

**МЕЖДУНАРОДНЫЙ ЦЕНТР НАУЧНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА
«НАУКА И ПРОСВЕЩЕНИЕ»**



СОВРЕМЕННЫЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОЦЕССЫ:

ПРОБЛЕМЫ, ЗАКОНОМЕРНОСТИ, ПЕРСПЕКТИВЫ

**СБОРНИК СТАТЕЙ III МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ,
СОСТОЯВШЕЙСЯ 20 НОЯБРЯ 2017 Г. В Г. ПЕНЗА**

ЧАСТЬ 1

**ПЕНЗА
МЦНС «НАУКА И ПРОСВЕЩЕНИЕ»
2017**

УДК 001.1
ББК 60
С56

Ответственный редактор:
Гуляев Герман Юрьевич, кандидат экономических наук

С56

Современные социально-экономические процессы: проблемы, закономерности, перспективы: сборник статей III Международной научно-практической конференции. В 2 ч. Ч.1 – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение». – 2017. – 270 с.

ISBN 978-5-907012-68-4 Ч.1
ISBN 978-5-907012-67-7

Настоящий сборник составлен по материалам III Международной научно-практической конференции **«Современные социально-экономические процессы: проблемы, закономерности, перспективы»**, состоявшейся 20 ноября 2017 г. в г. Пенза. В сборнике научных трудов рассматриваются современные проблемы науки и практики применения результатов научных исследований.

Сборник предназначен для научных работников, преподавателей, аспирантов, магистрантов, студентов с целью использования в научной работе и учебной деятельности.

Ответственность за аутентичность и точность цитат, имен, названий и иных сведений, а также за соблюдение законодательства об интеллектуальной собственности несут авторы публикуемых материалов.

Полные тексты статей в открытом доступе размещены в Научной электронной библиотеке **Elibrary.ru** и зарегистрированы в наукометрической базе **РИНЦ** в соответствии с Договором №1096-04/2016К от 26.04.2016 г.

УДК 001.1
ББК 60

© МЦНС «Наука и Просвещение» (ИП Гуляев Г.Ю.), 2017
© Коллектив авторов, 2017

ISBN 978-5-907012-68-4 Ч.1
ISBN 978-5-907012-67-7

ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ САВИНА ИРИНА ВИКТОРОВНА, БЫКОВА МАРИНА ВАЛЕРЬЕВНА	110
МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ВОПРОСУ ОЦЕНКЕ КАЧЕСТВА ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПРОСТРАНСТВА МЕЗОУРОВНЯ УРУНОВ А. А.	113
ОЦЕНКА ФИНАНСОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОАО “КРАСНЫЙ ПРОЛЕТАРИЙ” Г СТЕРЛЕТАМАК ГАТАУЛЛИН ВЕНИР ЗИНУРОВИЧ,	117
ВЛИЯНИЕ МЕРОПРИЯТИЙ, СВЯЗАННЫХ С ПРОВЕДЕНИЕМ ОЛИМПИЙСКИХ ИГР В Г. СОЧИ, НА ЗЕМЕЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ ТЕРРИТОРИИ СИДОРЕНКО МАКСИМ ВЛАДИМИРОВИЧ, ЛИСУНЕНКО КРИСТИНА ЭДУАРДОВНА, РАЗОРЕНОВА АННА АЛЕКСАНДРОВНА	122
СИСТЕМАТИЧЕСКИЙ ОТБОР КАК МЕТОД ПОСТРОЕНИЯ АУДИТОРСКОЙ ВЫБОРКИ ВЕКШИНА АННА АНТОНОВНА.....	125
ОБЛИГАЦИОННЫЕ ЗАЙМЫ КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ КИСЕЛЕВ АЛЕКСАНДР БОРИСОВИЧ, КИСЕЛЕВА КРИСТИНА СЕРГЕЕВНА, ЗАГЛЯДА ЕКАТЕРИНА ИВАНОВНА, БОЙКО ВЛАДИСЛАВ ЮРЬЕВИЧ	128
МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ МАТЕРИАЛЬНО-ПРОИЗВОДСТВЕННЫМИ ЗАПАСАМИ ОАО «ПЛЕМЗАВОД ИМ. В.И. ЧАПАЕВА» ДУБОВКА ЕВГЕНИЯ ЮРЬЕВНА, ШЕВЧЕНКО ЮЛИЯ СЕРГЕЕВНА	133
К ВОПРОСУ О ПРОБЛЕМАХ РАЗВИТИЯ РЫНКА ЦЕННЫХ БУМАГ ДИКАРЕВА ИРИНА АНАТОЛЬЕВНА, ВАЩУК ВИКТОРИЯ АЛЕКСАНДРОВНА.....	137
УНИКАЛЬНОЕ ТОРГОВОЕ ПРЕДЛОЖЕНИЕ КАК ЧАСТЬ СОВРЕМЕННОГО БИЗНЕСА СЛАНОВА ДАРЬЯ АРТУРОВНА.....	140
ТЕНЕВАЯ ЭКОНОМИКА КАК ИСТОЧНИК НАЛОГОВЫХ ДОХОДОВ ЛУКЪЯНОВА ЗИНАИДА АЛЕКСАНДРОВНА, ЩЕДРИНА АНАСТАСИЯ ВАДИМОВНА	143
ИНСТРУМЕНТЫ УПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫМИ ФИНАНСАМИ ПЛОТНИКОВА Е.В., СТАШОК Ю.В., БОРМОТОВА А.С.	146
ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА В ГЕРМАНИИ МУРЫГИНА ЛАРИСА СЕРГЕЕВНА, ПАНАСЮК ДАРЬЯ АЛЕКСАНДРОВНА	150
ПЛАНИРОВАНИЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ РЕСУРСОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ САПУНОВА ТАТЬЯНА АЛЕКСЕЕВНА, КУЦЯЯ ЕКАТЕРИНА ПЕТРОВНА.....	153
СИСТЕМА МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА: ПРЕИМУЩЕСТВА, НЕДОСТАТКИ, ЭФФЕКТИВНОСТЬ КОЛОМЫЦ О.Н., СКАНЧИБАСОВ Т.А., ФАРАМАЗЯН Л.Г.....	156
СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА НАСЕЛЕНИЯ В ЧЕЧЕНСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ ШАБАЗОВ САЛАМБЕК АЛХАЗУРОВИЧ.....	160

