

ВВГУ

ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный университет»

XXV

Материалы Международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ВУЗОВ –

**НА РАЗВИТИЕ
ДАЛЬНЕВОСТОЧНОГО
РЕГИОНА РОССИИ
И СТРАН АТР**

4–7 апреля
2023 г.
В четырех томах
Том 1

ISBN 978-5-9736-0708-1 (Т. 1)



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Владивостокский государственный университет»

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ВУЗОВ – НА РАЗВИТИЕ ДАЛЬНЕВОСТОЧНОГО РЕГИОНА РОССИИ И СТРАН АТР

Материалы XXV международной научно-практической
конференции студентов, аспирантов и молодых ученых
4–7 апреля 2023 г.

Том 1

Под общей редакцией д-ра экон. наук Т.В. Терентьевой

Электронное научное издание

Владивосток
Издательство ВВГУ
2023

<i>Липенит Д.А., Петрова Г.А.</i> Экспертная оценка кадрового потенциала предприятия общественного питания ООО «Масис».....	123
<i>Лукьянова А.С.</i> Роль института прогнозирования в социально-экономическом развитии регионов РФ (на примере Приморского края).....	127
<i>Нагибина В.Ю.</i> Реализация молодежной политики в Приморском крае	131
<i>Попович С.А., Татарина А.А.</i> Государственная поддержка молодых семей на территории Приморского края: проблемы и перспективы	134
<i>Романова А.А., Щербакова Я.М., Ким А.Г.</i> Продвижение компаний на рынке недвижимости Приморского края.....	138
<i>Степанян Н.Г.</i> Анализ тенденции и перспективы развития строительной отрасли, влияющие на деятельность ООО «НАРЕК»	143
<i>Тарасова С.Н., Масилова М.Г.</i> Социальный пакет как инструмент стимулирования работников на примере розничной сети	147
<i>Терновая П.С., Василенко М.Е.</i> Построение эффективной коммуникации внутри аудиторской группы, с аудируемой организацией и заинтересованными сторонами.....	150

Секция. АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

<i>Конькова Д.А., Худякова С.К.</i> Исследование особенностей предоставления услуг такси, на примере г. Владивосток	154
<i>Литвиненко Э.Д., Собова Д.А., Пищичная Е.А.</i> Разработка бизнес-идеи для молодежного предпринимательского проекта в рамках практико-ориентированного обучения СПО.....	159
<i>Повлягина Д.Д., Сасина В.А., Решетняк А.В., Худякова С.К.</i> Анализ рынка складской недвижимости на примере Приморского края	166
<i>Поздышева Л.А., Самодолова А.К., Лайчук О.В.</i> Бухгалтерская отчетность как информационная база анализа финансового состояния и результатов деятельности организации на примере ООО «Ратимир», г. Владивосток.....	170
<i>Терехова Е.А.</i> Тенденции и перспективы развития отрасли по монтажу, обслуживанию и ремонту систем пожарно-охранной сигнализации в Приморском крае на ближайшие годы на примере ООО «Эгида-Прим».....	175

Секция. СЕРВИС НА ТРАНСПОРТЕ

<i>Бакичук С.Т., Шеромова И.А.</i> Корпоративная культура как фактор удовлетворенности потребителей сервисной организации	180
<i>Дьякова О.И., Слесарчук И.А.</i> Факторы, влияющие на мотивацию и стимулирование производственного персонала автотранспортных служб	184
<i>Жукова В.М., Слесарчук И.А.</i> Анализ требований к сервисным услугам на железнодорожных вокзалах.....	188
<i>Корольчук Л.Д., Мельникова Л.А.</i> Управление качеством услуг сервисного предприятия ООО «Авиавладсервис»	191
<i>Кравченко Ж.А., Шеромова И.А.</i> Анализ особенностей оценки клиентоориентированности при доставке грузов на примере ООО «Эталон-Сервис»	196
<i>Лоцицкая В.В., Фалько Л.Ю.</i> Оценка эффективности системы мотивации труда сотрудников транспортного предприятия на примере ООО «ГЛК ВЛ Лоджистик»	200
<i>Матюшина Н.С., Шеромова И.А.</i> Анализ особенностей мотивации персонала СОАП на примере АО "Международный аэропорт Владивосток".....	206
<i>Молочкова А.С., Фалько Л.Ю.</i> Исследование барьеров построения карьеры современных женщин на примере АО «Международный аэропорт Владивосток»	211
<i>Павленко Д.Р., Слесарчук И.А.</i> Исследование нематериальных мотивационных аспектов сотрудников СОАП АО «Терминал Владивосток»	214
<i>Пластун В.А., Розанова Е.А.</i> Анализ особенностей оказания услуг, связанных с логистической деятельностью, на примере ООО «ДЗТ Логистик».....	217
<i>Самойлова И.Д., Шеромова И.А.</i> Анализ проблем обслуживания пассажиров на этапе регистрации билетов и багажа на примере АО «Международный аэропорт «Владивосток».....	220
<i>Черепанова В.М., Розанова Е.А.</i> Анализ обеспечения безопасности на борту воздушного судна на примере АО «Авиакомпания «Аврора»	224

- эмоциональное выгорание;
- недостаток знаний и опыта;
- гендерная дискриминация;
- занята желаемая должность.

