | 2 рук-ль | 3 рук-ль | ...n рук-ль | Оценка |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Профессиональная этика | Объективность, не подверженность влиянию субъективных факторов | | | | | |
| Обратная связь | Получение реакции на действия и, в свою очередь, информирование о своих действиях | | | | | |
| Позитивность | Работник имеет право на ошибку, что формирует у него лояльное отношение к контролю | | | | | |
| Технологичность | Процессы сбора, обработки, анализа, хранения и передачи информации (контроллинговых данных) | | | | | |
| Повсеместность | Контроллинг должен охватывать все уровни управления | | | | | |
| Соответствие целям | Контроллинговые процессы должны быть направлены на реализацию стратегических целей | | | | | |
| Релевантность | Контроллинговая информация должна быть полезной, понятной и своевременной | | | | | |
| Презентативность | Информация должна быть достоверной и полной | | | | | |

В качестве вариантов ответов используются следующие: «соблюдается»; «соблюдается, но не в полной мере»; «слабо выражен» и «не соблюдается

совсем», где каждому из вариантов присуждается свой балл - 3,2,1 и 0 - соответственно.

В результате принципы, получившие наименьшую оценку, и являются слабыми сторонами кадрового контроллинга, которые необходимо устранить (рис.1).

Следование основным принципам осуществления кадрового контроллинга обеспечит работоспособность и эффективность выстроенной системы контроллинга на предприятии.

Рисунок 1 - Результаты оценки соблюдения принципов кадрового контроллинга

По результатам опроса наименьшую оценку соблюдения получили принципы обратной связи, релевантности и позитивности, что подтверждает наличие слабых сторон кадрового контроллинга.

Таким образом, учитывая комплексную оценку эффективности контроллинга персонала с помощью нормативных показателей и результаты анкетирования сотрудников по оценке удовлетворенности работой, в организации прослеживается одна из слабых сторон - снижение удовлетворенности работниками трудом из-за низкого уровня информированности персонала и как следствие возникновение конфликтов между работниками и руководителями.

Для устранения данных проблем организации можно дать следующие

рекомендации:

– развивать обратную связь между субъектом и объектом кадрового контроллинга;

– повышать уровень доступности для понимания контроллинговой информации;

– совершенствовать стиль и методы работы руководителей.

Данные рекомендации позволят улучшить процедуры кадрового контроллинга: наладить обратную связь между объектом и субъектом контроллинга, сократить количество конфликтов и тем самым повысить степень удовлетворенности персонала работой.

Таким образом, кадровый контроллинг направлен на оценку желаемых (запланированных) показателей с фактическими и базируется на определении того, насколько кадровая составляющая способствует достижению целей организации и достижению миссии и стратегических целей организации. Результаты отклонений служат оценочными индикаторами, фокусирующими внимание на основных проблемах работы с персоналом, помогают вовремя скорректировать выявленные несоответствия и разработать кадровые мероприятия.

## Список литературы

1. Загидуллина, Т.С. Оценка эффективности кадрового контроллинга машиностроительных предприятий: статья -"Экономика и управление: проблемы, решения" № 9, 2012 - 70-74 с.

2. Иванова, М.А. Контроллинг персонала как основа стратегического развития компании// Аграрный вестник Урала № 8, 2011. - 71-73 с.

3. Старцева, Н.Н. Аудит и контроллинг персонала: учеб.пособие/ Н.Н. Старцева. - Екатеринбург: УрГУПС, 2016. - 151 с.

4. Чернер, Н. Ситуационный контроллинг: работа с отклонениями. Электронный журнал «Управляем предприятием» № 7, 2013. - 1-8 с.

5. Яркова, С,А., Якимова, Л.Д., Варламова, Е.Г. Управление персоналом в

условиях реструктуризации предприятий железнодорожной отрасли// Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России № 6, 2017. - 66 - 77 с.

# МЕНЕДЖМЕНТ

**УДК 331.1**

## СПОСОБЫ И МЕТОДЫ ПОВЫШЕНИЯ КРЕАТИВНОСТИ ПЕРСОНАЛА

**Балобанов Роман Витальевич**
студент 4 курса факультета экономики и управления
**Габдулхаков Айдар Ильгамович**
студент 4 курса факультета экономики и управления
Елабужский институт Казанского федерального университета, г. Елабуга
**Недорезова Ольга Юрьевна**
кандидат экономических наук, доцент
Набережночелнинский институт Казанского федерального университета,
г. Набережные Челны

***Аннотация:*** *в нынешних условиях весомое значение имеет не только необходимость организации деятельности предприятия, но и обеспечение заинтересованности персонала в разработке новейших товаров, поиске новых и результативных методов удовлетворения потребностей покупателя, в нестандартном решении вопросов. Множество компаний в настоящее время столкнулось с вопросом формирования инновационного потенциала производства и обеспечения подъема креативных возможностей сотрудников предприятий.*

***Annotation:*** *In current conditions, not only the need to organize the activities of the enterprise, but also to ensure the interest of staff in the development of new products, finding new and effective methods to meet the needs of the buyer, in non-standard solutions. Many companies are now faced with the issue of formation of innovative production capacity and ensure the rise of creative opportunities of employees.*

***Ключевые слова:*** *управление персоналом, креативность, повышение мотивации, методы обучения.*

***Key words:*** *personnel management, creativity, increase of motivation, methods of training.*

Сегодня креативности уделяется приоритетное внимание при оценке качеств работника. Она определяет его возможный будущий вклад в общее дело [2, с. 48]. Креативность, как и умение формировать новые идеи, считается одним из основных аспектов эффективной деятельности фирмы. Благодаря творческому подходу создаются неординарные решения для различных трудностей. Однако креативность в командах иногда необходимо «подпитывать». Потребность в «подпитке» разъясняется тем, что повседневная деятельность многих сотрудников становится излишне монотонной и обыденной. Персонал привыкает выполнять одно и то же и относится к исполнению своих профессиональных задач как к машинному труду, в то время как почти каждая работа способна быть увлекательной, если относиться к ней с точки зрения принципа «не мыслить стереотипами, выходить за рамки привычного».

Для начала следует разобраться в терминах и определениях, связанных с обучением персонала. Р. Крамер полагает, что обучение помогает людям быть квалифицированными и воплотить приобретенные знания на практике. Согласно мнению К. Хансен, организация заинтересована в приобретении знаний сотрудниками посредством обучения, так как их измененное поведение способствует достижению целей организации.

В современных рыночных условиях важным критерием обеспечения стабильности компании и повышения ее конкурентоспособности является профессиональное развитие и обучение персонала в соответствии с динамично меняющимися условиями внутренней и внешней среды [1, с. 203].

Чтобы достичь цели, руководители обязаны подобрать соответствующие методы для того, чтобы привлечь штат в процесс обучения. Из всего этого логично следует, что предпосылки для инновационного пути развития

определяются, прежде всего, наличием у компании специалистов, способных генерировать инновационные идеи [3]. Грамотная стратегия по повышению творческого потенциала сотрудников компании может реализовываться с помощью следующих методов:

1. «Action learning» - подразумевает формирование групп работников, которые время от времени работают над решением вопросов компании. Это дает возможность более результативно решать образовавшиеся организационные задачи, создавать структуру и динамику организационных изменений. Этот способ обучения в практике эффективен для формирования лидерских качеств и получения навыков решения трудностей команды.

2. «Secondment» - это «прикомандирование» сотрудника на определенное период в иное структурное подразделение с целью освоения необходимых навыков. Привлечение высококвалифицированного сотрудника из другой компании дает возможность использовать его способности и опыт для развития собственного бизнеса. В Европе широко известен этот способ среди крупнейших компаний, которые меняются между собой сотрудниками.

3. Storytelling (метафорическая игра) - это способ, который предусматривает организацию интенсивной деятельности участников, направленной на выработку новейших форм работы и изменения направлений в поведении. Это повествование ситуаций о бизнесе, о партнерах, покупателях и сотрудниках, сконцентрированных на позитивных и хороших событиях.

4. Shadowing («следовать как тень») - метод, который пока не приобрел надлежащего внимания со стороны HR менеджеров отечественных фирм. Сущность этого метода состоит в том, что обучающийся сопутствует опытному управляющему на рабочем месте, следует за ним в ходе исполнения работы.

