

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ПРОБЛЕМЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ РОССИЙСКИХ РЕГИОНОВ

Материалы международной научно-практической конференции

17 мая 2017 г.

Тюмень
ТИУ
2017

УДК 332.14 (06)
ББК 65.04
П 78

Редакционная коллегия:

*доктор социологических наук, профессор, и.о. заведующего кафедрой
Экономики и организации производства
ФГБОУ ВО «Тюменский индустриальный университет»
С. Г. Симонов (ответственный редактор);
кандидат экономических наук, доцент, руководитель Территориального органа
Федеральной службы государственной статистики
по Тюменской области Н. Ф. Менова;
доктор социологических наук, профессор экономики
Инновационного Евразийского университета Министерства образования и науки
Республики Казахстан В. П. Шеломенцева*

Технические редакторы:

кандидат экономических наук, доцент Е. В. Курушина;
кандидат экономических наук Н. С. Кулакова;
кандидат технических наук, доцент Н. П. Шевелева;
кандидат экономических наук Т. М. Важенина;
кандидат экономических наук, доцент Т. Л. Вейнбендер;
кандидат технических наук, доцент Н. В. Зонова;
кандидат экономических наук, доцент О. Е. Мезенцева;
кандидат социологических наук, доцент И. В. Дружинина;
кандидат философских наук, доцент О. В. Тарасова;
кандидат технических наук, доцент Т. Л. Краснова;
зав. компьютерным классом Е. А. Парыгина

П 78 **Проблемы устойчивого развития российских регионов** : материалы международной научно-практической конференции / отв. ред. С. Г. Симонов. – Тюмень : ТИУ, 2017. – 346 с.
ISBN 978-5-9961-1619-5

В материалах конференции представлены работы по направлениям: «Социально экономические проблемы регионов нового промышленного освоения, в том числе приарктических регионов РФ», «Зеленая экономика» и региональные аспекты устойчивого развития», «Финансовый и природно-ресурсный потенциал российских регионов», «Инвестиционный климат региона и развитие международного бизнеса», «Человеческий капитал как фактор инновационного развития».

Издание предназначено для научных, социально-гуманитарных и инженерно-технических работников, а также преподавателей, аспирантов, студентов технических и гуманитарных вузов и для широкого круга заинтересованных читателей.

УДК 332.14 (06)
ББК 65.04

ISBN 978-5-9961-1619-5

© Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тюменский индустриальный университет», 2017

НИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫМИ УЧРЕЖДЕНИЯМИ СФЕРЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ПАВЛОДАРСКОЙ ОБЛАСТИ.....	253
<i>Амирова М.А., Ахметжанов К.М.</i> МАКРОЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА КАЗАХСТАНА В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА И ЕЁ ВЛИЯНИЕ НА ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ В РЕГИОНЕ.....	256
<i>Арпентьева М.Р.</i> СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ РАДИАЦИОННЫХ КАТАСТРОФ.....	259
<i>Брасс А.А.</i> МОТИВЫ ИННОВАТИКИ.....	262
<i>Брындин Е.Г.</i> ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ С ОПОРОЙ НА ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ.....	266
<i>Жильченкова В.В., Махмудова А.Т.</i> ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ- КАК ОСНОВНОЙ ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ.....	271
<i>Журавлева А.А., Шевелёва Н.П.</i> АНАЛИЗ СПРОСА НА УСЛУГИ «КИНОТЕАТРОВ ПОД ОТКРЫТЫМ НЕБОМ».....	275
<i>Захарова Ю.О., Шевелёва Н.П.</i> ПРЕДСТАВЛЕНИЯ СОВРЕМЕННЫХ СТУДЕНТОВ ОБ УРОВНЕ ДУХОВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ОБЩЕСТВЕ.....	277
<i>Зорина М.С., Куропаткина Е.М., Карячкина Д. С.</i> КАДРОВЫЙ АУДИТ В ФОРМИРОВАНИИ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ.....	280
<i>Комлачева О.А.</i> ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОТЕРИ ГОМЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ ОТ ПРЕЖДЕВРЕМЕННОЙ СМЕРТНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ РЕГИОНА.....	284
<i>Кондаурова И.А., Кулик А.К., Парган Н.В.</i> РАЗВИТИЕ ПОТЕНЦИАЛА РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ.....	289
<i>Кондаурова И.А., Кулик А.К., Провоторова В.А.</i> КОУЧИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ ЭФФЕКТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА.....	293
<i>Корякина Е.А., Важенина А.О.</i> ДИНАМИКА ИНДЕКСА РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА.....	297
<i>Лапина М.А.</i> СИСТЕМА ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА.....	300
<i>Махмудова М.М.</i> ИНВЕСТИЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ В ХАНТЫ-МАНСКИЙСКОМ АВТОНОМНОМ ОКРУГЕ: АНАЛИЗ СОВРЕМЕННЫХ ТЕНДЕНЦИЙ.....	302
<i>Николаева Н.А., Петрова Е.Н.</i> РОЛЬ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ МОЛОДЕЖИ.....	308

