



**ВНЕДРЕНИЕ ПЕРЕДОВОГО ОПЫТА  
И ПРАКТИЧЕСКОЕ ПРИМЕНЕНИЕ  
РЕЗУЛЬТАТОВ  
ИННОВАЦИОННЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ**

**Сборник статей  
Международной научно-практической конференции  
05 июня 2021 г.**

**НАУЧНО-ИЗДАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР «АЭТЕРНА»  
Новосибирск, 2021**

УДК 00(082) + 001.18 + 001.89  
ББК 94.3 + 72.4: 72.5  
В 60

**В 60**

**ВНЕДРЕНИЕ ПЕРЕДОВОГО ОПЫТА И ПРАКТИЧЕСКОЕ ПРИМЕНЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ИННОВАЦИОННЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ:** сборник статей Международной научно-практической конференции (05 июня 2021 г., г. Новосибирск). - Уфа: Аэтерна, 2021. – 347 с.

ISBN 978-5-00177-217-0

**Настоящий сборник составлен по итогам Международной научно-практической конференции «ВНЕДРЕНИЕ ПЕРЕДОВОГО ОПЫТА И ПРАКТИЧЕСКОЕ ПРИМЕНЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ИННОВАЦИОННЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ», состоявшейся 05 июня 2021 г. в г. Новосибирск. В сборнике статей рассматриваются современные вопросы науки, образования и практики применения результатов научных исследований.**

Все материалы сгруппированы по разделам, соответствующим номенклатуре научных специальностей.

Сборник предназначен для широкого круга читателей, интересующихся научными исследованиями и разработками, научных и педагогических работников, преподавателей, докторантов, аспирантов, магистрантов и студентов с целью использования в научной и педагогической работе и учебной деятельности.

Все статьи проходят экспертную оценку. **Точка зрения редакции не всегда совпадает с точкой зрения авторов публикуемых статей.** Статьи представлены в авторской редакции. Ответственность за точность цитат, имен, названий и иных сведений, а так же за соблюдение законов об интеллектуальной собственности несут авторы публикуемых материалов.

При использовании опубликованных материалов в контексте других документов или их перепечатке ссылка на сборник статей научно-практической конференции обязательна.

**Полнотекстовая электронная версия сборника размещена в свободном доступе на сайте <https://aeterna-ufa.ru/arh-conf/>**

Сборник статей постатейно размещён в научной электронной библиотеке elibrary.ru по договору № 242 - 02 / 2014К от 7 февраля 2014 г.

ISBN 978-5-00177-217-0

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

© ООО «АЭТЕРНА», 2021  
© Коллектив авторов, 2021

## ОТРАСЛЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ЭНЕРГЕТИЧЕСКОМ СЕКТОРЕ ЭКОНОМИКИ

### Аннотация

Актуальность темы исследования обусловлена современной тенденцией усиления интереса к вопросам культуры организации не только со стороны ученых и исследователей, но и со стороны основателей бизнеса и руководителей компаний. На сегодняшний день не существует работ, которые бы выделяли свойства организационной культуры в энергетике, учитывая отраслевые особенности, без которых эффективное управление невозможно.

### Ключевые слова

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА, ОТРАСЛЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ, КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА, КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ, КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД, КОМАНДА, МОТИВАЦИЯ, ЦИФРОВИЗАЦИЯ,

Электроэнергетика представляет собой одну из наиболее значимых отраслей экономики страны. Надежная работа энергетической отрасли способствует стабильному развитию экономики страны. Поэтому особое внимание необходимо уделять менеджменту, от которого зависит бесперебойная работа сектора, отвечающего за жизнедеятельность страны, в связи с чем возложен высокий уровень ответственности.

На сегодняшний день, организациям приходится работать в условиях непрерывных перемен и взаимовлияний множества факторов, в которых с каждым днем усиливается уровень конкуренции. Современный менеджмент, при постоянно меняющихся условиях, требует выработку навыка адаптации.

Большинство специалистов в области менеджмента признают, что в цифровую эпоху успех организации в основном зависит от существующей в организации рабочей атмосферы, человеческих отношений, командности, лидерстве менеджера и ряда других, ранее непривычных, факторов. [1, с. 409]. Современный менеджер в глазах подчиненного ему персонала должен быть рациональным авторитетом. Он должен обладать навыком обновленного видения бизнеса, доверия, как основного принципа менеджмента; и мотивации».