Можно предложить следующие рекомендации, чтобы преодолеть эти проблемы:

- программы, направленные на мотивацию работников; на профессиональное развитие и повышение лояльности к компании;
- тренинги, направленные на повышение навыков личной эффективности, в том числе разрешение конфликтов / стрессоустойчивость;
- разработать программы, предполагающие временную смену деятельности;
- создать новостной канал, в котором рассказывать интересные факты о карьерах женщин, в том числе сотрудниц АО «Мав», информировать о вакансиях.

В теоретической части исследования выявлены внутренние и внешние факторы карьерного роста женщин. Внутренние факторы – желание и возможности самого сотрудника, а внешние – это ресурсы, которыми располагает компания.

Помимо возможностей, существуют и барьеры, мешающие женщинам строить профессиональную карьеру, к которым относятся стереотипы, стеклянный потолок и медленное продвижение по карьерной лестнице.

В эмпирической части исследования выявлено, что на предприятии АО "Мав" присутствуют как возможности карьерного роста, так и проблемы, препятствующие этому росту, которые замедляют работу, чтобы на примере великих женщин показать всю абсурдность сложившихся стереотипов.

1. Гарданова Ж.Р., Манина В.А. Сравнительный анализ понятий «препятствие» и «барьер» в психологической науке // Вестник науки и образования. – 2017 – № 12(36). – С. 106–109.

2. Шарин В.И. Карьерные барьеры в системе российской гражданской службы // Управленец.– 2019.– Т. 10. – № 6. – С. 67–76.

3. Акинина К.О. Гендерная дискриминация в сфере труда // Скиф. Вопросы студенческой науки. – 2021. – № 4 (56). – С. 49–53.

4. Красная Н.А. Гендерный аспект карьерного роста // Система ценностей современного общества. – 2010. – № 10-2.– С. 140–144.

5. Гунделах О.Е. Гендерные барьеры карьерного продвижения в организации // Administrative Consulting. – 2021.– Т. 7. – № 2. – С. 32–39.

УДК 65.015

ИССЛЕДОВАНИЕ НЕМАТЕРИАЛЬНЫХ МОТИВАЦИОННЫХ АСПЕКТОВ СОТРУДНИКОВ СОАП АО «ТЕРМИНАЛ ВЛАДИВОСТОК»

Д.Р. Павленко

бакалавр

И.А. Слесарчук

канд. техн. наук, доцент

*Владивостокский государственный университет
Владивосток. Россия*

На сегодняшний день для поддержания высокого уровня мотивации в коллективе, особенно в авиационной отрасли, высококвалифицированные специалисты все чаще испытывают потребность в удовлетворении нематериальных мотивационных аспектов, связанных с эмоциональными потребностями: уважением, признанием, статуса, комфорта и т.д. В статье определены направления совершенствования нематериальной мотивации в одной из сервисных служб аэропорта.

Ключевые слова: *мотивация, нематериальная мотивация, сотрудники, служба обеспечения авиационных перевозок.*

THE STUDY OF NON-MATERIAL MOTIVATIONAL ASPECTS OF EMPLOYEES OF THE SOAP JSC "TERMINAL VLADIVOSTOK"

Today, in order to maintain a high level of motivation in the team, especially in the aviation industry, highly qualified specialists are increasingly experiencing the need to satisfy non-material motivational aspects related to emotional needs: respect, recognition, status, comfort, etc. The article defines the directions for improving non-material motivation in one of the airport service departments.

Keywords: motivation, non-material motivation, Vladivostok Terminal, employees, air transportation support service.

Актуальность темы работы обусловлена тем фактом, что на сервисных предприятиях, в особенности в авиационной отрасли, доминируют преимущественно методы материальной мотивации. Однако материальная мотивация очень часто воспринимается сотрудниками как должное, своеобразная обязанность работодателя, поэтому со временем ее значение и эффективность существенно снижается. Поскольку работа в сервисных службах напряженная, ответственная, некоторых сотрудников уже недостаточно привлекает материальное стимулирование, т.к. происходит эмоциональное выгорание. Вопросам нематериальной мотивации в последнее время уделяется достаточно большое внимание, в том числе и для работников сервисных организаций, но в сфере авиации таких исследований не обнаружено.