5. Buddying - также пока неизвестный способ среди отечественных фирм, сущность которого подразумевает присутствие двух сторон, которые пребывают в равноправном положении и могут генерировать и приобретать знания. Необходимо выделить, что перечисленные выше методы неформального развития

становятся эффективны только лишь в том случае, если главы всех уровней управления стремительно вовлекаются в процедуру развития сотрудников.

1. Начальник, который будет вдохновлять.

Персонал, будучи под постоянным прессом управления, оказывается «парализованным» и живет в страхе лишиться своего трудового места. У подобных фирм отсутствует будущее, так как они статичны, а вследствие этого слабы пред конкурентами. Установление очень жестких рамок проводит лишь к абсолютной утрате креативности персонала. Работники должны обладать возможностью показать себя.

2. Собственные проекты.

Необходимость распределять рабочее время – не менее значимое условие. Безусловно, значительная его доля будет посвящена главной работе, однако пусть останется ещё время на собственные проекты сотрудников. Уделяя несколько часов в неделю своим идеям, персонал в результате может помочь совершить компании мощный рывок вперед.

3. Награждение лучших.

Того, чья идея окажется наилучшей, следует вознаграждать материальными либо нематериальными способами. Главное, чтобы прочие сотрудники видели достижения своего коллеги и также захотели принимать участие в процессе генерации идей, ведь конкурентная борьба – одно из наиболее значимых условий развития как на уровне фирм, так и на межличностном уровне.

4. Проведение корпоративных встреч.

В естественной обстановке работники проще делятся мыслями, контактируют, воодушевляют друг друга. Один поведает другому про свой проект, второй «загорится», они совместно позовут третьего, и вот без участия начальства уже 3 сотрудника трудятся над развитием фирмы.

5. Разнообразие.

Западные эксперты по управлению персоналом говоря об эффективных командах зачастую применяют слово diversity («многообразие персонала»).

Современный diversity-коллектив – это в первую очередь общество талантов различных видов, которые совместно производят больше идей, нежели каждый по отдельности. Одна из задач экспертов по персоналу – обнаруживать, заинтересовывать и удерживать таланты. Коллектив, содержащий только лишь звезд, может застрять в войне за власть, а коллективу из интровертов будет трудно в общении.

6. Поменяться ролями.

Достаточно опасный метод, однако весьма эффективный. Можно менять работников местами, к примеру, на день, чтобы они пробовали себя в иных ролях, осваивали новое для них направление.

Таким образом мы приходим к заключению, что одной из основных задач для руководства компании на сегодня является обеспечение персонала необходимыми условиями для формирования его творческого потенциала. Так как креативность - это восприимчивость к новым мыслям, способность решать проблемы нестандартными методами. Это то, что высоко ценится на рынке труда. Творческий люди обладают большими преимуществами, считаются более увлекательными собеседниками, могут найти выход из наиболее сложных ситуаций. Креативность должна быть составляющей внутриорганизационного поведения предпринимательских структур, содействуя росту производительности компании.

## Список литературы

1. Бычкова Н. А. Обучение персонала как залог успеха организации // Молодой ученый. — 2018. — №43. — С. 203-205.

2. Гузеева Е.М. Развитие креативности персонала в предпринимательских структурах на основе внутриорганизационного поведения. // Креативная экономика – 2015 - Том 3. – № 10. – С. 27-32.

3. Недорезова О.Ю. Инновации в системе управления персоналом [Электронный ресурс]. – URL: https://dspace.kpfu.ru/xmlui/bitstream/handle/net/113313/earriis2017_126_128.pdf?sequence=1&isAllowed=y (дата обращения: 03.04.2019).

**УДК 330**

# ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КОМПАНИИ: ОПЫТ ИССЛЕДОВАНИЯ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

**Сметанина Дарья Андреевна**
бакалавр
**Яркова Светлана Анатольевна**
кандидат техн. наук, доцент
Красноярский институт железнодорожного транспорта (филиал) «Иркутский государственный университет путей сообщения», город Красноярск

***Аннотация:*** *в данной статье проведен анализ компании, выявленные проблемы, предложены рекомендации и мероприятия, для улучшения, совершенствования организационной культуры организации.*

*Цель исследования – определить проблемные отклонения в организационной культуре организации и внедрить мероприятия.*

*This article analyzes the organization, identified problems, offers recommendations and measures to improve, improve the organizational culture of the organization. The purpose of the study is to determine the problem deviations in the organization culture of the organization and implement measures.*

***Ключевые слова:*** *Организационная культура, организация, культура, элементы, ценности, традиции, нормы, правила.*

***Key world:*** *Organizational culture, organization, culture, elements, values, traditions, rules.*

Каждая организация стоит перед необходимостью формирования собственного облика - определения своих целей и ценностей, стратегии качества производимой продукции и оказываемых услуг, цивилизованных правил

поведения и нравственных принципов работников, поддержания высокой репутации фирмы в деловом мире.

Данная статья посвящена актуальной для современной организации теме.

Для диагностики организационной культуры был проведен опрос работников, в котором необходимо было указать традиции, документы и технологии, существующие в организации в различных направлениях деятельности. Так же, помимо анкеты диагностики идеологической основы организационной культуры организации, был произведен качественный анализ документов, прямо, направленных на формирование организационной культуры и параллельное интервьюирование сотрудников.

Результаты анкетирования выявили, что в организационной культуре рассматриваемой компании низкий уровень элемента «ценности» (рисунок 1).

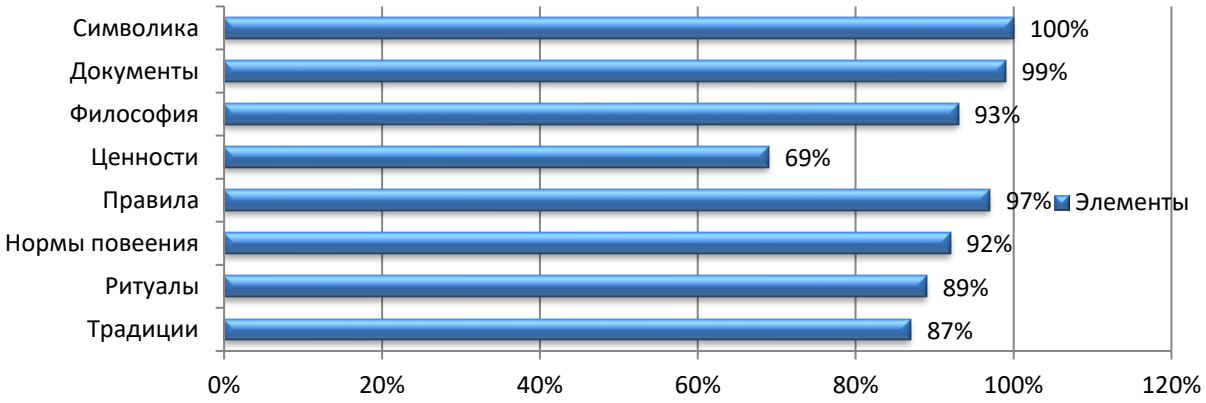


Рисунок 1 - Результаты исследования уровня зрелости организационной культуры

Таблица 1 – Ценности организационной культуры, подкрепленные нормами

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Профессионализм | Организованность | Конкурентоспособность | Эффективность | Известность |
| Развитие персонала | Психологический климат | Обслуживание | Коммуникации | Маркетинг |
| Инициативность;Креативность;Опыт | Сотрудничество | Скорость | Информационное обеспечение | Узнаваемость |

Окончание таблицы 1

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Ответственность;Индивидульност | Обратная связь между руководителем и подчиненными | Маркетинг | Инновационность;Производительность | Имидж |
| Лояльность;обратная связь с клиентами | Командность;Дисциплина | Клиентоориентированность; Стабильность;Качество | Рентабельность;Продуктивность;Результативность | Внешняя культура |

Из таблицы 1 видно, что ценность «Известность» является наиболее слабой ценностью.

В результате анализа и формирования в ценностные ветки, можно сказать, что в организации все ценности подкреплены нормами, каждая норма поддерживается атрибутами, мотивацией и технологией. При сравнении можно сказать, что сильные ценности составляют 80 % от общей суммы.

