

Научно-исследовательский центр «Иннова»



# **ПРИОРИТЕТЫ МИРОВОЙ НАУКИ: НОВЫЕ ПОДХОДЫ И АКТУАЛЬНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ**

Сборник научных трудов по материалам  
III Международной научно-практической конференции,  
29 февраля 2020 года, г.-к. Анапа

Анапа  
2020

УДК 00(082) + 001.18 + 001.89

ББК 94.3 + 72.4: 72.5

ПЗ4

**Ответственный редактор:**

Скорикова Екатерина Николаевна

**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).

**ПЗ4 ПРИОРИТЕТЫ МИРОВОЙ НАУКИ: НОВЫЕ ПОДХОДЫ И АКТУАЛЬНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ.** Сборник научных трудов по материалам III Международной научно-практической конференции (г.-к. Анапа, 29 февраля 2020 г.). [Электронный ресурс]. – Анапа: Изд-во «НИЦ ЭСП» в ЮФО, 2020. – 27 с.

**ISBN 978-5-95283-260-2**

В настоящем издании представлены материалы III Международной научно-практической конференции «ПРИОРИТЕТЫ МИРОВОЙ НАУКИ: НОВЫЕ ПОДХОДЫ И АКТУАЛЬНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ», состоявшейся 29 февраля 2020 года в г.-к. Анапа. Материалы конференции посвящены актуальным проблемам науки, общества и образования. Рассматриваются теоретические и методологические вопросы в социальных, гуманитарных, естественных и других 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](http://www.innova-science.ru).

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

**ISBN 978-5-95283-260-2**

© Коллектив авторов, 2020.  
© Изд-во «НИЦ ЭСП» в ЮФО  
(подразделение НИЦ «Иннова»), 2020.

## СОДЕРЖАНИЕ

### ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

#### ВОСПИТАНИЕ ШКОЛЬНИКА ЧЕРЕЗ РАБОТУ СЕМЕЙНОГО КЛУБА

*Хаустова Валентина Николаевна*

*Полякова Марина Алексеевна*

*Мерцалова Ольга Дмитриевна*..... 4

#### СЕТЕВАЯ МОДЕЛЬ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ

*Хаустова Валентина Николаевна*

*Полякова Марина Алексеевна*

*Мерцалова Ольга Дмитриевна*..... 8

### ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНО-ТВОРЧЕСКИЕ ИГРЫ

#### О ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЕ

*Хаустова Валентина Николаевна*

*Полякова Марина Алексеевна*

*Мерцалова Ольга Дмитриевна*..... 12

### ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

#### КАЧЕСТВО МЕНЕДЖМЕНТА КОММЕРЧЕСКОГО БАНКА

#### КАК ОСНОВА ЕГО КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ

*Синичкин Алексей Андреевич*..... 16

#### ВЛИЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА СИСТЕМУ

#### УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

*Беликова Дарья Александровна*..... 22

## ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

---

УДК 370

### ВОСПИТАНИЕ ШКОЛЬНИКА ЧЕРЕЗ РАБОТУ СЕМЕЙНОГО КЛУБА

**Хаустова Валентина Николаевна**

учитель начальных классов

**Полякова Марина Алексеевна**

учитель начальных классов

**Мерцалова Ольга Дмитриевна**

учитель начальных классов

МАОУ «СПШ №33», г. Старый Оскол

***Аннотация:** авторы остановились на нравственном развитии младших школьников на заседаниях созданного ими совместно с родителями семейного клуба «Наша дружная семейка».*

***Ключевые слова:** семья, клуб, нравственность, положение, направления.*

***Annotation:** the authors focused on the moral development of younger school-children at the meetings of the family club «Our Friendly Family» created by them together with the parents.*

***Key words:** family, club, morality, situation, directions.*

Проблема разрушения семьи и возрождения лучших традиций взаимодействия школы и семьи в воспитании личности россиянина сегодня стала остро актуальной. Содержательной основой нашей идеи стала реализация компетентностно-ориентированного образования младшего школьника через совместную педагогическую поддержку. Окружающая среда и социокультурное пространство в целом, агрессивность воздействия социума изменило самих родителей и их ценностные представления и оказало воздействие на

формирование личности их детей. Наиболее правильным решением проблемы стало создание таких условий в обучении и развитии, в которых обучаемые могут занять активную личностную позицию и в полной мере выразить себя, свою индивидуальность. У учителей возникла идея создания клуба «Наша дружная семейка», целью работы которого стало взаимодействие учителя и семьи для педагогической поддержки воспитанников в традиционной начальной школе. В ходе анализа результатов изучения исходного состояния сформированности социальных компетенций воспитанников определилась необходимость активизировать заинтересованность родителей и детей в выполнении общего интересного дела, способствовать проявлению творческих способностей, полноценному общению (обмен мнениями, опытом семейного воспитания), создавать условия для социальной активности младших школьников, воспитания уважения к старшим.