УДК 331

СИСТЕМА МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА: ПРЕИМУЩЕСТВА, НЕДОСТАТКИ, ЭФФЕКТИВНОСТЬ

КОЛОМЫЦ О.Н.

канд. соц. наук, доцент

СКАНЧИБАСОВ Т.А.**ФАРАМАЗЯН Л.Г.**

Студенты

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный технологический университет»
Россия, Краснодар

На сегодняшний день, отношения между предпринимателем и работником строятся на совершенно новой основе. Целью любого предпринимателя является успех на рынке, что в дальнейшем приведет к получению значимой прибыли. Цель каждого из работников предприятия получить максимальное материальное вознаграждение и тем самым удовлетворить свои потребности. Работодатель пытается получить максимальную выгоду при минимальных издержках. В свою очередь, персонал старается получить наибольшее материальное вознаграждение при меньшем объеме выполняемых работ. В нахождении компромисса между ожиданиями наемного работника и предпринимателя и состоит суть стимулирования работников в рыночной экономике.

Отсутствие разработанной системы стимулирования качественного и эффективного труда создает предпосылки снижения конкурентоспособности фирмы, что негативно скажется на заработной плате и социальной атмосфере в коллективе.

Так как наемные рабочие равноудалены от собственности работодателя, то возникает потребность заинтересовать работников через результаты труда, получение ими благ, необходимых для жизни.

Детально разработанная система стимулирования эффективности и качества труда позволит мобилизовать трудовые потенциалы. Создание необходимой заинтересованности работников в росте индивидуальных результатов приведет к повышению качества выполняемых работ.

В связи с вышесказанным, особенно актуальным на сегодняшний день является высказывание Дж.Уэлша: «Если Вы найдете нужных людей, дадите им возможность расправить крылья, а также подкрепите это соответствующими стимулами, Вам фактически не нужно будет ими управлять» [7]. Его слова лишь подтверждают аксиому, что если система управления не включает в себя действующую систему мотивации персонала, то ее нельзя считать эффективной.

Залогом успешной работы, стратегического развития и упрочения своих позиций на рынке выступает мотивированный персонал [1]. Стимулирование персонала побуждает каждого отдельного сотрудника работать с наибольшей отдачей и в тот же момент является одной из самых сложных и трудоемких задач руководителя. Правильное формирование мотивации работников – одно из наиболее важных средств повышения эффективности их труда, а, следовательно, и деятельности организации в целом [4].

Так что же такое мотивация? Четкого и общепризнанного определения понятия мотивации не существует. Разные авторы, дают определение мотивации, исходя из своей точки зрения.

Мотив, как основа мотивации, по мнению профессора Виханского О.С. - внутри человека. Иными словами, мотив - это идеальный образ во внутреннем плане сознания человека. Нельзя сказать, что это просто идеальное представление. Это энергетически насыщенный образ необходимого, потребностно-значимого предмета.