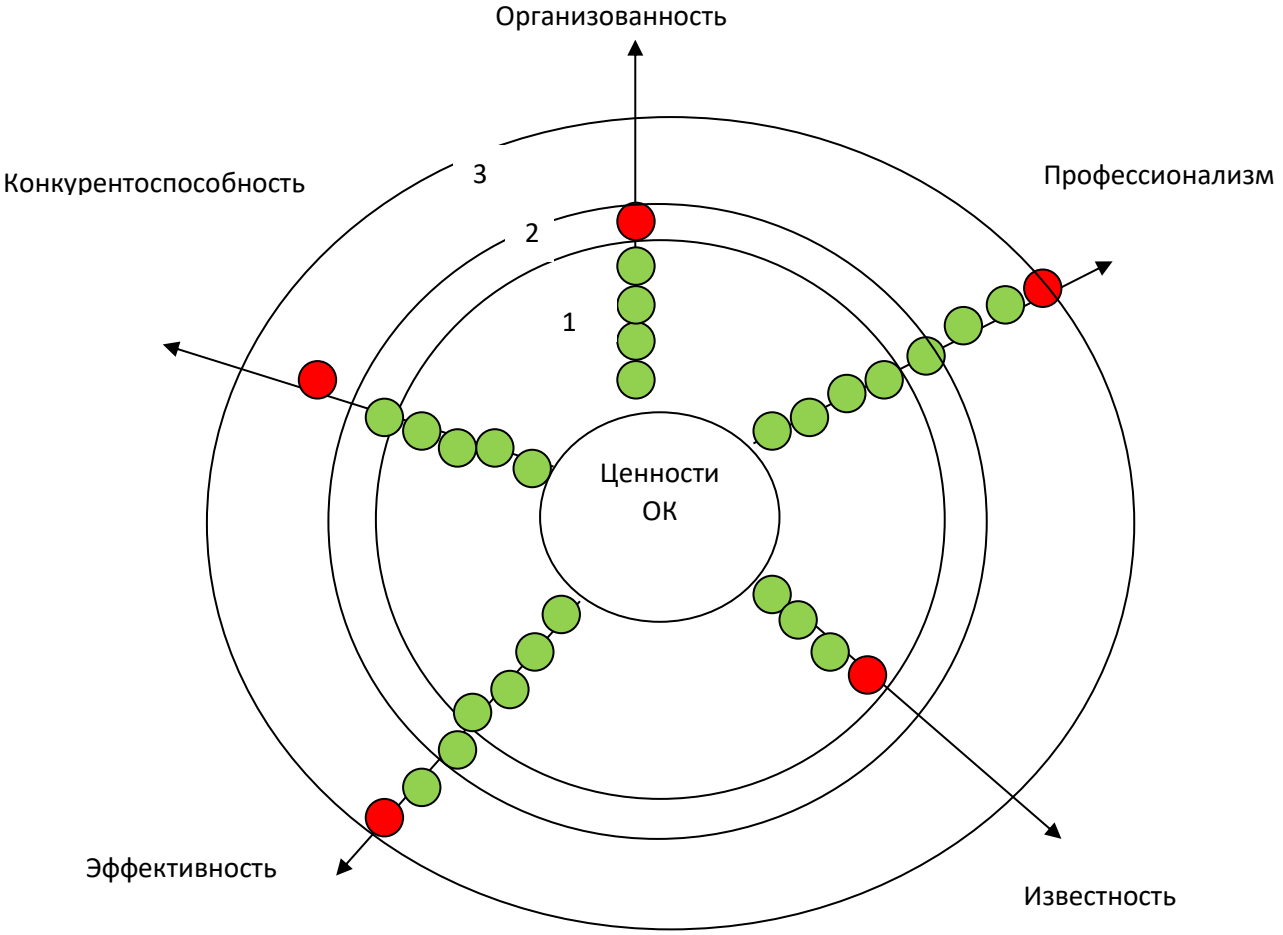


Рисунок 2 – Уровень ценностей организационной культуры

Далее был проведена диагностика мотивов персонала.

Таблица 2 - Обобщающая оценка степени выраженности мотивов трудового поведения

| Ранг | Мотивы трудового поведения | Степень выраженности мотивов (В) |
|---|---|---|
| 1 | Намерение к продвижению по службе | 2,7 |
| 2 | Желание избежать наказ. взыскание | 2,66 |
| 3 | Стремление к получению большого материального вознаграждения | 2,63 |
| 4 | Ощущение ответственности за выполняемую работу | 2,63 |
| 5 | Страх потерять работу | 2,5 |
| 6 | Понимание значимости и необходимости выполн.работ | 2,5 |
| 7 | Желание к признанию, уважению | 2,5 |
| 8 | Удовлетворение от хорошо выполненной работы | 2,5 |
| 9 | Стремление к хорошим отношениям с коллегами | 2,4 |
| 10 | Стремление к самовыражению в труде, желание проявить творчество в работе | 1,24 |

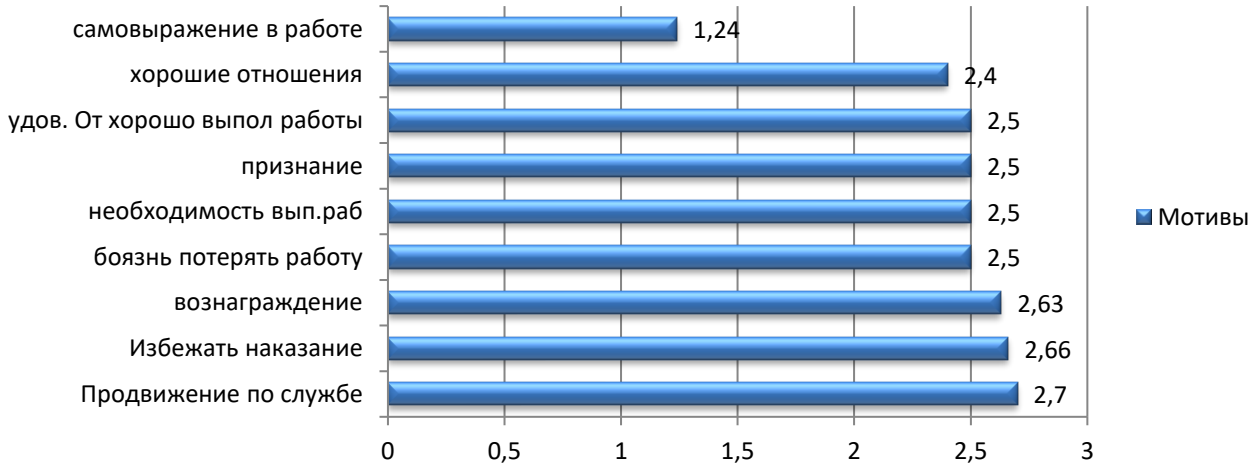


Рисунок 3 - Структура степени выраженности мотивов трудового поведения

Низким показателем является стремление к самовыражению в труде, желание проявить творчество в работе, данный показатель составил 1,24 степень выраженности.

Таблица 3 – Мероприятия для совершенствования организационной культуры

| Проблема | Рекомендация | Мероприятия |
|---|---|---|
| Низкий уровень ценности «Известность» в организационной культуре | Повысить уровень известности | Заниматься добровольческой деятельностью (для привлечения прессы и быть на слуху) |
| Низкий уровень мотива «стремление к самовыражению в труде, желание проявить творчество в работе». | Повысить уровень стремления к самовыражению в труде, желание проявить творчество в работе | Создать систему вознаграждении за творческую работу и самовыражение |

Далее рассмотрена социальная эффективность данных мероприятий в таблице 4.