Организация семейного клуба — благодатное дело. Оно сплачивает родителей, позволяет развивать собственную наблюдательность в воспитании детей, формировать родительскую адекватность самооценки, критичность во взглядах на собственное воспитание, помогает избежать в будущем проблемы подросткового возраста. В родительском коллективе всегда есть люди, которым интересны различные системы воспитания, результаты воспитания и обучения детей в школах определенных направлений. Неформальная обстановка занятий в клубе, привлечение специалистов, возможность - просмотра видеоматериалов, встречи с родителями, которые пережили некоторые проблемы в воспитании детей, — все это делает работу клуба полезной и необходимой в жизни школы. Занятия в клубе создают единомышленников-энтузиастов, способных впоследствии стать авторитетными друзьями для многих ребят, столкнувшихся с серьезными жизненными проблемами. Взаимодействие школы и семьи в вопросах воспитания ребенка позволяет оказывать систематическую помощь семье в вопросах воспитания и формировать единую воспитательную среду для ребенка, позволяющей каждому школьнику самореализоваться. Во время

собраний дети участвуют вместе с родителями в разных интересных формах совместной активности: разыгрывают спектакли, устраивают концерты, подвижные игры, проводят разнообразные соревнования и конкурсы, читают вслух книги, смотрят «мультки» с последующим обсуждением, устраивают чаепития по поводу дней рождения и т.д. Дети, участвуя в работе клуба, учатся играть и обращаться друг с другом и со взрослыми в свободной, не стесненной школьной дисциплиной обстановке, реализуют потребность в самооценке. У них развиваются жизнерадостность, остроумие, стремление к самостоятельности и творчеству, расширяется их кругозор, формируется правильное и оптимистическое мировоззрение, воспитываются умения и навыки хорошего тона и дружелюбного, благожелательного поведения.

В основу организации воспитательного процесса положена ориентация на нравственное развитие младших школьников на заседаниях клуба «Наша дружная семейка», на понимание обучающимися сущности явлений окружающего мира, ценностно-смысловых ориентаций в определённой социально и личностно-значимой сфере. Наряду с этим мы не исключаем как творческое развитие, так и волевое развитие младших школьников, воспитание любви к своему родному краю. Клуб объединяет любителей походов и путешествий, интересующихся природой и историей родного края. Работа в клубе ведется в течение всего учебного года: организовываются походы выходного дня, слеты, конкурсы песни, вечера. Родителям заранее предлагается тематика клубных занятий, в которую они могут вносить коррективы. Члены клуба готовят рефераты и доклады, проводят беседы с младшими школьниками, читают лекции, выполняют практические работы, организуют КВНы. Работа клуба регламентируется «Положением о семейном клубе».

Стратегия взаимного обучения включает несколько направлений: расширение кругозора и детей, и родителей, формирование знаний школьников об окружающем мире, углубление знаний родителей о своих детях,

возможностях их развития. Осознание родителями того, что «одаренность — это целостное уникальное состояние личности ребенка, это большая индивидуальная и социальная ценность, одаренность нуждается в выявлении и поддержке, но не как средство обеспечения престижа школы, а как некоторая самооценность» (Н. И. Дереклеевой) привела к изменению позиции в воспитании. Так, к четвертому классу значительно выросло число детей социально одаренных, поэтому выросло количество победителей и участников различных конкурсов всех уровней.

### Список литературы

1. Гурко, Т. А. Вариативность представлений в сфере родительства. /Т. А. Гурко. / Социс. - 2000. - № 2. - С. 90-97.
2. Иванов, И. Коллективное творческое дело. /И. Иванов. / Педагогика в дефинициях, схемах и таблицах. /Под ред. С. И. Смирнова. – М., 1982. – С. 421.

УДК 370

**СЕТЕВАЯ МОДЕЛЬ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ****Хаустова Валентина Николаевна**

учитель начальных классов

**Полякова Марина Алексеевна**

учитель начальных классов

**Мерцалова Ольга Дмитриевна**

учитель начальных классов

МАОУ «СПШ №33», г. Старый Оскол

***Аннотация:** авторы остановились в своей статье на процессе становления, разработке и внедрении технологий сетевого взаимодействия.*

***Annotation:** the authors focused in their article on the process of formation, development and implementation of technologies of network interaction.*

***Ключевые слова:** сеть, взаимодействие, здоровье, профориентация, профессиональная компетентность.*

***Key words:** network, interaction, health, vocational guidance, professional competence.*

Система образования сегодня модернизируется, способствуя перестройке деятельности образовательных учреждений, которые ищут новые формы работы с учащимися, новую модель, позволяющую обеспечить сохранение и укрепление здоровья учащихся на протяжении всего процесса обучения. Потенциал такой деятельности заключается во взаимодействии всех участников образовательного пространства, что ведет к формированию сетевой организации научно-методического и практического обеспечения здоровьесберегающей деятельности.