Для достижения высокой экономической эффективности высший менеджмент должен формировать здоровую организационную культуру. Для энергетики это крайне актуально, и при реализации управленческих решений необходимо учитывать ряд особенностей, которые присущи этой отрасли:

1. Энергетика в сравнении с другими отраслями экономики характеризуется высокой интеллектуальной трудоемкостью и капиталоемкостью.

2. Энергетика – отрасль, внутри которой происходят частые систематические перемены в виду влияния политических и технологических факторов (научно - технического прогресса).

3. Энергетика относится к естественной монополии и требует государственного регулирования.

4. Энергетика требует интенсивного и непрерывного финансирования, чтобы сохранить навык функционирования и в тоже время достичь прогресса в соответствии с потребностями макроэкономической среды.

Все эти отраслевые особенности формируют особые черты корпоративной культуры.

– Командность и единство цели. Зачастую на предприятиях энергетического сектора экономики уровень заработной платы сотрудников зависит от общего результата вне зависимости от выполнения результатов каждым сотрудником в отдельности, что приводит к нацеленности на общий результат.

– Универсальность и взаимозаменяемость. В связи с частыми кадровыми изменениями, сотрудник внутри отрасли вынужден знать работу каждого связанного подразделения, чтобы в любой момент встать на место предшественника и наоборот. Узкопрофильные специалисты в отрасли не приветствуются.

– Особый стиль коммуникаций. Энергетика, являясь подвластной государственному регулированию структурой, идентична в части организационной культуры правительству страны, так как тесно с ним взаимодействует. Это проявляется в особом стиле речи, культуре общения, нормах и правилах этикета, которые по иерархии сходят от высшего руководства к менеджерам и далее к сотрудникам каждого структурного подразделения.

– Согласованность действий и ее влияние. Работа большинства сотрудников отрасли характеризуется высочайшим уровнем персональной ответственности, что откладывает отпечаток на их поведении. Формально каждое действие должно пройти согласование как минимум через одного руководителя структурного подразделения. С точки зрения функции контроля, это удобный инструмент для руководства. Однако есть и обратная сторона медали – данный факт ослабляет уровень инициатив сотрудников, не оставляя поля для самостоятельности, которая могла бы решить ряд проблем, с которыми сталкивается менеджмент компании.

– Внешний вид и представление себя на работе. Строго деловой стиль одежды, для сотрудников технологических направлений – форма. Исключением в ряде организаций является пятница, которую именуют «Casual Day», в ней допускается надеть повседневную одежду не в пестрых тонах.

– «День знаний». Компании проводят «Дни знаний», в которые любой желающий сотрудник может прийти и послушать про работу любого направления для повышения своих компетенций или иных целей, на которых спикерами выступают руководители структурных подразделений и высшее руководство.

– «Прямая линия». Компании проводят прямые линии, на которых любой сотрудник Общества может задать вопрос высшему руководству, включая заместителей генерального директора и самого генерального директора, обеспечивая тем самым прозрачность и доступность коммуникаций внутри организационной структуры.

– Культура мероприятий. Компании проводят различного рода мероприятия спортивные, познавательные / обучающие, развлекательные. Примером являются соревнования по хоккею, шахматные турниры, соревнования для членов клуба любителей спортивной ходьбы, походы в театр и кино и множество других мероприятий, которые обеспечивает организация для своих сотрудников.

– Профсоюз. Объединений сотрудников в профсоюзную организацию дает не только ряд привилегий в виде путевок в санатории, курорты и др., но и сплачивает коллектив.

Также организациям энергетического сектора экономики характерны и привычные черты организационной культуры, такие как:

1) осознание времени, отношение к нему и его использование (степень точности и относительности времени у работников; соблюдение временного распорядка и поощрение за это; монокроническое или полихроническое использование времени);

2) ценности (как набор ориентиров в том, что такое хорошо и что такое плохо) и нормы (как набор предложений и ожиданий в отношении определенного типа поведения) – что люди ценят в своей организационной жизни (свое положение, титулы или саму работу и т.п.) и как эти ценности сохраняются;

3) осознание себя и своего места в организации (одни культуры ценят сокрытие работником своих внутренних настроений, другие – поощряют их внешнее проявление; в одних случаях независимость и творчество проявляется через сотрудничество, а в других – через индивидуализм);

4) процесс развития работника и научение (бездумное или осознанное выполнение работы; полагаются на интеллект или силу; процедуры информирования работников; признание или отказ от примата логики в рассуждениях и действиях; абстракция и концептуализация в мышлении или заучивание; подходы к объяснению причин);

5) трудовая этика и мотивирование (отношение к работе и ответственность по работе; разделение и замещение работы; чистота рабочего места; качество работы; привычки по работе; оценка работы и вознаграждение; отношения «человек – машина»; индивидуальная или групповая работа; продвижение по работе) [2, 293 с].

