

МОЛОДОЙ

ISSN 2072-0297

Учёный

международный научный журнал

СПЕЦВЫПУСК

Результаты научных исследований студентов филиала ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный университет экономики и сервиса» в г.Артеме

Является приложением к научному журналу «Молодой ученый» № 9 (113)

«Недостатки физического и нравственного развития, приобретенные в младенчестве и в возрасте первого детства, часто вообще составляют непоправимое зло, с которым уже не удается справиться в позднейшем возрасте, несмотря на всевозможные старания родителей и усилий врачей и педагогов.»

«Если больному после разговора с врачом не становится легче, то это не врач.»

«Всякий знает, какое магическое оздоравливающее действие можно приобрести одно утешительное слово со стороны врача и, наоборот, как иногда убийственно... действует на больного суровый холодный приговор врача.»

16+

9.4

2016

СОДЕРЖАНИЕ

<p>Адушев М. Н., Лагутенко С. Н. Проблемы импортозамещения товаров в России и пути их решения1</p> <p>Ботнарь О. Ю., Ермакова Д. О., Алёщенко В. Н. Выявление наиболее продуктивных способов словообразования программистских и IT-терминов 4</p> <p>Валевский Р. С., Страмоусова С. А. Анализ использования «облачных технологий» для компаний и конечных пользователей 6</p> <p>Волошина А. А. «Директ-костинг» как метод эффективного развития малого предпринимательства в Российской Федерации..... 9</p> <p>Забелина Т. И., Максимов М. И. Обзор ситуации в банковском секторе Российской Федерации12</p> <p>Забелина Т. И., Мамаева А. Р. Обзор инвестиционной ситуации Приморского края за 2010–2014 гг.....16</p> <p>Зубехина А. Г. Украина как центр неофашизма в Европе (на примере использования нацистской символики современными политическими организациями Украины)19</p> <p>Ищенко В. В., Колоница А. Ю., Груздева Т. Г. Инфляционные процессы в экономике России в период санкций..... 21</p> <p>Клименко Н. К., Пелипас В. О., Страмоусова С. А. Анализ современных средств автоматизации офисного делопроизводства.....23</p> <p>Косиняева В. С., Рахимкулова К. Л. Формирование системы мотивации и стимулирования персонала в ООО «Ориджин-ДВ».....25</p>	<p>Кузьмина С. В., Попова Е. А. Малое предпринимательство в системе социально-экономического развития Приморского края28</p> <p>Лагутенко С. Н. Украинский политический кризис 2014 года как объект информационной войны между Россией и Украиной 30</p> <p>Лазарева С. П., Лукашина Н. В. Бухгалтерская отчетность и ее значение в коммерческих организациях33</p> <p>Лихошва И. С., Журавский Е. А. Анализ терминологии в сфере аудио и видео монтажа.....35</p> <p>Лихошва И. С., Щебланова Е. М. Особенности использования фразовых глаголов в экономических текстах.....38</p> <p>Мамедова А. М., Кенсарина М. В. Особенности девиантной социализации несовершеннолетних..... 40</p> <p>Матвеевкова О. С., Лукашина Н. В. Применение учетной политики в действующей практике учета в коммерческих организациях.. 42</p> <p>Мирошниченко А. А. Проблема стагнации и рецессии российской экономики45</p> <p>Мухаметова Э. И., Алёщенко В. Н. Выявление наиболее продуктивного способа словообразования туристских терминов48</p> <p>Пантелейкина С. С., Крюкова Е. Р. Диагностика мотивационного профиля сотрудников в организации ПАО «Ростелеком» Приморский филиал Арсеньевский ЛТЦ г. Арсеньев..... 51</p>
---	---