Научная новизна заключается в рассмотрении аспектов нематериальной мотивации персонала служб сервиса применительно к аэропорту.

Цель работы – исследовать нематериальные мотивационные аспекты сотрудников СОАП «Терминал Владивосток». Для достижения указанной цели решался ряд задач: проанализировать теоретические аспекты нематериальной мотивации персонала; определить значимость и основные направления нематериального стимулирования сотрудников СОАП.

В исследовании использовался адаптационный подход и ряд теоретических (анализ, синтез) и экспериментальных (опрос в форме анкетирования, методика Р. Хакмена и Г. Олдхема «Модель ключевых характеристик работы») **методов исследования**.

Анализ многочисленной специальной литературы по мотивации персонала показал, что существуют различные подходы к понятию нематериальной мотивации. Все авторы сходятся во мнении, что нематериальная мотивация направлена на удовлетворение высших потребностей индивидуума – стремления к саморазвитию, жажды реализации потенциала, самоуважения и уважения со стороны окружающих.

Т.А. Дмитриевой [1] сгруппированы виды нематериальной мотивации, представленные на рис. 1.



Рис. 1. Способы нематериальной мотивации

В соответствии с представленной классификацией на следующем этапе работы проведен анализ существующих на авиатранспортном предприятии АО «Терминал Владивосток» способов нематериальной мотивации.

Выявлено, что на предприятии некоторые способы нематериальной мотивации реализуются недостаточно широко или не используются совсем.

В связи с этим среди сотрудников службы организации авиационных перевозок (СОАП) проведено исследование по методике Р. Хакмена и Г. Олдхэма «Модель ключевых характеристик работы» [2], целью которого явилось выявление наиболее значимых для работников характеристик труда, влияющих на нематериальную мотивацию персонала.

В данной работе представлены результаты исследования, проведенного путем опроса 50 сотрудников СОАП АО «Терминал Владивосток». В опросе участвовали сотрудники в возрасте от 18 до 55 лет, большинством из которых представляли женщины. Согласно модели Р. Хакмена и Г. Олдхэма предлагалось оценить критерии от 1 до 5, где 1 – минимальная важность для респондента, а 5 – максимальная.

Опрос проводился по следующим характеристикам: условия труда, повышение квалификации, выполнение разнообразных задач, корпоративные мероприятия, автономность, обратная связь (рис. 2).

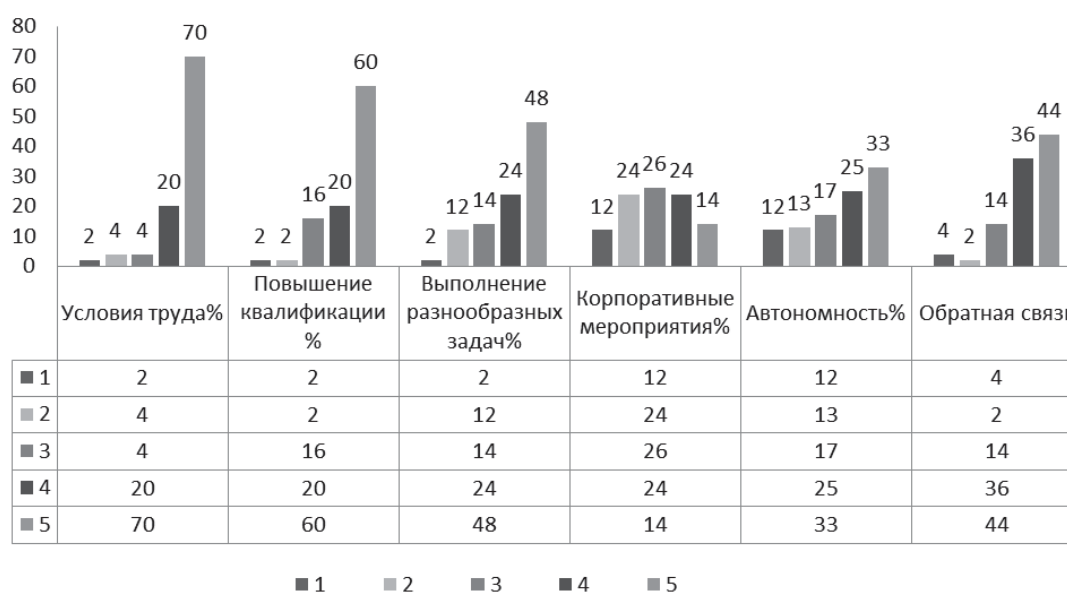


Рис. 2. Значимость для респондентов критериев нематериальной мотивации по модели Р. Хакмена и Г. Олдхэма

Наиболее важным критерием для респондентов стали условия труда – 70% опрошенных поставило оценку «5». Это связано с тем, что комфортные условия имеют важное значение для работников и способствуют созданию благоприятной атмосферы для эффективной трудовой деятельности.