так считают 80% опрошенных, 40% считают, что надо устанавливать ограничения на ТВ и интернет сети и 3,3% убеждены, что ничего не нужно делать, всё итак хорошо.

Таким образом, на основании полученных результатов можно сделать вывод, что в подавляющем большинстве современные студенты предъявляют довольно высокие требования к понятию и уровню духовной культуры общества. Ведущую роль в формировании и поддержании духовной культуры в обществе отдают чтению и массовой культуре и разностороннему воспитанию детей, более двух третей студентов считают недопустимым применение ненормативной лексики в средствах массовой информации и на публичных мероприятиях. В большинстве своем способны адекватно воспринять разнообразную и разноуровневую культурную продукцию.

Список использованных источников

1. Булгакова С. В. Культурология / Булгакова С. В. – М.: Эксмо, 2009.
2. Добрынина В.И., Большаков А.В. Актуальные проблемы культуры XXI века. М. «Знание», 2013.
3. Культурология : Учебник / Под ред. Ю.Н. Солонина, М.С. Кагана. — М. : Высшее образование, 2007. — 566 с.
4. Ширшов И.Е. Культурология – теория и история культуры: учебное пособие / Ширшов И.Е. – Мн.: Экоперспектива 2010.
5. Эренгросс Б.А. Культурология. Учебник для вузов / Б.А. Эренгросс, Р.Г. Апресян, Е. Ботвинник – М.: Оникс, 2007.

УДК: 331.103.6

*Зорина Мария Сергеевна, к.э.н., доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет», г. Донецк*

*Куропаткина Екатерина Михайловна, студентка
ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет», г. Донецк*

*Карячкина Дария Сергеевна, студентка
ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет», г. Донецк*

КАДРОВЫЙ АУДИТ В ФОРМИРОВАНИИ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация: в работе рассмотрено состояние кадрового аудита, охарактеризована его роль в формировании эффективной системы развития персонала и разработаны рекомендации по его совершенствованию.

Ключевые слова: кадровый аудит, аудит персонала, социально-трудовые отношения, система развития персонала, трудовая деятельность, трудовые показатели.

Современная экономическая ситуация характеризуется постоянным повышением требований к качественным параметрам рабочей силы. Про-

фессиональное образование выступает важным элементом, формирующим качественные характеристики рабочей силы. Теоретической основой исследования послужили фундаментальные труды, научные статьи и прикладные разработки отечественных и зарубежных ученых и специалистов в области формирования системы развития персонала, менеджмента, теории организации и управления, экономики, законодательные и нормативные акты. Кадровый аудит является важной частью общей системы управления предприятием для оптимизации его деятельности.

Проведение кадрового аудита позволяет оперативно и объективно оценить работу предприятия в сфере организации трудового процесса и трудовых отношений с целью эффективного управления его производственной деятельностью. На основании результатов аудита персонала определяются направления для инновации стандартов, регламентирующих организацию трудовых процессов и формирование социально-трудовых отношений в организации. Аудит персонала позволяет удостовериться в эффективном использовании трудового потенциала. При оценке эффективности отдельных кадровых мероприятий и программ определяется их воздействие на результативность деятельности работников и организации в целом. Показатели оценки эффективности деятельности подразделений управления персоналом условно можно разделить на две группы: статистические и иные. Неполный перечень используемых статистических показателей следующий: прибыль; рентабельность; конкурентоспособность продукции; выполнение плановых заданий по объему и номенклатуре; производительность труда; издержки производства; показатели качества выпускаемой продукции; величина и потери от простоев; коэффициент текучести кадров; нормативная трудоемкость производимой продукции; удельный вес технически обоснованных норм; уровень заработной платы на единицу продукции и т.д. Управленцы часто не считают целесообразным проведение аудита персонала, что приводит к необратимым негативным последствиям. Часто аудит персонала проводится недостаточно глубоко, поверхностно и тем самым не выявляет проблем в системе управления персоналом, что влечет за собой последствия в виде малоэффективной работы предприятия и снижения прибыльности его деятельности [1]. Другая проблема проведения аудита персонала заключается в том, что руководитель предприятия не может четко сформулировать конкретную цель и задачи исследования, а также желаемые конечные результаты проверки. В дальнейшем аудит не может решить проблемы, возникшие на предприятии, а полученная информация воспринимается неоднозначно. Одним из наиболее эффективных способов оценки трудовой деятельности и анализа трудовых показателей сегодня является кадровый аудит, который представляет собой систему консультационной поддержки, аналитической оценки и независимой экспертизы кадрового потенциала организации, которая наряду с финансово-хозяйственным аудитом позволяет выявить со-