Забелина Т. И., Реснянская М. А. Анализ международной бизнес-среды Республики Корея и Германии55	Татусь К. Ю., Кузьмина С. В. Влияние родительской семьи на успеваемость студентов69
Реснянская М. А., Кузьмина С. В. Влияние социальных сетей на мировоззрение студентов 61	Фурсина Т. А., Кузьмина С. В. Отношение молодежи к незарегистрированному браку.....72
Сенкальский Р. А., Страмоусова С. А. Кластерный анализ разработки современных алгоритмов обработки данных63	Фурсина Т. А., Кузьмина С. В. Основные механизмы и инструменты государственной поддержки малого и среднего предпринимательства74
Скаченко О. М., Силаева К. Р. Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности разных категорий работников на примере ОАО «Комплекс» г. Находка65	Фурсина Т. А. Факторы институционализации социально- экономической мобильности населения России..... 77
Стрельников А. Ю., Страмоусова С. А. Технология беспроводной передачи данных Wi-Fi..... 67	Якупова И. А., Груздева Т. Г. Проблемы разрыва между прожиточным минимумом и минимальным размером оплаты труда в Российской Федерации 80

Таблица 1. Состав офисных приложений пакетов программ OpenOffice. org и Microsoft Office

Приложения OpenOffice. org	Приложения MicrosoftOffice	Описание
Write	Word	Программы для обработки текстовой информации — текстовый процессор и визуальный редактор HTML
Calc	Excel	Программы для обработки числовой информации — табличный процессор (электронные таблицы)
Impress	PowerPoint	Программы подготовки презентаций
Base	Access	Программы, обеспечивающие работу по созданию и накоплению баз данных — СУБД и встроенная СУБД HSQLDB
Draw	Visio, CorelDraw	Программы для обработки графических изображений — векторный графический редактор
Math	Math Type	Редактор формул

ботка различных проектов (3D моделирование), ведение бухгалтерского учета (1С), проведение отчетности и другие. Для совершенствования организации работы с документами на предприятии приветствуется разработка единых принципов управления документами, формирование нормативно-справочной базы для работы с документами, ос-

нащение техническим и программным обеспечением, использование современных сетевых информационно-телекоммуникационных технологий, интеграции системы электронного документооборота с другими системами, используемые на предприятии, повышение квалификации персонала.

Литература:

1. Учебные материалы ВГУЭС // <http://www.vvsu.ru/> URL: http://abc.vvsu.ru/books/inform_tehnolog/page0014.asp \ (дата обращения: 17.03.2016).
2. Рак, Е. А. Современные системы и технологии работы с документами как направление развития документной коммуникации // Актуальные проблемы социальной коммуникации, Материалы второй Международной научно-практической конференции. — Нижний Новгород: Нижегородский государственный технический университет им. Р.Е. Алексеева, 2011. — с. 338–342.
3. Сравнение Microsoft Office и Open Office. org // wiki.uspu.ru. URL: <http://wiki.vspu.ru/users/albina/wiki/index> (дата обращения: 17.03.2016).

Формирование системы мотивации и стимулирования персонала в ООО «Ориджин-ДВ»

Косиняева Вероника Сергеевна, менеджер по персоналу
ООО «Ориджин-ДВ»

Рахимкулова Кристина Леонидовна, студент
Филиал ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный университет экономики и сервиса» в г. Артеме

В статье приведены результаты формирования системы мотивации и стимулирования персонала на предприятии «Ориджин-ДВ». Разработаны рекомендации по улучшению стимулирования. Предложены меры для повышения мотивации.

Ключевые слова: система мотивации, стимулирование персонала, ООО «Ориджин-ДВ».

В основе успешной деятельности любой компании лежит качественная и эффективная деятельность персонала. Поэтому мотивация и стимулирование — предпосылки к качественному и эффективному труду, способному не только к возмещению издержек работодателя по

организации процесса производства, оплаты трудовой деятельности, но и получению определенной прибыли. В этом и заключается мотивация и стимулирования персонала для развития самого предприятия.

Разрабатывая систему мотивации и стимулирования, руководители организаций и предприятий сталкиваются с такой проблемой, как эффективность системы мотивации, так и экономическая оправданность. Мотивация ставит перед собой цель сформировать те условия, которые будут побуждать человека к эффективным действиям по достижению цели. Е. В. Козлова в своем труде упоминает, под мотивацией не стоит считать лишь материальное вознаграждение [1]. Мотивирование — побуждение к деятельности с помощью стимулов. Стимулирование — внешнее побуждение к действию, некая побудительная сила в виде рычага, который вызывает действие определенного мотива.