Таблица 4 - Социальная эффективность предложенных мероприятий

| Мероприятия | Социальная эффективность для одного сотрудника | Социальная эффективность для предприятия |
|---|---|---|
| Создание добровольческого фонда | 1.Включенность в социальную группу и формирование новых социальных ролей;<br>2.Ощущение относительного социального преимущества;<br>3.Продвижение по карьерной лестнице и профессиональный рост;<br>4.Улучшение психического и физического здоровья;<br>5.Повышение уровня знаний и образования.<br>. | 1.Доступ к специальным навыкам, которые предоставляют волонтерам;<br>2. Повышение качества услуг или программ;<br>3.Повышение уровня поддержки программ со стороны общества;<br>4.Повышеное внимание по отношению к благополучателю;<br>5. Большой интерес со стороны СМИ. |
| Внедрение системы вознаграждения за творческую деятельность | 1.Возможность самореализации;<br>2.Уменьшение стрессовых ситуаций;<br>3.Увеличение вовлеченности персонала в работу организации;<br>4.Отмена «уравниловки» оплаты труда;<br>5.Работник чувствует себя уважаемым и значимым звеном; | 1.Регулярное выполнение стоящих задач;<br>2.Активные сотрудники, готовые участвовать в проводимых изменениях;<br>3.Повышение удовлетворенности трудом;<br>4.Предотвращение нежелательных для предприятия действий работников; |

Проведя оценку социальной эффективность мероприятий, повторно проведено анкетирование в проблемной области организационной культуры, для улучшения которой были предложены внедренные мероприятия.

Улучшился результат элемента ценность, и он составил 83 %, что является хорошим показателем, следом за собой элемент ценность повысил результат

элемента традиции и ритуалы до 90 %, что является отличным показателем, рассмотрим данные изменения.

Делая вывод, можно сказать, что эффективность формирования организационной культуры очевидна: создается благоприятный имидж компании, увеличивается узнаваемость, за счет чего происходит охват новых рынков, увеличение разнообразия видов услуг, как следствие получение большей сумы прибыли; повышение сплоченности коллектива, удовлетворенности работой; осознание принадлежности себя к компании является дополнительной мотивацией к работе; происходит сокращение числа ошибок, увеличение скорости обработки документов за счет рационального распределения функций между сотрудниками; достигается более эффективное управление персоналом компании.

## Список литературы

1. Волков, А.С. Оценка эффективности мероприятия: Учебное пособие / А.С. Волков, А.А. Марченко. - М.: ИЦ РИОР, ИНФРА-М, 2017. -111 с.

2. Жемчугов, М. К. Организационная_культура // Проблемы экономики и менеджмента. — 2015. — № 10.

3. Камерон, К., Куинн, Р. Диагностика и изменение организационной культуры. - Спб.: Питер, 2016. - 328с.

4. Организационная культура / Под ред. В.Г. Смирновой. - М.: Юрайт, 2015.

5. Плужнова, Е.Н. Об управлении организационной культурой // Организатор производства. - 2015. - № 1. - С. 52-54.

6. Соломанидина, Т.О. Организационная культура компании: Учеб. пособие. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА - М, 2017, - 624 с.

7. Яркова, С.А., Романцова, Ю.Д., Якимова, Л.Д., Малахова, А.А. Анализ формирования имиджа организации – работодателя на рынке труда как фактора привлечения потенциальных работников// Наука Красноярья. 2018. Т. 7. №2. С. 7-25.

# ФИНАНСЫ И НАЛОГОВАЯ ПОЛИТИКА

**УДК 336**

## ПРИЧИНЫ УВЕЛИЧЕНИЯ КЛЮЧЕВОЙ СТАВКИ И ПРОГНОЗЫ ЕЕ ДАЛЬНЕЙШЕГО ИЗМЕНЕНИЯ

**Тройнюкова Татьяна Петровна**
старший преподаватель
**Кошелева Мария Юрьевна**
студентка
БУ ВО «Сургутский государственный университет» ХМАО-Югры,
город Сургут

***Аннотация:*** *на очередном заседании Совета директоров Банка России было принято решение сохранить ключевую ставку на уровне 7,75%. В связи с имеющейся экономической ситуацией, проведен анализ изменения ключевой ставки. Исследованы возможные причины, влияющие на колебание ставки. Составлен прогноз действий Центрального Банка в отношении кредитно-денежной политики и ключевой ставки.*

*At the next meeting of the Board of Directors of the Bank of Russia it was decided to keep the key rate at 7.75%. In connection with the current economic situation, the analysis of changes in the key rate. Possible reasons influencing the rate fluctuation are investigated. A forecast of the Central Bank's actions in relation to the monetary policy and the key rate has been made.*

***Ключевые слова:*** *ключевая ставка, инфляция, Центральный Банк, экономика.*

***Key words:*** *Lyceum rate, inflation, Central Bank, economy.*

На последних двух заседаниях, 8 февраля и 22 марта 2019 года соответственно, члены Совета директоров Банка России приняли решение о сохранении ключевой вставки на уровне 7,75% годовых. Это решение было принято в соответствии с оценкой достаточности изменения значения ключевой ставки в сентябре и декабре 2018 года для продолжения установления курса инфляции на уровень 4 % к 2020 году. Этот показатель должен формироваться с учетом существующей динамики, установленных прогнозов и ожидаемых внешних рисков [1].

Для исследования причин изменения ставки проанализируем тенденцию принятия решений ЦБ РФ по максимальным значениям в период с 2014 года по 2019 год, представленную на рисунке 1.

Рисунок 1. Динамика изменения ключевой ставки и инфляции

По динамике ключевой ставки можно хорошо отследить историю страны. В тех точках, где показатель ставки достигает максимального значения за определенный период, можно наблюдать мощное давление внешних и внутренних факторов.

К примеру, 16 декабря 2014 года установилось рекордное значение исследуемого показателя в районе 17 %. Центральный Банк констатирует тот факт, что

инфляция стала выходить из стабильного промежутка, что создало риски для мощнейшего роста. На это повлияли разные факторы [2]:

1) рост цен на продовольствие;

2) обвал курса рубля к доллару и евро;

3) мощное давление внешних факторов в виде санкций;

4) падение цен на нефть и т. д.

В такой ситуации регулятор принял самое верное решение. Столь резкое повышение ключевой ставки в ближайшее время стабилизировало положение, панические настроения получилось локализовать. Банк России выдвинул тезис о том, что для получения эффекта от принятия таких важных решений транслировался на экономику, необходимо от 3 до 6 кварталов. При учете критичных ситуаций все влияние отражается в самые кротчайшие сроки.

После произошедшего ставка ЦБ РФ ни разу не поднималась до этого года. Происходило параллельное снижение показателя и ставок по кредитам. Низкие ставки спровоцировали кредитный бум, особенно в сфере ипотечного кредитования [2].

По отношению к наблюдаемому экономическому положению экономики РФ ЦБ анонсировал возвращение к снижению ключевой ставки, поскольку увеличение ставки НДС разогнало цены не так сильно, как он прогнозировал. До сих пор статус угрозы для смягчения монетарной политики имеют новые санкции США. Но на данный момент ставка незыблемо остается на уровне 7,75% [3].

Какие же факторы стали ключевыми для установления такого значения исследуемого показателя? Из всех существующих эксперты выделяют следующие основные:

1. Падение курса рубля, которое допускается во многом из-за конъюнктуры на развивающихся рынках и из-за опасений американских санкций.

2. Среди причин, которые гонят инфляцию вверх, ЦБ по итогам заседаний в июне и июле называл запланированное с 2019 года повышение НДС с 18 до 20%.

3. Инфляционные ожидания населения. В августе этот показатель вплотную приблизился к 10 %, составив 9,9 %, и, по прогнозам ЦБ, может продолжить расти. При составлении прогнозов ЦБ также учитывает рост тарифов ЖКХ вслед за повышением налога, что так же является одной из причин изменения ключевой ставки. Роль дополнительного катализатора усиления ожиданий может играть принятое правительством решение повысить акцизы на дизельное топливо и бензин [3].

Повышение ставки укрепило национальную валюту страны, но его динамика будет по-прежнему определяться внешними факторами, среди которых ключевое место занимают два – мировая политика и нефть. Длительной поддержки курса рубля не ожидается, а в случае ухудшения внешней обстановки не исключено, что свое решение о возобновлении покупок валюты для Минфина ЦБ может быть вынужден пересмотреть в январе [4].

Какие же прогнозы ожидают нас в скором будущем относительно изменения ключевой ставки?

Банк России рассчитывает, что инфляция вернется к 4 % в первой половине 2020 года, когда эффекты произошедшего ослабления рубля и повышения НДС будут исчерпаны [5].

При этом ЦБ также отмечает в своем релизе, что продолжается ужесточение денежно-кредитных условий и замедлился экономический рост.