В сетевой модели научно-методического сопровождения выстраивается



сетевое взаимодействие, при котором учитываются такие условия, как информационно-коммуникативная среда, создание определенной инфраструктуры, организация форм совместной деятельности. В результате этого возрастет качество образовательной деятельности в области здоровья, она станет более гибкой и децентрализованной. Каждый ее элемент самостоятелен и ценен чем-то своим, находится в постоянном развитии. Обесценивается копирование, растут: оригинальность, воображение, способность к творчеству. Изменяется содержание деятельности - изменяется и взаимодействие.

Образовательная сеть общего и дополнительного образования в рамках внеурочной деятельности строится из таких элементов, как специализированная модель методического кабинета, экспериментальные площадки, лаборатории инноваций, мастерские, творческие группы педагогов и др. Эти элементы сети представляют собой модели, различающиеся спецификой содержания в своей деятельности, не дублирующие друг друга. Причем, модель сетевого взаимодействия постоянно реформируется; она подвижна и зависит это от ее целевого назначения.

Первичным элементом сетевого объединения выступает прецедент взаимодействия, сетевое событие (проект, семинар, встреча, обмен информацией и т. п.). Каждый человек вступает в определенное взаимодействие с сетью, и это взаимодействие составляет содержание индивидуального образовательного развития каждого человека, школы, образовательной среды. Сетевое взаимодействие дает эффект, так как у каждого из членов сети имеется некоторый, пусть ограниченный, но качественный ресурс; добровольное распределение направлений (разделов, блоков и т.п.) между членами сети для более глубокого изучения и создания качественного ресурса; обязательное качественное приращение при использовании сетевого ресурса; формировании общесетевого ресурса.

Главной причиной включения нашей школы в деятельность сети является интерес к здоровью учащихся, который проявляется как устойчивое внимание к решениям проблемы сохранения и укрепления здоровья детей. Вначале всем

участникам сети пришлось определять ведущую идею участия школы в сети, а также способы достижения своего интереса в рамках сетевых возможностей. Только в результате этого начала выстраиваться деятельность. Сначала строилась несетевая деятельность (самообразование, повышение уровня профессиональной компетентности на базе общеобразовательного учреждения), а потом учреждения для более полного удовлетворения своих потребностей выходили в сеть - более эффективное взаимодействие (совместная деятельность). Каждый ее участник проявлял себя в нескольких аспектах: интерес, возможности, идея, деятельность, взаимодействие - и проигрывал свои возможные действия, принимает решения. Не все события сети можно спланировать заранее, некоторые создаются по собственной инициативе, участников, исходя из потребностей, и именно по этой причине оказываются интересными для других участников сети.

Процесс становления сети, разработка и внедрение технологий сетевого взаимодействия включает четыре основных этапа: информационно-аналитический, мотивационно-целевой, организационно-исполнительский; контрольно-диагностический с выходом на конечные результаты деятельности.

Важно и решение проблемы организации процесса повышения профессиональной компетентности педагогов общеобразовательных и дополнительных учреждений в рамках сетевой организации:

- выезд специалистов по определенному направлению в методические и другие учреждения сети для оказания методической и практической поддержки, проведения серии обучающих семинаров;
- планирование и осуществление системы стажировок специалистов методических учреждений и педагогов общеобразовательных учреждений;
- организация постоянно действующего методического семинара по сопровождению определенного направления;
- создание и постоянное обновление, пополнение банка нормативно-правовых документов, инструктивно-методических материалов и рекомендаций по различным направлениям и аспектам сетевой деятельности;

- проведение проектировочных семинаров.

Ожидаемый результат организации сетевого взаимодействия - обновление форм и методов работы с педагогами.

### **Список литературы**

1. Абанкина, Т. В. Развитие сети общеобразовательных учреждений в регионах: результаты реализации приоритетного национального проекта «Образование» в 2007-2008 гг. / Вопросы образования. -2009.-№2.-С. 5-17.

2. Бершадский, М. Е. О технологиях персонифицированного повышения квалификации на основе использования сетевых образовательных ресурсов / М. Е. Бершадский, В. В. Гузеев /Методист. -2007.-№10.-С. 2-4.

УДК 370

## ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНО-ТВОРЧЕСКИЕ ИГРЫ О ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЕ

**Хаустова Валентина Николаевна**

учитель начальных классов

**Полякова Марина Алексеевна**

учитель начальных классов

**Мерцалова Ольга Дмитриевна**

учитель начальных классов

МАОУ «СПШ №33», г. Старый Оскол

***Аннотация:** авторы остановились в своей статье на одной из самых доступных форм активного досуга - игровой деятельности. Сама жизнь подсказала им необходимость организации работы игрового клуба «Чудесная страна».*

***Annotation:** the authors focused in their article on one of the most accessible forms of active leisure - game activity. Life itself told them the need to organize the work of the game club «Wonderful Country. »*

***Ключевые слова:** игра, условия, подготовка, интеллект, конкурсы, задания, планирование, литература.*

***Keywords:** game, conditions, preparation, intelligence, competitions, tasks, planning, literature.*

Современная школа обеспечивает во многом наличие образовательной среды для определения вектора развития способностей младших школьников.