Мотивацией могут выступать любые потребности человека. Как справедливо отмечал классик психологии деятельности Алексей Николаевич Леонтьев лишь в результате встречи потребности с отвечающим ей предметом, она впервые становится способной направлять и регулировать деятельность. Благо может стать стимулом труда в том случае, если существует мотив труда. Иначе говоря, каждый работник стремится получить то или иное благо посредством трудовой деятельности. Разумеется, существуют органы управления, которые обладают набором необходимых работнику благ и предоставляет их ему при условии эффективной трудовой деятельности.

Основными функциями эффективного стимулирования являются:

- экономическая;
- социальная;
- психологическая.

По мнению Сербиновского Б. Ю. «Мотивация - это побуждение людей к деятельности». Абсолютно точно можно сказать, что все определения мотивации, сходны в одном: под мотивацией понимаются активные движущие силы, определяющие поведение живых существ. С одной стороны - побуждение, навязанное извне, а с другой стороны - само побуждение. Следует отметить, что поведение человека всегда мотивировано. Мотивировать сотрудников - значит затронуть их важные интересы, потребности в чем-либо.

Общепризнанно и распространено, даже среди широких кругов экономистов, несколько иное определение мотивации, которое, например, изложили в своей книге авторы «Основ менеджмента»: «Мотивация - это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей и целей организации», из этих слов следует, что мотивация - это стремление, побуждение, внутренние психические процессы, а в данном определении ясно сказано, что мотивация есть внешнее воздействие на человека, что в определённом смысле схоже с понятием стимулирования.

Существующие теории мотивации делятся на две группы:

- содержательные, в которых основной акцент сделан на определении перечня и структуры потребностей людей;
- процессуальные, изучающие когнитивные особенности восприятия и интерпретацию информации и познания людей.

В каждой организации разработана и действует своя система мотивации труда работников. Каждой из них присущи какие-то достоинства, делающие ее функционирование полезным, и недостатки, не позволяющие полностью реализовать потенциал работников предприятия и тем самым «затормаживая» ее развитие.

Считаем целесообразным выделить ряд требований, на которые следует ориентироваться руководству компании, при создании системы стимулирования:

- объективность: размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- предсказуемость: работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- адекватность: вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего коллектива, его опыту и уровню квалификации;
- своевременность: вознаграждение должно следовать за достижением результата как можно быстрее (если не в форме прямого вознаграждения, то хотя бы в виде учета для последующего вознаграждения);
- значимость: вознаграждение должно быть для сотрудника значимым;
- справедливость: правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому сотруднику.

Как показывает практика, несоблюдение этих требований приводит к нестабильности в коллективе и оказывает сильный демотирующий эффект на персонал [8], так как многие факторы не учитываются руководством. Можно сказать, что это гораздо сильнее сказывается на производительности труда персонала компании, чем отсутствие каких бы то ни было механизмов определения вознаграждения за результаты труда.

Мотивация трудовой деятельности представляет собой процесс удовлетворения потребностей и ожиданий работников от выбранной деятельности в рамках данного производства на основе применяемого на нем комплекса мер стимулирования, направленных на повышение эффективности их труда. Формирование мотива труда происходит лишь в том случае, если в распоряжении руководителя предприятия имеется необходимый набор благ, соответствующий социально обусловленным потребностям человека. Для получения благ требуются личные трудовые усилия работника [3]. Трудовая деятельность позволяет работнику получить эти блага с меньшими материальными и моральными издержками, чем любые другие виды деятельности, что приносит ему большее удовлетворение.

Таким образом, мотивация, призвана решать следующие основные задачи:

- формирование у каждого работника понимания важности его работы для фирмы;
- обучение персонала и руководящего состава психологическим основам внутрифирменного общения (организационная культура);
- формирование у менеджеров, независимо от ранга, демократического стиля управления персоналом или организацией в целом.

Данные исследований влияния факторов мотивации на результаты труда персонала представлены на рисунке 1.



Рис. 1. Влияние факторов мотивации на результаты труда персонала, %

Основываясь на результатах анкетирования, становится понятным, что необходимо мотивировать работников к эффективному выполнению их обязанностей. При этом к каждому работнику нужен индивидуальный подход, что является главной задачей руководителя.

Следует заметить, что проблему составляет нахождение оптимального соотношения материальной и моральной мотивации [6]. Так, если преобладает материальная мотивация, то человека через некоторый временной промежуток достаточно сложно мотивировать работать более эффективно, потому, как достигнув какого-то «порога насыщения», который у каждого человека индивидуален, дальнейшее увеличение денежного вознаграждения уже не влечет за собой возрастание эффективности его труда. Исходя из этого, можно сделать вывод, что нельзя пренебрегать способами нематериальной мотивации, которые тоже достаточно важны. Соответственно, для успешной деятельности любого предприятия необходимо использовать методы как материального, так и нематериального поощрения [8].