В частности, годовой темп прироста ВВП снизился до 1,5 % по итогам третьего квартала. При этом потребительский спрос растет меньшими темпами, чем в предыдущие месяцы. Его расширение происходит преимущественно за счет покупок непродовольственных товаров, отмечает Банк России.

«Сохранение ставки влечет в себе риск того, что в будущем придется предпринимать резкие действия, а это залог роста волатильности, с которой ЦБ борется. Так что ЦБ лучше было перестраховаться, что впоследствии даст возможность начать снижение ставки чуть раньше», - комментировал Василий Карпунин, начальник аналитического отдела «БКС Брокер».

Поскольку все процессы в экономике взаимосвязаны, то порой, получив желаемое, приходится чем-то жертвовать. Повышая ключевую ставку, ЦБ РФ получает контроль над инфляций, укрепляет рубль, но, к сожалению, начинает притормаживаться экономический рост в стране. А все потому, что в экономику поступает меньше денег. При хороших ставках по вкладам и дорогих кредитах граждане предпочитают сберегать деньги, а не тратить их. Следовательно, выручка бизнеса сокращается, экономический рост слабеет.

## Список литературы

1. Информация Центрального банка Российской Федерации (Банк России), Пресс-служба. [Электронный ресурс] // Банк России принял решение сохранить ключевую ставку на уровне 7,75% годовых. Режим доступа: https://www.cbr.ru.

2. Повышение ключевой ставки ЦБ РФ. Суть и последствия. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://zaimisrochno.ru.

3. РБК. [Электронный ресурс] // Ставка на низком старте. Режим доступа: https://www.rbc.ru.

4. Газета. ru. [Электронный ресурс] // Ставка идет вверх: ЦБ спасает рубль. Режим доступа: https://www.gazeta.ru.

5. Центральный банк Российской Федерации (Банк России), Пресс-служба. [Электронный ресурс] // Инфляция будет снижаться во втором полугодии после временного повышения. Режим доступа: https://www.cbr.ru.

**УДК 336**

# ФИНАНСОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ ГОСУДАРСТВОМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

**Тройнюкова Татьяна Петровна**
старший преподаватель
**Будаева Виктория Валерьевна**
студентка
БУ ВО ХМАО-Югры «Сургутский государственный университет»,
город Сургут

***Аннотация:*** *одним из важнейших направлений человеческой деятельности является наука, от развития которой зависит существование человеческого общества. Финансирование науки, в свою очередь, способствует увеличению качества знаний, совершенствованию технологий и продуктов, а также дальнейшему развитию государства. Поэтому, важной задачей государства является поддержка научных исследований в качестве финансирования. В данной статье рассматриваются источники финансирования научных исследований в России, основные виды эффективности, а также предстоящие расходы государства на финансирование фундаментальных научных исследований.*

***Annotation:*** *One of the most important areas of human activity is science, the development of which depends on the very existence of human society. Funding of science, in turn, contributes to the quality of knowledge, improvement of technologies and products, as well as further development of the state. Therefore, an important task of the state is to support scientific research as funding. This article discusses the sources of funding for scientific research in Russia, the main types of efficiency, as well as the upcoming costs of the state to Finance basic research.*

***Ключевые слова:*** *источники финансирования науки, наука, бюджетное финансирование науки, научные исследования, грант, фундаментальные науки, НИОКР.*

***Key words:*** *Sources of financing of science, science, budget financing of science, research, grant, basic sciences, research and development.*

В постиндустриальном развитии наука создает перспективные возможности для социального и экономического развития общества в целом. Главным ресурсом такого общества является его интеллектуальный потенциал. Стратегической целью успешного развития любого государства в настоящее время является экономика, основанная на знаниях и исследованиях. Также, одним из важнейших ресурсов являются инновации, которые основаны на новейших изобретениях и открытиях в области науки.

Поддержка государством научных исследований является одной из главных задач, которые ставит перед собой государство. Приведенная задача закреплена в Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года. Также в федеральном законе «О науке и государственной научно-технической политики, а именно: «развитие, рациональное размещение и эффективное использование научно-технического потенциала, увеличение вклада науки и техники в развитие экономики государства, реализации важнейших социальных задач, преобразование материального производства и интеграция науки и образования» [1, с 102].

В данной Стратегии также отмечается, что финансирование науки и научных разработок за последние годы за счет средств государства увеличивается, что в свою очередь, позволяет создавать современную систему институтов развития в сфере инноваций [2]. Но присутствует такая проблема, как низкий спрос инноваций в российской экономике, а также его неэффективная структура, где предпочтение переходит в сторону закупки нового оборудования за рубежом, а не внедрение собственных новых разработок.

Существуют два основных бюджетных способа финансирования научных исследований: институциональный, представляет собой выделение средств, для финансирования на содержание всей научной организации в соответствии с разработанной последней и принятой к финансированию сметой, а также программно-целевой, еще его называют селективным, когда денежные средства выделяются на выполнение отдельной темы. Последний метод более перспективен, особенно при ограниченных финансовых возможностях, так как он позволяет обеспечить работоспособный коллектив для достижения конкретного научного результата и полностью обеспечить его финансированием. Порядок составления смет расходов и затрат научно-исследовательских организаций за последнее время существенно не изменился, за исключением кодификации статей расходов. На основе государственных заказов, прямых договоров с заказчиками определяется объем работ научно-исследовательских организаций.

Источниками экономической поддержки фундаментальных и прикладных исследований в России принято считать:

1) Средства государственного бюджета;

2) Внебюджетные средства;

3) Собственные средства предприятий;

4) Средства иностранных инвесторов и международных финансовых организаций.

На рисунке 1 по данным Федеральной службы государственной статистики представлены расходы на фундаментальные научные исследования из средств государственного бюджета за 2015-2017 гг. [4]. Наблюдается снижение показателей в 2016 году на 15,6 млн. руб., а 2017 г. на 4,2 млн. руб.

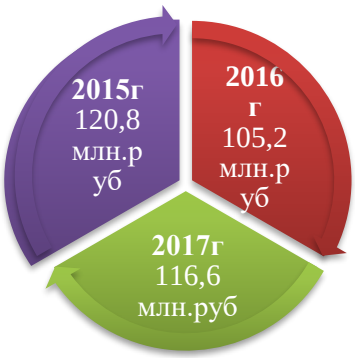


Рисунок 1. Расходы на фундаментальные научные исследования

На рисунке 2 по данным Федеральной службы государственной статистики представлены расходы на прикладные научные исследования из средств государственного бюджета за 2015-2017 гг. [4]. Наблюдается снижение показателей в 2016 году на 22,2 млн. руб., а 2017 г. на 59,3 млн. руб.

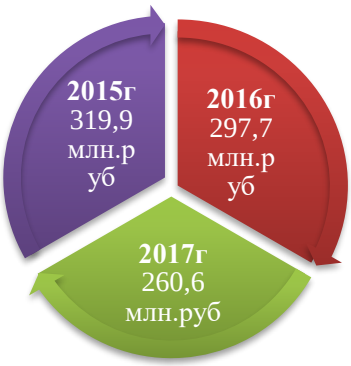


Рисунок 2. Расходы на прикладные научные исследования

Тенденция уменьшения финансирования науки из средств федерального бюджета, объясняется выделением их на оборону страны, что в свою очередь, приводит к замедлению научного развития.

Внебюджетные средства на 2017 год составляют 9,3 млн. руб., собственные средства предприятий составляют 129, 1 млн. руб., средства иностранных инвесторов и международных финансовых организаций - 25,1 млн. руб. [4].

Также важно отметить, что важнейшей группой источников финансирования НИОКР (научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы)

являются собственные средства предприятий.

Источником финансирования НИОКР являются внебюджетные фонды, которые, являются связующим звеном между предпринимательским сектором, и организациями, которые, в свою очередь занимаются научно-исследовательской работой в качестве основной деятельности.

Оборонная сфера является главным потребителем государственных финансовых средств, а также заказчиком НИОКР. Методы финансирования НИОКР из государственного бюджета могут быть как прямые, так и косвенные. Одним из видов прямого финансирования НИОКР за счет средств федерального бюджета, является предоставление бюджетных ассигнований внебюджетным фондам науки, а именно: Российскому фонду фундаментальных исследований (РФФИ) и Фонду содействия малых форм предприятий в научно-технической сфере.