Возможны такие ситуации, когда людям представляют одинаковые стимулирующие факторы, но эффект от их деятельности разный, поэтому можно сделать вывод, что стимул является объективной основой деятельности, а мотив — субъективной. В этом случае нужно выбирать формы и виды стимулов так, чтобы они оказывали максимально положительный коэффициент на производительность труда. Оба понятия находятся в тесной взаимосвязи между собой и одно немыслимо без другого. В исследованиях как зарубежных, так и российских ученых указывается на идентичность понятий мотивации и стимулирования, выполняемые руководителями и кадровыми подразделениями в целях повышения эффективности деятельности.

Мотивация и стимулирование идентичны друг другу, взаимосвязаны и взаимодополняемы. Стимулирование — повышение результатов производительности труда с помощью внешнего побуждения к действию, которое вызывает действие определенного мотива. Мотив является внутренним побуждением, обладая в общей степени субъективным показателем, и выступая на индивидуальном уровне работника предприятия; стимул — внешний рычаг воздействия, отличающийся объективным подходом, и применяющийся в целом к коллективу [2].

Основными формами стимулирования продуктивной деятельности является: материальная форма, использующая денежные и не денежные методы и нематериальную форму, методами которой выступают социальные, органи-

зационные, психологические и морально-стимулирующие методы. Российской системе стимулирования присущи денежные, административные и психологические составляющие, правильная сформированность компонентов способствует увеличить эффективность предприятия, повысить прибыльность. Так и сотрудники, довольные обеспечением трудовой деятельности, выполняют свои обязанности более качественно и ответственно, что положительно сказывается на деятельности организации [3, 89].

Стимулированию и мотивации персонала на данном предприятии уделяется должное внимание. Политика руководства относительно кадров направлена на стимулирование как экономических, так и неэкономических мотивационных факторов деятельности, что положительно сказывается на динамике развития организации. Мотивация направлена не только на коллектив, на сохранение и стимулирование производственного поведения, но и на привлечение новых работников.

Руководство выполняет управленческие (директивные), обеспечивающие функции, осуществление финансовой, представительской, кадровой политики, заключает сделки, обладает высоким уровнем ответственности за конечные результаты деятельности организации.

Проанализировав данный метод, можно выделить как положительные, так и отрицательные стороны. Преимуществами является быстрота распространения распоряжений и указаний, стабильность полномочий, указан круг прав и обязанностей, личная ответственность каждого за выполняемую работу, профессиональность в решении задач узким кругом специалистов. Недостатками являются отсутствие взаимодействия между горизонтальными уровнями, но по проведенным нами исследованиям, к «Ориджин-ДВ» эти факторы не относятся, в силу многочисленного состава коллектива, уже установленной личной взаимосвязи между членами.

Возрастная группа в преобладающем соотношении предоставлена людьми, социально-активного возраста (20–30 лет). Старшее поколение (50–60 лет) выполняют деятельность соответствующую их двигательным способностям, учитывается значительный профессиональный

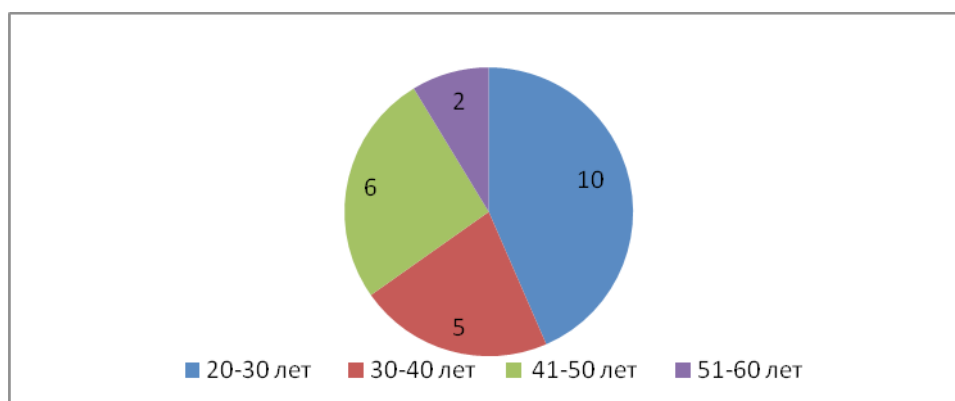


Рис. 1. Возрастная структура работников

опыт. По вышеперечисленным показателям можно сделать вывод о том, что качественный и количественный состав организации сбалансирован, активность дополняется опытом старшего поколения. Этому же и соответствует образовательный уровень.