Существуют различные способы мотивации.

1. Нормативная мотивация. Она предполагает, что побуждение человека к действию происходит в результате идейно-психологического воздействия. Нас могут призывать не изменять традициям, равняться на лучших, следовать корпоративным принципам, соответствовать определенному имиджу. Достигается это с помощью убеждения, внушения и других психологических методов воздействия.

2. Принудительная мотивация. Она основана на использовании власти. Например, сотруднику можно пригрозить ухудшением удовлетворения потребностей (перевод на нижестоящую должность, отпуск в зимние месяцы, публичное порицание, выговор) в случае невыполнения им соответствующих требований.

3. Оба эти способа мотивации являются прямыми, так как проявляются в непосредственном воздействии на человека.

4. Стимулирование. В этом случае воздействие направлено не на личность работника, а на внешние обстоятельства, с помощью благ (стимулов, побуждающих работника к определенному поведению). Этот способ мотивации называется косвенным.

При анализе мотивации следует концентрировать внимание на факторах, которые побуждают к действиям и усиливают их (потребности, мотивы и побуждения). Менеджеру достаточно выявить эти побудительные мотивы трудовой деятельности и стимулировать их [2].

Мотивация ориентирована на процесс и связана с выбором поведения, зависящего от возможности достижения цели, от вознаграждения, на которое рассчитывает сотрудник после выполнения работы. Менеджер должен уметь предвидеть, прогнозировать поведение работника, чтобы соответствующим образом его мотивировать.

Таким образом, современная система мотивов серьезно отличается от системы мотивации начала XXI века. На первый план в системе стимулов выходят возможность повышать свой интеллектуальный уровень, солидарность и смысл работы [5]. В век тотального научно-технического прогресса, необходимо определить установки и потребности людей в порядке их значимости и обеспечить возможность их удовлетворения в процессе трудовой деятельности.

Список литературы

1. Белова Е.О., Веселова Н.Ю. Менеджмент. - Краснодар, 2011.
2. Гавриш Е.С., Хилько В.И. Социальный пакет как метод стимулирования персонала // Россия в меняющемся мире: социально-экономические, политические и гуманитарные ориентиры. - 2015. - С. 277-280.
3. Зайцев В.О., Прохорова В.В. Современные подходы к мотивации персонала // Экономическая политика России в условиях нестабильности мировой экономики. - 2016. - С. 395-401.
4. Крячко К. С. Эффективная мотивация персонала [Текст] // Экономическая наука и практика: материалы II Междунар. науч. конф. (г. Чита, февраль 2013 г.). - Чита: Издательство Молодой ученый, 2013. - С. 65-71.
5. Попова Л.Н., Адинцова Н.П., Антипова О.И., Байрамукова Н.Н., Беличенкина С.М., Буркова Р.Ф., Дорохова Е.Е., Журавлева Е.П., Зенченко С.В., Коломыц О.Н. Экономика регионов: тенденции развития: монография. - Воронеж, 2008. - Том Книга 6. – 277 с.
6. Прохорова В.В., Коломыц О.Н., Шутилов Ф.В. Современные проблемы менеджмента: учебник. – М.: ООО «Издательский дом «Миракль», 2017. – 352 с.
7. Скульчес Д.В., Уфимцев Ф.Р. Экономический потенциал как объект исследования // Современные тенденции развития российской экономики Кубанский государственный технологический университет. Краснодар, 2006. - С. 224-227.
8. Хевоянц А.А., Коломыц О.Н. Стратегическое управление предприятием в условиях нестабильности внешней среды // Фундаментальные и прикладные научные исследования. - 2016. - С. 97-100.

НАУЧНОЕ ИЗДАНИЕ

**СОВРЕМЕННЫЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОЦЕССЫ:
ПРОБЛЕМЫ, ЗАКОНОМЕРНОСТИ, ПЕРСПЕКТИВЫ**

ЧАСТЬ 1

Сборник статей

Международной научно-практической конференции

г. Пенза, 20 ноября 2017 г.

Под общей редакцией

кандидата экономических наук Г.Ю. Гуляева

Подписано в печать 21.11.2017.

Формат 60×84 1/16. Усл. печ. л. 17,7

МЦНС «Наука и Просвещение»

440062, г. Пенза, Проспект Строителей д. 88, оф. 10

www.naukaip.ru