Важной формой финансирования фундаментальных исследований и научных разработок является предоставление грантов научным коллективам и отдельным ученым, которые осуществляют перспективные разработки. Гранты предоставляются на условиях конкурса, тем исследователям и разработчикам, которые обязуются их выполнить при наилучшем соотношении цены и качества работ.

Крупнейшими российскими фондами, занимающимся грантовой поддержкой исследований являются: Российский фонд фундаментальных исследований (РФФИ), Российский гуманитарный научный фонд (РГНФ), Российский научный фонд.

К основным видам эффективности научных исследований относятся:

- экономическая эффективность - прирост национального дохода; повышение производительности труда, качества продукции; снижение затрат на научные исследования; укрепление оборонной сферы страны и т.д.

- социально-экономическая эффективность - ликвидация тяжелого труда, улучшение санитарно-гигиенических условий труда;

- экологическая эффективность - сохранение и улучшение окружающей среды.

Проведя анализ по государственному финансированию прикладных и фундаментальных исследований и разработок, можно сказать, что государство потратит почти 2,4 трлн. руб. на исследования и разработки с 2019 г. по 2021 гг., согласно данным РосБизнесКонсалтинга (РБК), которые представлены на рисунке 3 [5].

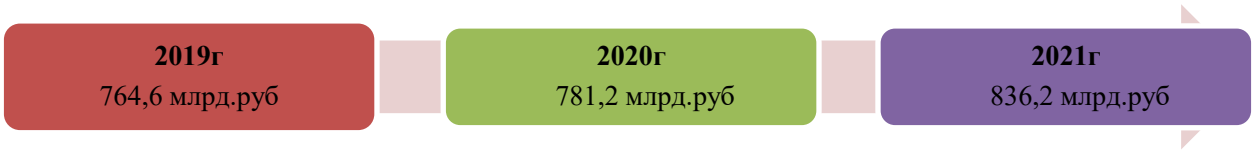


Рисунок 3. Расходы федерального бюджета на НИОКР

Наблюдается тенденция к увеличению государственного финансирования с каждым последующим годом, это означает, что государство планирует прогрессивно развивать научно-исследовательскую сферу в будущем.

В эти суммы входят секретные и несекретные расходы на фундаментальные и прикладные исследования по всем разделам бюджета, к которым относятся общегосударственные вопросы, национальная оборона, безопасность, национальная экономика, здравоохранение.

Наблюдается рост ассигнований на исследования и разработки, так в 2019 г. на уровне 688 млрд. руб., а в 2020 г. - 674 млрд. руб. С другой стороны, по сравнению с 2018 г. доля этих расходов в ВВП уменьшится, согласно проекту бюджета с 0,85% до 0,71%, в 2020 – 2021 гг. [6].

Рассмотрев источники финансирования НИОКР, можно отметить, что в основном средства выделяются из федерального бюджета.

Несмотря на небольшой спад финансирования, государство ставит перед собой задачу сделать работу ученых более престижной и высокооплачиваемой, что в свою очередь, способствует улучшению качества и уровня научных исследований и разработок.

## Список литературы

1. Кудрявцева О.П. Финансирование научных исследований. Международный научный журнал «Инновационная наука» №11, 2015, С 101-103.

2. Федеральный закон от 23.08.1996 N 127-ФЗ (ред. от 13.07.2015) «О науке и государственной научно-технической политике».

3. Об утверждении Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года: распоряжение Правительства РФ от 08.12.2011 № 2227-р.

4. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/rosstat/ru/statistics/science_and_innovations (дата обращения (19.04.19 г.).

5. Официальный сайт РосБизнесКонсалтинга. URL: hhttps://rbc.ru/economics (дата обращения 19.04.19 г.).

6. Официальный сайт Министерства финансов. URL: https://www.minfin.ru/ru/ (дата обращения 19.04.19 г.).

# ИННОВАЦИОННАЯ ЭКОНОМИКА

**УДК 331**

## ЗДРАВООХРАНЕНИЕ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

**Тройнюкова Татьяна Петровна**
старший преподаватель
**Хидирова Регина Аразовна**
студентка
БУ ВО ХМАО-Югры «Сургутский государственный университет»,
город Сургут

***Аннотация:*** *в современном мире в условиях цифровизации и широкого распространения интернета получила развитие цифровая экономика. Здравоохранение является одним из направлений цифровой экономики. В медицинскую систему стали внедряться информационно-коммуникационные технологии и начала создаваться система цифрового здравоохранения. Цифровизация данной отрасли ведет к оптимизации оказания медицинских услуг, повышению контроля качества и снижению затрат.*

***Abstract:*** *In the modern world, in the conditions of digitalization and the wide spread of the Internet, the digital economy has developed. Health care is one of the areas of the digital economy. Information and communication technologies were introduced into the medical system and a digital health care system began to be created. Digitization of this industry leads to optimized medical services, improved quality control and reduced costs.*

***Ключевые слова:*** *цифровая экономика, здравоохранение, цифровизация, модернизация, телемедицина, инновации.*

***Keywords:*** *digital economy, healthcare, digitalization, modernization,*

*telemedicine, innovations.*

В настоящее время мир вступает в эпоху постиндустриальной цифровой экономики, которая кардинально изменяет ситуацию, где основным ресурсом становится информация и один и тот же физический ресурс может быть использован бесконечное количество раз для предоставления различных услуг.

«Цифровая экономика – это глобальный тренд, задающий новую парадигму развития России. Переход на рельсы цифровизации является сегодня одним из ключных приоритетов развития нашего государства» [1, с. 581].

Важнейшим условием развития цифровой экономики является внедрение ИКТ (информационно-коммуникационных технологий). Однако реализация самой концепции цифровой экономики может осуществляться различными путями в силу того, что каждый из них предполагает глубокое взаимодействие информационно-коммуникационных технологий с процессами, происходящими в экономике той или иной страны или региона [2, с. 62].

Цифровая экономика – это не отдельная отрасль, по сути, это основа, которая позволяет создавать качественно новые модели бизнеса, торговли, логистики, производства, изменяет формат образования, здравоохранения, задает новую парадигму развития государства, экономики и всего общества [1, с. 581].

В программе «Цифровая экономика Российской Федерации» предусматривается преимущественное развитие приоритетных восьми направлений, которые в ближайшие годы будут находиться в фарватере развития.

1. умный город;
2. государственное управление;
3. здравоохранение;
4. нормативное регулирование;
5. цифровая инфраструктура;
6. технологические заделы;
7. кадры и образование
8. информационная безопасность [3, с. 64].

Направление «Цифровое здравоохранение» посвящено обеспечению граждан легкодоступной медицинской помощи, соответствующей критериям своевременности, персонализации, превентивности, технологичности и безопасности.

Перед здравоохранением цифровая экономика ставит три задачи:

– создание новых способов ведения документации, баз данных о пациентах, доступа к этим данным;

– внедрение телемедицины и применение информационных систем для лечения пациентов;

– применение математических методов и методов искусственного интеллекта при обработке медицинских данных.

Система здравоохранения требует модернизации и создания новых инновационных цифровых систем здравоохранения, основанных на новых технологиях и способах управления, соответствующих современным условиям.

Наиболее важные показатели эффективности внедрения информационных систем в здравоохранении:

– прозрачность и безопасность страховых данных пациента;

– использование данных из внешних источников;

– обеспечение мобильного клинического мониторинга;

– доступность клинической информации для пациента;

– удаленный доступ к клиническим данным для врача;

– поддержка стандартов медицинского обслуживания;

– сокращение медицинских ошибок;

– повышение эффективности персонала;

– повышение качества медицинского обслуживания.

Применение информационных технологий в области здравоохранения дает важный благоприятный результат по целому ряду показателей. «Автоматический сбор данных о пациентах, таких как истории диагнозов, клинических

показателей, фактов вызова скорой и неотложной помощи, сведения о случаях госпитализации, отзывы об удовлетворенности медицинскими услугами и т. п., дает возможность значительно усовершенствовать качество лечения и преемственность медицинской помощи» [4, с. 353].