Педагоги нашей школы совместно с психологом наблюдают за детьми, начиная с 1 класса, исследуют уровень интеллектуальных, творческих наклонностей, уровень психосоциального, физического развития. По результатам

обследования составили диагностическую карту, «портрет интересов и способностей». Для развития данных способностей и коррекции недостатков были созданы программы развивающих занятий в рамках внеклассной работы по предметам. Она, прежде всего, углубляет знания, расширяет способы деятельности, создает условия для развития индивидуальных задатков, удовлетворяет потребности детей в получении знаний. Необходимо было выполнить и заказ родителей - приобщение детей к активному отдыху. Стояла остро проблема потери интереса детей к чтению, необходимо решать задачу литературного образования.

Одной из самых доступных форм активного досуга остается игровая деятельность. Сама жизнь подсказала необходимость организации работы игрового клуба «Чудесная страна». Учителя начальных классов разрабатывают и проводят игры для младших школьников, направленные на развитие их интеллектуальных и творческих способностей. Взаимная согласованность литературы с игрой, изобразительным искусством и музыкой усиливает реализацию триединой дидактической цели: образовательной, развивающей, воспитывающей. Чем органичнее их слияние, тем полнее и многостороннее знание учеников о предмете. Литературные произведения оказывают высокое воздействие на духовный мир, физическое состояние маленького человека.

Большим успехом пользуются в нашей школе интеллектуально-творческие игры для младших школьников. Мы разработали и апробировали игры на основе литературных произведений: В. Г. Сутеева «Волшебные колеса» (для учащихся первых классов); А. Н. Толстого «Тайна золотого ключика», Н. Н. Носова «Незнайка и его друзья» (2 класс); А. М. Волкова «Путешествие в Изумрудный город», С. Лагерлеф «Невероятные путешествия Нильса» (3 класс). Литературные игры формируют интерес к чтению. Разрабатывая очередную игру, мы учитываем еще и возрастные особенности учащихся, отбираем те произведения, которые или интересны детям, или наоборот им совершенно не знакомы.

В мае составляется положение по игре, в нем определяются названия, указываются цели, художественные произведения, условия игры и сроки

проведения. Учителя включают прочтение этих произведений в свои календарно-тематические планы работы клуба. Как только содержание будет усвоено детьми, класс приступает к выполнению заданий и конкурсам, которые включают интеллектуальные, творческие, подвижные задания, и приходят на игру. Предусматривается обязательное включение театрализации, музыкальное оформление, что придает игре яркий, незабываемый характер.

Цель игр – формирование познавательного интереса у учащихся, развитие творческих способностей, освоение навыков коллективной деятельности. Подготовка к играм – очень важный этап по значимости и по времени. Каждая игра длится один учебный год. Все задания разрабатываются по принципу: от простого к более сложному [1, с. 28]. Сначала — это викторины, затем кроссворды, турниры любознательных, эстафеты знаний, а в третьем классе дети пытаются сами составлять задания для других команд или пишут письмо литературному герою. Естественно, такие игры не приобретают массовый характер и поэтому проводятся с наиболее увлеченными, способными ребятами. Однако, строя внеклассную работу с талантливыми детьми, нужно помнить о факторах их уязвимости: стремление достичь высшего уровня; критическое отношение к собственным достижениям; сверхчувствительность к внешней оценке их деятельности; потребность в постоянном внимании взрослых. Многие думают, что ребенок, опережающий сверстников по уровню интеллекта, блестящий умственными способностями, не будет встречать трудностей в занятиях, что ему уготовано более счастливое, чем у других детство. В действительности же детей с ранним умственным расцветом могут ожидать немалые сложности и в школе, и дома.

По мнению ученых, родители должны обращать внимание на 5 неинтеллектуальных качеств ребенка в детстве, нужных для успеха в жизни: любознательность, настойчивость, терпимость к неудачам, самоконтроль. Любознательность: надо просто наблюдать за тем, что особенно интересует вашего ребенка, предложить ему книги по этой теме, читать их вместе с ним, идти в музеи, на экскурсии. Настойчивость: помнить слова Томаса Эдиссона о том, что «гений –

это 1% вдохновения и 99% пота». Терпимость к неудачам: формировать желание постоянно усовершенствовать свои способности, постоянно практиковаться в том, что обучает учитель, тренер, родитель. Самоконтроль: научить ребенка отвлекаться, когда он не может получить желаемое; сила воли заключается не в ожидании вознаграждения. [2, с. 36].

Одаренный ребенок вправе рассчитывать, что его способности найдут понимание и поддержку учителей, родителей в поиске наилучшего использования таких способностей и для него самого, и для окружающих.

### **Список литературы**

1. Верина Л. А. Таланты будущих поколений [Текст] / Л. А. Верина.- Москва: Первое сентября. – Начальная школа. -2006.- №33
2. Лавлинский С. П. Технология литературного образования. Коммуникативно-деятельностный подход: Учеб. пос. для студентов-филологов. [Текст]/ С. П. Лавлинский.-Москва: 2003.

## ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

---

УДК 336

### КАЧЕСТВО МЕНЕДЖМЕНТА КОММЕРЧЕСКОГО БАНКА КАК ОСНОВА ЕГО КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ

**Синичкин Алексей Андреевич**

аспирант

Тульский государственный университет, г. Тула

***Аннотация:** в статье рассматривается содержание качества менеджмента коммерческого банка. Производится обоснование того, насколько важен менеджмент при оценке конкурентного взаимодействия коммерческих банков, рассматриваются факторы эффективности менеджмента в банке.*

***Ключевые слова:** менеджмент, конкуренция, банки, эффективность, бизнес, рынок.*

***Abstract:** the article deals with the concept of commercial Bank management. Justification of how important management is in competitive interaction with other banks is made, and factors of management effectiveness in the Bank are considered*

***Keywords:** management, competition, banks, efficiency, business, market.*

Менеджмент по своей сути представляет собой разработку и создание, а также максимально эффективное управление и контроль социально-экономических систем [4].

Говоря про коммерческий банк, менеджмент представляет собой систему управленческих воздействий, направленных на обеспечение микро, а также макроэкономических преимуществ, то есть, по сути, является одним из основообразующих факторов конкурентоспособности коммерческого банка [1].

Стоит отметить, что наиболее «зависимыми» от качества менеджмента при



этом, остаются в основном региональные коммерческие банки, действующие в пределах границ определённых регионов, так как правильный менеджмент данных банков, даёт им шанс на существование и рост с учётом деятельности более крупных игроков рынка, филиальная сеть которых действует по всей стране. На сегодняшний день именно привлекаемые средства клиентов приносят банкам основной доход, поэтому повышение степени заинтересованности клиента в продукте и услугах, а, следовательно, и доверия, является одним из приоритетных направлений конкурентной борьбы [2].

Именно поэтому важным становится рассмотрение факторов, определяющих эффективность менеджмента банка, на основании которого формируется его конкурентоспособность [6].

Таких факторов существует достаточно много, основные из которых следующие:[5]

1. Внутренняя структура банка;
2. Взаимодействие структуры банка с клиентами;
3. Охват рынка;
4. Разнообразие услуг;
5. Отличие от конкурентов.

Под внутренней структурой банка, в данном случае, понимается структура взаимодействия его внутренних подразделений, о которой клиент не знает, но благодаря которой, строится первичное качество менеджмента в банке. Большинство современных банков строится по принципу взаимосвязанного «разделения» подразделений, по которому все подразделения банка работают отдельно, но при этом тесно взаимодействуют с собой. Например, отдельно существует call-центр, решающий дистанционно проблемы клиентов в режиме телефонных переговоров или онлайн-чата, который не связан напрямую с отделением банка и службой кредитования. При этом сотрудники call-центра могут продавать клиентам вклады или обслуживание банковских карт, для получения которых клиент направляется в отделение банка. Взаимодействие внутренних

структур банка определяет его экосистему, направленную на быстроту и скорость обработки операций, что является крайне важным в современном мире. Зачастую клиенты обращаются в тот или иной банк только на основании скорости обработки им операций. При этом важным является тот факт, что чем более крупное финансовое учреждение, чем больше охват им рынка, тем более сложна его внутренняя структура и тем больше существует в нём специфичных подразделений, например, если банк начинает работать с юр. лицами в банке может появиться подразделение страхования бизнеса и т.д.

Вторым важным фактором менеджмента коммерческого банка является взаимодействие его структуры с клиентами. Основными характеристиками здесь являются комфорт, оптимальное использование времени и доверие [таблица 1].

Таблица 1 – Важные характеристики банка с точки зрения взаимодействия с клиентом [1]

<b>Важные характеристики банка с точки зрения клиента</b>		
<b>Чувство комфорта в банке</b>	<b>Оптимальное использование своего времени</b>	<b>Доверие к своему банку</b>
Удобное расположение офиса	Концентрация внимания на проблемах клиента	Понятная и доступная информация о банке
Красивый интерьер и современное оборудование	Оперативное реагирования на предложения или претензии клиента	Благоприятный деловой климат в банке
Приветливый персонал банка	Гибкий график работы банка	Чёткая специализация персонала по каждому банковскому продукту
Индивидуальный подход к клиенту	Отсутствие большого количества людей в офисе	Большое количество вариантов принятия решений для клиента
Возможность создания атмосферы «домашнего уюта» путём существования в банке таких атрибутов, как чай, кофе, пресса и т. д.	Дисциплинированность персонала банка	Компетентность персонала в своих вопросах

Так, большинство клиентов банка будут выбирать те банки, которые находятся неподалёку от их дома, либо в центре города, если город проживания

клиента небольшой. Немаловажным является здесь наличие вежливого и компетентного персонала банка, который готов помочь решить проблему клиента индивидуально, не отвлекаясь на другие задачи. В любом банке важно наличие современного оборудования, быстрота и удобство при работе, с которым помогает экономить время клиента. В то же время, немаловажным является график работы банка, так как большинству клиентов удобно посещать банки не только в будние, но и в выходные дни. Большое количество людей в офисе может также стать препятствием для посещения банка клиентом, а некомпетентный персонал - причиной отказа клиента от сотрудничества с банком и негатива с его стороны в отношении финансового учреждения.