Характерные особенности корпоративной культуры в энергетике вытекают из ее отраслевых особенностей. А эти особенности тесно связаны с типом – естественной монополией и государственным регулированием. Таким образом, зная отраслевые особенности организационной культуры в энергетическом секторе экономики, можно сформировать ее в качестве сильного инструмента, который позволит достичь высокой экономической эффективности.

### **Список использованной литературы**

1. Фарамазян Л.Г., Белова Е.О. / Влияние цифровизации на трансформацию институтов в рамках институциональной экономики. / Актуальные аспекты институциональной экономики: эволюция взглядов и геополитические вызовы. Материалы III международной научно - практической конференции. 2019. С. 409 - 413.

2. Андреева И.В., Бетина О.Б. Организационная культура : учебное пособие. СПб.: Санкт - Петербургский государственный экономический университет», 2016. 293 с.

© Фарамазян Л.Г.

Оралов Д. В., Майорова М. А. ОСОБЕННОСТИ КОНКУРЕНТНЫХ ОТНОШЕНИЙ НА РЫНКЕ УСЛУГ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ	183
Селиванов И.В., Рожко А.И., Крюкова Ю.В. ПРОЦЕССНЫЙ ПОДХОД КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРАНСПОРТНО - ЛОГИСТИЧЕСКОГО ПРОЕКТА	185
Тамбиев Р. А., Токарева А. Ю. АУДИТ РАБОТЫ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ ОРГАНИЗАЦИИ	189
Фарамазян Л.Г. ОТРАСЛЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ЭНЕРГЕТИЧЕСКОМ СЕКТОРЕ ЭКОНОМИКИ	192
Федоренко Д.Д., Панцерко Н.А. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	195
Шамаева В.Р. ВАЖНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ДЛЯ УСПЕХА ОРГАНИЗАЦИИ	198
<b>ФИЛОСОФСКИЕ НАУКИ</b>	
Гаврилов С.И. Gavrilov Sergey Igorevich ФИЛОСОФСКИЕ ВЗГЛЯДЫ МИШЕЛЯ ФУКО THE PHILOSOPHICAL VIEWS OF MICHEL FUCO	201
Голубева С.Л. КИНОТРОП «КАСТИНГ ДОУСОНА» (DAWSON CASTING) КАК КУЛЬТУРНЫЙ ФЕНОМЕН	203
Кодочигова А.А., Лекомцева С. А. БИБЛЕЙСКАЯ ФИЛОСОФИЯ В ЛИРИКЕ М. Ю. ЛЕРМОНТОВА	206
Котлярова В.В., Стрекалов Н. С., Илющихин К.Д. СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ФИЛОСОФИИ ПРАВА В РОССИИ	208
Куликов М.Н., Мамонтова Д.С., Удалова Л.А. ФИЛОСОФСКИЕ ВЗГЛЯДЫ Н.И. ПИРОГОВА	211
Шебзухова Т. А., Бондаренко Н. Г. КОНЦЕПТУАЛЬНАЯ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ РЕФЛЕКСИЯ ФЕНОМЕНА ПОВСЕДНЕВНОСТИ В ИСТОРИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЯХ	213

**Научное издание**

**ВНЕДРЕНИЕ ПЕРЕДОВОГО ОПЫТА  
И ПРАКТИЧЕСКОЕ ПРИМЕНЕНИЕ  
РЕЗУЛЬТАТОВ ИННОВАЦИОННЫХ  
ИССЛЕДОВАНИЙ**

**Сборник статей  
Международной научно-практической конференции  
5 июня 2021 г.**

**В авторской редакции**

Издательство не несет ответственности за опубликованные материалы.

Все материалы отображают персональную позицию авторов.

Мнение Издательства может не совпадать с мнением авторов

Подписано в печать 08.06.2021 г. Формат 60x84/16.

Печать: цифровая. Гарнитура: Times New Roman

Усл. печ. л. 20,2. Тираж 500. Заказ 1441.



**АЭТЕРНА**

НАУЧНО-ИЗДАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР

**Отпечатано в редакционно-издательском отделе  
НАУЧНО-ИЗДАТЕЛЬСКОГО ЦЕНТРА «АЭТЕРНА»**

**450076, г. Уфа, ул. М. Гафури 27/2**

**<https://aeterna-ufa.ru>**

**[info@aeterna-ufa.ru](mailto:info@aeterna-ufa.ru)**

**+7 (347) 266 60 68**