Информационное обеспечение в сфере здравоохранения в России осуществляет Единая государственная информационная система в сфере здравоохранения (ЕГИСЗ), являющаяся центральным компонентом информационных систем в сфере здравоохранения и обеспечивающая доступ граждан к услугам в электронной форме, а кроме того взаимодействия информационных систем в сфере здравоохранения.

В таблице 1, согласно данным Федеральной службы государственной статистики представлены показатели готовности учреждений здравоохранения к развитию на основе информационно-коммуникационных технологий за 2015 – 2018 гг. [5].

Таблица 1 - Готовность учреждений здравоохранения к развитию на основе ИКТ.

| № | Показатель | 2015 г. | 2016 г. | 2017 г. |
|---|---|---|---|---|
| 1. | Доля учреждений здравоохранения, использовавших персональные компьютеры, в общем числе обследованных учреждений здравоохранения, %. | 99,1 | 98,9 | 98,6 |
| 2. | Доля учреждений здравоохранения, имеющих локальные вычислительные сети, в общем числе обследованных учреждений здравоохранения, %. | 87,6 | 87,4 | 86,3 |
| 3. | Доля учреждений здравоохранения, использовавших Интернет, в общем числе учреждений здравоохранения, %. | 97,5 | 97,0 | 96,0 |
| 4. | Число персональных компьютеров в расчете на 100 работников в учреждениях здравоохранения, шт. | 29 | 31 | 33 |
| 5. | Число персональных компьютеров, имевших доступ к глобальным информационным сетям, на 100 работников в учреждениях здравоохранения, шт. | 20 | 22 | 23 |
| 6. | Число персональных компьютеров, подключенных к Интернету, на 100 работников учреждений здравоохранения, шт. | 18 | 20 | 22 |
| 7. | Доля учреждений здравоохранения, имевших веб-сайт, в общем числе обследованных учреждений здравоохранения, %. | 72,1 | 77,0 | 78,5 |

Главной задачей системы здравоохранения является предоставление равного доступа граждан к наиболее эффективному лечению при сохранении

финансовой стабильности самой системы. Этого можно добиться при условии, что государство увеличит финансирование здравоохранения (Таблица 2).

Согласно данным Минфина, в таблице 2 представлены расходы федерального бюджета на здравоохранение с 2015 г. - 2018 г. [6].

Таблица 2 – Расходы Федерального бюджета на здравоохранение, млрд. руб.

| Год | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|---|---|---|---|---|
| Расходы всего | 15620,3 | 16416,4 | 16420,3 | 16709.3 |
| Расходы на здравоохранение | 516,0 | 506,3 | 439,8 | 537,3 |

Основные плюсы цифровизации здравоохранения:

1. Финансовые – экономия расходов за счет сокращения контактов пациентов с врачами и модернизации организационной системы оказания услуг.

2. Социальные – рост доступности качественной медицинской помощи.

3. Профессиональные – повышение качества услуг за счет сокращения количества врачебных ошибок, развития предикативной медицины, повышения эффективности клинических исследований [7, с. 58].

В результате проведенного исследования можно сделать вывод, что на данный момент Российская Федерация отстает от мировых лидеров в сфере здравоохранения, что характеризуется недостаточной институциональной и нормативно-правовой базой, значительно отстающей от технического прогресса. Тем не менее, происходит модернизация системы здравоохранения, что позволяет повысить качество оказываемых медицинских услуг. Новая парадигма в здравоохранении предполагает смещение приоритетов от лечения заболеваний к их предотвращению и поддержанию здоровья. Цифровое здравоохранение в будущем – это телемедицина и удаленная медицинская помощь, медицинские информационные системы, мобильные медицинские сервисы, аналитические медицинские сервисы.

## Список литературы

1. Савина Т.Н. Цифровая экономика как новая парадигма развития:

вызовы, возможности и перспективы//Финансы и кредит – 2018 – Т.24, №3. – С. 579 – 590.

2. Чинаева Т. Информационно-коммуникационные технологии и развитие цифровой экономики: Мировая экономика и международные отношения – 2018 – Т. 62, № 2. – С. 61-66.

3. Колодняя. Г. Цифровая экономика: Особенности развития в России. 2018 – Т.24, №3. – С. 63 – 69.

4. Иванова Л.В. Цифровые технологии в развитии здравоохранения // Современное образование: векторы развития. Цифровизация экономики и общества: вызовы для системы образования – 2018. С. 350-363.

5. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/rosstat/ru/statistics/science_and_innovations (дата обращения: 20.04.2019).

6. Минфин: URL: https://www.minfin.ru/ru/ (дата обращения: 20.04.2019).

7. Назаренко Г.П. Развитие цифровой экономики в здравоохранении // Экономический базис развития науки и технологий в России. – 2018. С. 57-60.

# АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК

**УДК 330**

## ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ: ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ И МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ

**Рассадин Андрей Александрович**
студент 1 курса очного отделения
направления 34.04.04 Государственное и муниципальное управление
**Белоусова Яна Ильясовна**
студентка 1 курса очного отделения
направления 34.04.04 Государственное и муниципальное управление
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образование «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С. П. Королева», г. Самара

***Аннотация:*** *в данной статье рассматривается вопрос актуальности государственной политики в сфере культуры. Рассматриваются аспекты необходимости совершенствования культурной политики в государстве.*

*This article addresses the issue of the relevance of state policy in the field of culture. The aspects of the need to improve the cultural policy in the state are considered.*

***Ключевые слова:*** *культура, политика государства, экономический показатель, субъект, развитие.*

***Keywords:*** *culture, state policy, economic indicator, subject, development.*

По мнению ряда исследователей, сфера культуры, как и сама культурная политика государства, до недавнего времени не входила на политической арене

в число приоритетных направлений для обсуждения. Однако, за последние годы ситуация кардинально поменялась.

Так важным подзаконным актом стали утвержденные Указом Президента РФ от 24.12.2014 г. № 808 «Основы государственной культурной политики». Основы – являются базовым документом для разработки и совершенствования законодательных и иных нормативно правовых актов Российской Федерации, регулирующих процессы культурного развития, а также государственных и муниципальных программ. Документом обосновывается необходимость выработки государственной культурной политики, определены основные понятия в данной сфере. Помимо этого, документ содержит цели государственной культурной политики, ее принципы и задачи в областях: культурного наследия народов России; осуществления всех видов культурной деятельности и развития, связанных с ними индустрий; гуманитарных наук; русского языка и отечественной литературы; языков народов РФ; расширения и поддержки международных культурных и гуманитарных связей; воспитания поколений; просвещения; детского и молодежного движения; формирования информационной среды, благоприятной для становления личности; комплексного совершенствования системы управления; организационного, аналитического и информационного обеспечения разработки и реализации государственной культурной политики; ресурсного обеспечения разработки и реализации государственной культурной политики. Можно сделать вывод, что основы государственной культурной политики существенно расширили ареал действия культурной политики.

Таким образом, впервые на государственном уровне был принят документ стратегического значения, возводящий культуру в ранг национальных приоритетов и утверждающий широкий взгляд на культуру. Речь идет о несводимости культуры к сфере услуг и системе культурно-досуговых учреждений, как это традиционно трактовалось в терминах узковедомственного подхода. Новое понимание государственной культурной политики исходит из необходимости межведомственного взаимодействия органов государственной власти и местного

самоуправления всех уровней по вопросам развития культуры, сохранения и укрепления единого культурного пространства, активной поддержки государством гражданских инициатив, а также активизации участия граждан в культурной деятельности и включенности общества в целом в культурные процессы, происходящие в стране.

На сегодняшний день к компетенции Минкультуры России относятся только 3 из 9 групп задач, заявленных в Основах государственной культурной политики. Поэтому реализация культурной политики в указанных областях предполагает достижение межведомственного взаимодействия по вопросам развития культуры между Министерством культуры, Министерством образования и науки, Министерства иностранных дел, Роспечатью, Министерством спорта, Министерством финансов, Министерства экономического развития, Федеральным агентством по делам национальностей и пр. Широкий радиус действия культурной политики невозможно обеспечить в границах ведения одного Министерства культуры России [2, с. 25].

Не меньшее значение придается необходимости достижения межуровневого взаимодействия, т.е. согласования полномочий и границ ведения федеральных, региональных органов власти и органов местного самоуправления по вопросам развитии культуры.