Охват рынка в том числе становится немаловажной характеристикой выбора банка и эффективности его менеджмента. Наличие большого числа отделений, в данном случае, является второстепенным фактором. На современном этапе развития банковского менеджмента важным для клиентов становится, в первую очередь, наличие точек работы с валютой (банкоматов и банкомат-офисов) а также, возможности работы с банкоматами и банкомат-офисами сторонних банков. Большинство проблем при взаимодействии с современным банком, клиент может решить дистанционно, посредством ДБО или обращением в call-центр. При этом данные возможности не позволяют снять или положить рубли или валюту на счёт или карту клиента в месте, неподалёку от его нахождения во время возникновения такой потребности, и здесь наличие точек работы с валютой банка является важной характеристикой охвата банком рынка и эффективности его менеджмента. Ряд современных коммерческих банков вообще не имеют офисов и работают в сфере интернет-банкинга, имея при этом достаточное количество точек работы с валютой, в том числе, позволяя клиентам работать с банкоматами сторонних банков на выгодных условиях, а также с банкоматами за границей РФ.

Существенная характеристика качества менеджмента любого банка проявляется в разнообразии его услуг (рисунок 1) [3].

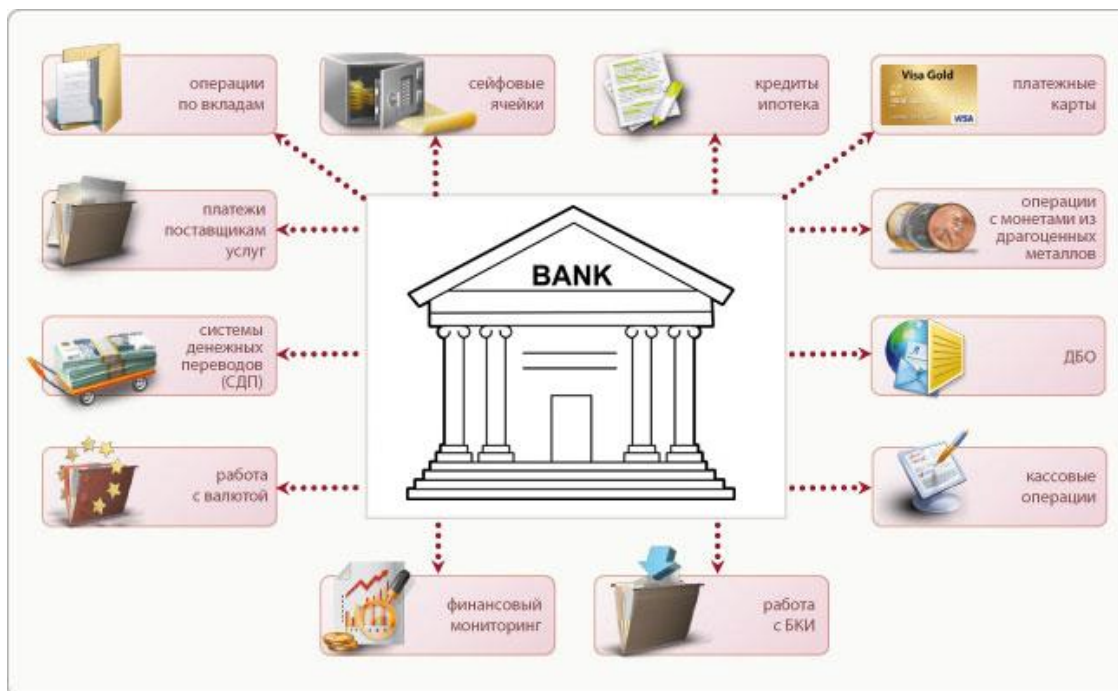


Рисунок 1 – Разнообразие услуг банка

Любой современный банк развивается на основании не только стандартных операций, вроде открытия и ведения счёта и проводки платежей, но, как правило, представляет собой целую экосистему, которая занимается предоставлением самых разных услуг. Это может быть продажа платёжных карт, подключение ДБО, разнообразные кассовые операции, предоставление сейфовых ячеек для хранения, предоставление различных кредитов, страхование. Некоторые банки становятся, в том числе, операторами связи, предлагая достаточно выгодные тарифы для населения. Наличие большого числа услуг и их разнообразие определяет качество и эффективность менеджмента банка [5].