Респонденты также отметили характеристику «Повышение квалификации» – 60% опрошенных высоко оценили возможность применения новых навыков и умений на практике.

По критерию «Выполнение разнообразных задач» 48% поставили максимальную оценку этой характеристике. Это объясняется тем, что сотрудники стремятся к активной деятельности и монотонная работа их не привлекает.

По результатам опроса, самой неэффективной характеристикой нематериального стимулирования респонденты признали «Корпоративные мероприятия». Только 14% опрошенных поставили максимальный балл, а в то время, как минимальный балл набрал 12% голосов.

Характеристика – «Автономность», также имеет высокую важность для респондентов, 33% опрошенных выбрали максимальный балл для этой характеристики. Видно, что специалисты не боятся брать на себя слишком большую ответственность и предпочитают работать без контроля руководителя.

Характеристика «Обратная связь» имеет 44% оценки «5» и 36% оценки «4», что показывает важность данной характеристики для сотрудников. Это объясняется тем, что для профессиональ-

ного роста квалифицированного специалиста руководству следует общаться с работниками, делиться с ними опытом, разбирать ошибки.

Проанализировав результаты опроса, направленного на оценку значимости характеристик нематериальной мотивации, можно сделать вывод, что практически все критерии являются важными для сотрудников СОАП, за исключением корпоративных мероприятий. Выявлено, что для сотрудников данная характеристика не является ключевой.

Таким образом, можно сделать выводы, что для работников сервисной организации актуальны нематериальные мотивационные аспекты. Установлено, что в настоящее время нематериальная мотивация отличается многообразием методов, которые на предприятии зачастую используются не в полной мере. Выявлено, что работников СОАП существующая нематериальная система мотивации не удовлетворяет. Определено, что наиболее значимыми критериями для сотрудников СОАП служат условия труда и повышение квалификации, а корпоративные мероприятия не представляют для них интерес.

1. Дмитриева Т.А. Особенности использования методов нематериальной мотивации персонала в организации // Вопросы науки и образования. – 2018. – № 23 (35). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-ispolzovaniya-metodov-nematerialnoy-motivatsii-personala-v-organizatsii>.

2. Спивак В.А. Управление персоналом для менеджеров: учебное пособие. – Москва: Эксмо; 2008. – 624 с.

УДК 338

АНАЛИЗ ОСОБЕННОСТЕЙ ОКАЗАНИЯ УСЛУГ, СВЯЗАННЫХ С ЛОГИСТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ, НА ПРИМЕРЕ ООО «ДЗТ ЛОГИСТИК»

В.А. Пластун

бакалавр

Е.А. Розанова

канд. техн. наук, доцент

*Владивостокский государственный университет
Владивосток. Россия*

Статья посвящена анализу особенностей оказания услуг, связанных с логистической деятельностью, на предприятии ООО «ДЗТ Логистик». Рассмотрены основные виды услуг на предприятии, а также отличительные особенности логистического сервиса ООО «ДЗТ Логистик». Выполнен анализ мнений контрагентов компании об оказании сервисной деятельности при перевозках грузов. Выявлены проблемы, связанные с логистической деятельностью предприятия. Сформулированы рекомендации и предложены мероприятия по совершенствованию сервисной деятельности ООО «ДЗТ Логистик», что позволит повысить конкурентноспособность предприятия.

Ключевые слова: логистический сервис, сервисная деятельность, конкурентноспособность, социологические исследования.

FEATURES OF RENDERING SERVICES RELATED TO THE LOGISTICS ACTIVITIES OF LLC «DZT LOGISTICS»

The article is devoted to the analysis of the features of the provision of services related to logistics activities at the enterprise LLC «DZT Logistic». The main areas of service provision, as well as the distinctive features of the logistics service of LLC «DZT Logistic», are considered. The analysis of the opinions of the company's counterparties on the provision of service activities in the transportation of goods was carried out, shortcomings were identified, recommendations were formulated and measures were proposed to improve the service activities of LLC «DZT Logistic».

Keywords: logistics service, forwarding activities, service, service activities, features of logistics services.