Помимо этого, в сфере культуры довольно много видов деятельности, которых невозможно определить с помощью экономических показателей. На сегодняшний день эффективность деятельности учреждений культуры измеряется количественными, а не качественными показателями. Эффективность «культурного продукта» имеет не сиюминутное, а отложенное значение. Однако пока сама культура не научится предъявлять обществу результаты своего труда в понятных для общества терминах, избавиться от «остаточного принципа» финансирования будет очень сложно [1, с. 128].

Безусловно, мысль об экономической эффективности сферы культуры привлекательна и плодотворна, но она требует последовательного развития

механизма привлечения различных источников финансирования в сферу культуры. Законотворческая база данной проблематики основывается, прежде всего, на федеральном законе «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях», который был принят Государственной думой 7 июля 1995 г.

Итак, государственная культурная политика находится в прямой зависимости от социальных изменений. Современная ситуация диктует условия разработки культурной политики, основанные на взаимных интересах и согласии между официальными, творческими, общественными субъектами относительно приоритетности целей культурного развития. Таким образом, России нужны рациональная и последовательная культурная политика, законодательная база и институциональная модернизация государственных организаций, которые позволили бы решать проблемы культуры в едином комплексе, опираясь на механизмы взаимодействия коммерческой и некоммерческой, государственной и негосударственной составляющих сферы культуры.

## Список литературы

1. Громов, Е.С. Системный подход к исследованию культурной политики советского государства / Е.С. Громов. – М.: Кнорус, 2012 – 318 с.

2. Драгичевич-Шешич, М. Культурная политика в переходном обществе: фрагменты политологического и культурологического анализа. // Панорама культурной жизни стран СНГ и Балтии. – М.: Издательство РГБ, 2009. – с. 31.

**УДК 330**

# МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК КЛЮЧЕВОЙ ФАКТОР СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

**Суанов Владимир Маратович**
аспирант
ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС», город Москва

***Аннотация:*** *в условиях имеющихся ограничений конкурентных преимуществ, целесообразно выявить фактор увеличения продаж, который поможет победить в конкурентной борьбе при минимальных вложениях. Для стимулирования перевыполнения плана по продажам была разработана и внедрена методика мотивация рабочим временем. Метод мотивации рабочим временем должен быть не просто стимулом к перевыполнения менеджером плана по продажам, а являться комплексной системой постоянных улучшений в компании.*

***Annotation:*** *In the conditions of the existing restrictions of competitive advantages, it is advisable to identify the factor of increase in sales, which will help to win the competition with minimal investment. To stimulate the over-fulfillment of the sales plan, a technique of motivation by working time was developed and implemented. The method of motivation by working time should be not just an incentive for the manager to exceed the sales plan but be a comprehensive system of continuous improvements in the company.*

***Ключевые слова:*** *Стратегия, стратегическое развитие, мотивация персонала, инновации, менеджмент, предпринимательство.*

***Keywords:*** *Strategy, strategic development, staff motivation, innovation,*

*management, entrepreneurship.*

В условиях кризисного состояния российской экономики, введения западных санкций, падение производства промышленных предприятий обусловлено, главным образом, падением отраслевого спроса клиентов. Современные рыночные условия ставят все предприятия в жесткие рамки, выживание в которых возможно только при следовании грамотно разработанной стратегии развития предприятия. Драйвером успеха сбыта промышленной компании в условиях рыночной экономики, основанной на свободном предпринимательстве, многообразии форм собственности на средства производства и свободе потребителя, является увеличение объема продаж и прибыли [1].

В ходе исследования работы сбытовых подразделений горно-металлургических предприятий были выделены ключевые факторы, которые оказывают прямое влияние на падение уровня продаж подразделения, а универсальным способом увеличить объем продаж, не прибегая к снижению уровня цен, финансовым вложениям в рекламу и маркетинг, является совершенствование работы с персоналом, а именно с его мотивацией.

Для стимулирования перевыполнения плана по продажам была разработана и внедрена методика мотивация рабочим временем. Метод мотивации рабочим временем должен быть не просто стимулом к перевыполнения менеджером плана по продажам, а являться комплексной системой постоянных улучшений в компании [2]. Помимо оперативного плана по продажам, который ежемесячно устанавливается руководителем для всех менеджеров, должен устанавливаться и уровень завышенного плана по продажам, выполнение которого позволит сотруднику получить дополнительные дни оплачиваемого отпуска. Уровень завышенного плана по продажам также должен быть досягаем для менеджера. В ходе исследования была разработана система предоставления дополнительных дней отпуска, представленная в таблице 2.

Таблица 2 - Мотивация персонала дополнительными днями отпуска

| Уровни перевыполнения | Уровень перевыполнения плана | Количество дополнительных дней отпуска |
|---|---|---|
| Уровень 1 | От 10 % до 15% | 1 день |
| Уровень 2 | От 15% до 20 % | 2 дня |
| Уровень 3 | От 25 % и более | 3 дня |

Данные, представленные в таблице 2, обозначают реально достижимый уровень перевыполнения плана продаж и уровень заслуженного стимулирующего поощрения менеджера за высокие показатели. Для сопоставления экономического эффекта и уровня затрат стоит сравнить уровень заработной платы работника и размер выручки от перевыполнения плана. По состоянию на 09.04.2019 г. средний размер заработной платы менеджера по продажам металлургической компании за один рабочий день составляет – 3 227,00 руб., а средний уровень проданной тонны арматурного проката, являющегося наименее маржинальным, составляет 38 650,00 руб. За основу месячного планового показателя взят уровень 800 т. Результаты экономического эффекта представлены в таблице3.

Таблица 3 - Уровень увеличения выручки и затрат при мотивации персонала временем

| Уровни перевыполнения | Размер выручки, руб. | Размер оплаты труда, руб. |
|---|---|---|
| Уровень 1 | 3 092 000,00 – 4 638 000,00 | 3 227,00 |
| Уровень 2 | 4 638 000,00 – 6 184 000,00 | 6 454,00 |
| Уровень 3 | 7 730 000,00 и более | 9 681,00 |

Сопоставляя данные, представленные в таблице 3, отслеживается, что затраты на дополнительный день отпуска менеджера многократно перекрываются выручкой, полученной в результате перевыполнения им плана продаж. Помимо прямого экономического эффекта от данного нововведения, следует отметить и косвенные улучшения, которые будут сопутствовать стремлению менеджера перевыполнить план. В случае получения дополнительного дня отпуска, ведение клиентской базы отсутствующего менеджера будет проводится коллегами его

отдела продаж. Из этого следует, что весь персонал отдела будет вплотную погружаться не только в ведение собственной клиентской базы, но и клиентской базы своих коллег, вникая в индивидуальные особенности каждого контрагента.

Если в компании не предусмотрен пересмотр материальной мотивации согласно рыночным реалиям, то необходимо получать выгоду от имеющихся ресурсов путем развития нематериальной мотивации. Мотивация временем увеличивает размер прибыли предприятия, увеличивает вовлеченность сотрудников и укрепляет команду сбытового подразделения. Мотивация персонала является ключевым фактором стратегического развития и увеличения конкурентоспособности не только сбытового подразделения, но и всего предприятия в целом.

## Список литературы

1. Жданкин Н.А. Инновационный менеджмент. М.: КноРус, 2017. 316 с.

2. Жданкин Н.А. «Шпоры» для босса, или Как генеральному директору пришпорить неэффективный бизнес. М.: Дело и Сервис, 2011 – 368 с.

3. Жданкин Н.А. Мотивация персонала. Измерение и анализ. М.: Финпресс, 2010. – 269 с.

# «Инновационное развитие экономики»

## V Международная научно-практическая конференция

***Научное издание***

ООО «НИЦ ЭСП» в ЮФО
(Научно-исследовательский центр «Иннова»)
353440, Краснодарский край, г.-к. Анапа,
ул. Крымская, 216, оф. 32/2
Тел.: 8 (918) 38-75-390; 8 (861) 333-44-82
Подписано к использованию 30.04.2019 г.
Объем 788 Кбайт. Электрон. текстовые данные

ISBN 978-5-95283-086-8
9 785952 830868 >