Пожалуй, наиболее существенной характеристикой коммерческого банка является его отличия от конкурентов. В этом отношении довольно часто банки стали использовать такие услуги, как например, предоставление бонусов и кэшбека, при которых часть средств с покупок возвращается клиенту в том или ином виде для дальнейшего использования, а также различные программы лояльности и удобство в сервисе в виде, например, системы мобильного банка «в кармане» или оплаты любых услуг через приложение без дополнительных

комиссий, то есть все то, что характеризует существенное отличие конкретного банка от конкурентов. Именно такие характеристики банка способствуют расширению его клиентской базы и отражают эффективность менеджмента [7].

Таким образом, качество менеджмента является одной из важнейших характеристик регионального коммерческого банка, которую необходимо учитывать при оценке его конкурентоспособности. Особенно важно повышать качество менеджмента в развитии региональных коммерческих банков, которые ограничены охватом рынка и для которых менеджмент становится основой проявления их конкурентоспособности.

### Список литературы

1. Е. А. Аникина, Л. И. Гавриленко. Экономическая теория. М.: Издательский центр «Новая школа», 2016. -250 с.
2. Романова Л. Е., Бабкин П. Ю. Определение эффективности корпоративного имиджа промышленного предприятия на основе оценки его конкурентоспособности. Менеджмент в России и за рубежом. 2013. № 3. С. 98-105.
3. Романова Л. Е., Ларикова И. И. Обоснование применения дисконтно-опционного метода для оценки эффективности стратегических инициатив. Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. 2016. № 1-1. С. 155-163.
4. Свободная студенческая энциклопедия Студопедия [электронный ресурс] Режим доступа URL: <http://studopedia.ru/> (дата обращения 24.02.2020).
5. Банковские информационные системы [электронный ресурс]. Режим доступа URL: <https://bis.ru/> (дата обращения 24.02.2020).
6. Британский интернет- журнал The Banker [электронный ресурс]. Режим доступа URL: <https://www.thebanker.com/> (дата обращения 21.02.2020)
7. Школа инвестора [электронный ресурс]. Режим доступа URL: <http://investorschool.ru> (дата обращения 01.02.2020).

УДК 2428

## ВЛИЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА СИСТЕМУ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Беликова Дарья Александровна

магистрант

Московский городской педагогический университет

заместитель директора Государственного бюджетного учреждения

города Москвы «Школа №1078»

***Аннотация:** В статье рассматривается влияние организационной культуры на систему управления персоналом организации. Исследуются функции организационной культуры в отношении работников и фазы управления организационной культурой.*

***Annotation:** The article considers the influence of organizational culture on the personnel management system of organization. The article explores the functions of organizational culture in relation to employees and the management phase of organizational culture.*

***Ключевые слова:** культура, организационная культура, персонал, управление персоналом, влияние, организация, руководитель.*

***Keywords:** culture, organizational culture, personnel, personnel management, influence, organization, leader .*

Нет основания подвергать сомнению тезис «персонал — важнейший фактор любой организации». Действительно, если персонал хочет работать, квалифицирован, предан фирме и активен, то он обеспечит все необходимое — и постоянный приток клиентов, и высокое качество, и прибыль, и успешное развитие бизнеса. В этом случае организационная культура оказывается внутренней

энергией, жизненной силой компании, мощным инструментом в борьбе с конкурентами, выступая в качестве важного фактора, мобилизующего скрытые резервы человеческих ресурсов компании.

Организационная культура обычно значительно влияет на систему управления персоналом. Если сотруднику комфортно и хорошо в организации, то отдача и продуктивность такого сотрудника будет высокая. Понятие «организационная культура» многогранно, поэтому проблема управления организационной культурой сложна. Очевидно, что управлять стабильным социальным феноменом легче, нежели его динамичным и непредсказуемым аналогом. Организационная культура формируется под влиянием взаимодействия с внешним окружением, которое постоянно, непрерывно изменяется. Практика показывает, что только крупные учреждения, имеющие большую численность персонала, активно занимаются, моделируют процессы управления организационной культурой.

Рассмотрим влияние, оказываемое культурой организации на ее персонал в направлениях, задаваемых функциями организационной культуры.

В отношении работников организации культура выполняет следующие функции:

- адаптивную — обеспечивает вхождение новичков в организацию;
- регулирующую — обеспечивает поддержание правил и норм поведения;
- ориентирующую — направляет действия членов организации в нужное русло;
- мотивирующую — побуждает сотрудников активно участвовать в делах организации.

Адаптация — процесс активного приспособления человека к новой среде. В контексте включения сотрудника в организацию это означает, что происходит интенсивное знакомство с деятельностью и организацией и изменение собственного поведения в соответствии с требованиями новой среды. Процедуры



адаптации персонала призваны облегчить вхождение новых сотрудников в жизнь организации.