Проведя интервью с директором и анкетирование по теории мотивации Ф. Герцберга, было выяснено, что в целом у персонала имеются возражения по поводу материальной составляющей, коммуникации налажены, так как члены организации являлись знакомыми и до образования организации, укреплению взаимосвязей способствует и создание корпоративной культуры. Основным и главным недостатком является отсутствие планирования карьерой персонала, отсутствие четкого рабочего графика. В связи с этим возникает проблема при определении оклада и размера оплаты труда, что снижает общую заинтересованность в достижении нужного результата. Также следует упомянуть о том, что 23 % персонала является студентами, учащимися на заочных факультетах, и периодически возникает проблема с совмещением основной деятельности со сдачей сессии, приходится прибегать к повременной оплате труда, что существенно вносит дисбаланс в компанию, снижению производительности труда. Таким образом, в ООО «Ориджин-ДВ» стимулирование и мотивация персонала основывается на трех основных направлениях: административном, материальном, нематериальном. В целом, система управления устойчива, стабильно и плодотворно функционирует.

Учитывая анализ результатов, полученных в ходе опроса, позволил выявить недостатки стимулирования на мероприятии, можно предложить следующую систему рекомендаций, касающуюся как материальных, так и нематериальных стимулов, которые сделают компанию более жизнеспособной и адекватной мотивационным ожиданиям персонала. Для повышения мотивации сотрудников предлагаю следующие меры:

— разработать эффективную систему оплаты труда, включающую условно-постоянную (учитывается квалификация работника, качество работы) и переменную (зависит от количества клиентов) составляющую.

— ввести фиксированную систему премирования работников к юбилейным датам, за непрерывный стаж работы, вознаграждение по итогам года.

— создать социальный пакет, включающий в себя как государственные выплаты, так и разработанные организацией: жилищная помощь (содействие в получении жилья), бесплатное медицинское обслуживание, частичная оплата расходов на образование и повышение квалификации. Ввести медицинское страхование, стоматологическое, страхование жизни, ввести программы защиты дохода.

— составить скользящий график, неполную рабочую неделю, т. к. некоторые продавцы и торговые представители в возрасте до 25 лет учатся. Приоритеты при планировании времени отдыха. Предоставлять отгулы за определенные заслуги и по необходимости.

— проводить плановые мероприятия и совещания с целью доведения необходимых сведений о состоянии дел, совместному принятию решений, выявлению проблем и поиску их решений, проводить оценку деятельности персонала (система планомерной и формализованной оценки персонала по определенным критериям), награждении или порицании отдельных сотрудников.

— устанавливать сотрудникам скидки на продукцию, продаваемую организацией.

Таким образом, в процессе анализа были выявлены положительные и отрицательные факторы материальной и нематериальной мотивации персонала, разработаны рекомендации по улучшению стимулирования. В результате проведенного анализа установлено, что система стимулирования должна быть гибкой, легко изменяющейся по отношению к разным категориям персонала, учитывать нематериальные стимулы к труду.

Литература:

1. Козлова, Е. В. Концептуальные основы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации. // Социальная политика и социология. 2013. № 6. — 26 с.
2. Теоретико-прикладные аспекты управления персоналом в малом и среднем бизнесе [Текст]: колл. монография / Н. Н. Богдан, О. В. Горшкова, М. Ю. Дикусарова, М. Г. Масилова, Е. А. Могилёвкин, А. С. Новгородов, З. В. Якимова. — Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2015. — 240 с.
3. Проблемы экономики и управления предприятиями, отраслями, комплексами: монография. Книга 30 / Е. Н. Волк, Б. Даулетбаков, Е. В. Джамай и др. / Под общ. ред. С. С. Чернова. — Новосибирск: Издательство ЦРНС, 2016. — 220 с.