Управление организационной культурой – это сознательное и намеренное совершенствование какого-либо действия в ней. В настоящее время существует три варианта управления организационной культурой, каждый из которых оказывает свое влияние на качество трудовой жизни. Первый отражает идею возможности и необходимости активно влиять на формирование и становление организационной культуры, используя современные технологии. Вторым вариантом управления рассматривается организационная культура, как некоторую метафору, что не дает возможность управлять ей. В этом случае ее следует лишь наблюдать и изучать. Третий взгляд на управление организационной культурой образуется слиянием двух предыдущих: культура организации сочетает в себе возможность воспринимать управленческое воздействие и возможность к самопреобразованию путем адаптации к изменяющимся условиям.

Управление организационной культурой можно разделить на три основные фазы. Первая базовая фаза идентифицирует текущее состояние организационной культуры, тем самым эта фаза оценивает эффективность предыдущих управленческих воздействий на культуру. Во второй фазе на основе проведенного анализа организационную культуру изменяют или оставляют в том виде, какая она есть. При этом стратегия управления изменением организационной культуры должна быть построена на создание условий, при которых каждый сотрудник будет самостоятельно стремиться к эффективной работе всего коллектива. В третьей фазе происходит выявление того, насколько качество нынешней организационной культуры способствует достижению предприятием своих целей.

Управление организационной культуры имеет ряд проблем. Например, порой руководители организаций, стремясь к повышению социального комфорта, осуществляют избыточные финансовые затраты. Общей рекомендацией является обратить внимание на поиск резервов совершенствования уже имеющихся



расходов, например, вкладывать средства в программы обучения персонала. Такое вложение способно обеспечить предприятию устойчивое развитие на протяжении длительного периода. Инвестиции в трудовые ресурсы, которые носят стратегический характер, могут обеспечить фирму сверхприбылью, а инвестиции в развитие организационной культуры улучшают имидж учреждения в глазах общественности, что в свою очередь опять же сулит предприятию немалые выгоды. Управление организационной культурой – процесс длительный, он не похож на ремонт неисправностей.

Естественно, во многом управление культурой зависит от высшего руководства организации. Руководитель, он же лидер организации воодушевляет и претворяет в жизнь базовые ценности организации. Это предполагает наличие очевидных и искренних личностных обязательств лидера по отношению к ценностям, в которые он верит. Часто возникает проблема, когда руководитель уверенно придерживается определенных ценностей и верований, но при этом не передает их другим членам предприятия. Это приводит к тому, что руководители теряют возможность влиять на культуру предприятия, следовательно – и на качество трудовой жизни персонала. Высшему руководству следует реализовывать свои устремления через публичные заявления, выступления и личный пример. При этом ценностные ориентации должны быть не только заявлены, но стать неотъемлемой частью внутренней жизни высшего руководства.

Известно, что руководители многих организаций уже осознали, что недостатки в системе управления персоналом приводят к неэффективному ведению бизнеса и проблемам этического характера. В связи с этим крупные компании по всему миру экспериментируют, стремясь на опыте обогатить процесс индивидуального обучения и так расставить персонал, чтобы навыки работников соответствовали их личным потребностям и потребностям бизнеса. Иными словами, происходит постепенная замена философии кадровой политики «человек под работу» на «работа под человека».

Однако необходимо отметить тот факт, что в настоящее время немногие организации учитывают возможность использования организационной культуры в качестве одного из прогрессивных инструментов управления действиями и поведением работников при осуществлении ими своих обязанностей.

Таким образом, организационная культура, способствующая формированию и развитию персонала, а также развитие и совершенствование подсистемы управления персоналом, мотивирование работников через воздействие на высшие потребности может культивироваться только в компаниях с высокой культурой, функционирующих в быстро меняющихся условиях внешней среды и ориентированных на удовлетворение постоянно растущих потребностей государства и экономики в целом.

### **Список литературы**

1. Резникова О.С. Совершенствование организационной культуры в организации / О.С. Резникова, К.В. Ярмолук // Дни науки КФУ им. В.И. Вернадского: сб тез. участников II науч. конф. профессорско-преподавательского состава, аспирантов, студентов и молодых ученых. – Симферополь, 2016. – С. 22.

2. Трубникова В.В. Диагностика и пути совершенствования организационной культуры // Кадровый форум Черноземья: сб. ст. седьмого кадрового форума Черноземья (Третье междунар. заседание) / Воронежский гос. ун-т. – Воронеж, 2014. – С. 66.

**«ПРИОРИТЕТЫ МИРОВОЙ НАУКИ: НОВЫЕ ПОДХОДЫ  
И АКТУАЛЬНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ»**

**III Международная научно-практическая конференция**

*Научное издание*

Издательство ООО «НИЦ ЭСП» в ЮФО  
(Подразделение НИЦ «Иннова»)  
353440, Россия, Краснодарский край, г.-к. Анапа,  
ул. Крымская, 216, оф. 32/2  
Тел.: 8-800-201-62-45; 8 (861) 333-44-82  
Подписано к использованию 01.03.2020 г.  
Объем 341 Кбайт. Электрон. текстовые данные

ISSN 978-5-95283-260-2



9 785952 832602 >