ответствие кадрового потенциала организации ее целям и стратегии развития; деятельности персонала и структур управления организации существующей нормативно-правовой базе [3].

Аудит персонала представляет инновационную технологию, а также важный инструмент организационного развития, ввиду того, что позволяет наиболее эффективно использовать современные научные разработки [1, 2, 3].

На основании результатов аудита персонала определяют направления для совершенствования кадровой работы предприятия. Проверка способствует кадровым перестановкам, улучшающим состав трудовых ресурсов, продвижению перспективных сотрудников и развитию творческого потенциала.

Аудит персонала позволяет повысить рентабельность организации за счет выявления внутриорганизационных резервов повышения эффективности и производительности персонала организации.

Аудит персонала актуален, но не обязателен, когда предприятию:

1. требуется анализ кадрового делопроизводства (правильности составления, хранения и обработки);
2. необходима проверка соответствия документов с законодательством;
3. назначается автоматизация документов;
4. образовались ошибки в кадровом делопроизводстве, и требуется срочное устранение их;
5. требуется внести изменения в трудовой договор и другие документы.

Аудит персонала гарантирует предприятию: уменьшение допустимых угроз и материальных потерь в виде штрафов при проведении проверок, связанных непосредственно с нарушением законодательства; снижением количества обращений граждан в правоохранительные органы, связанных с трудовыми разногласиями; юридически правильно выстраивание кадровой политики.

На сегодняшний день существует ряд проблем развития кадрового аудита. Охарактеризуем некоторые из них. На отечественных предприятиях не всегда осуществляется должный контроль за качеством работы аудиторов. Может отсутствовать надлежащая забота руководителя о повышении профессионализма персонала предприятия в ходе формирования долгосрочных программ в системе развития и управления производственно-хозяйственной деятельностью предприятия или организации.

Разработка системы подбора кадров – важный элемент успешной работы предприятия. Организацией определяются принципы набора сотрудников, критерии найма, возможности повышения квалификации и переподготовки кадров, выбор способа и периодичность оценки качества работы сотрудников, система продвижения по карьерной лестнице. Организация-работодатель разрабатывает требования к претендентам на вакантную

должность. В основном это служебная записка от соответствующего подразделения в которой перечислены необходимые требования к кандидату: образование, возраст, пол, опыт, специальность, стаж и др. Перечисленные выше требования служат базой для первичного отбора кандидатов. Владея этой информацией, сотрудники отдела кадров делают сравнительный анализ характеристик кандидатов. Затем, те кандидаты, которые представляют собой подходящие кандидатуры направляются на собеседование с руководителем подразделения, который, в свою очередь, тестирует испытуемого и решает вопрос о его трудоустройстве. Использование инновационных методов подбора кадров способствует отбору талантливых специалистов и руководителей, способных обеспечить стабильное развитие предприятия или организации. Предполагается, что каждый претендент при поступлении проходит сложную формальную систему отбора, в результате которого формируется итоговая характеристика, содержащая подробное перечисление деловых и личностных качеств оцениваемого, выявленных способностей, опыта и теоретической подготовки работника, соответствия характера работы степени его готовности к конкретной должности, перспективности на дальнейшее продвижение.

Направлениями совершенствования системы развития персонала предприятия могут быть следующие мероприятия:

1. развитие творческого подхода в процессе повышения профессионализма аудиторской деятельности – отчет должен характеризовать не только существующее положение предприятия (организации), но и раскрывать приоритетные направления и перспективы его развития;
2. деятельность аудитора должна быть направлена на усиление его консультирующей функции;
3. развитие отечественных компаний аудиторских услуг.

Таким образом, среда, в которой вынуждены осуществлять свою деятельность предприятия, требует разработки новой, научно-обоснованной, постоянно адаптирующейся к реалиям современности и оперативно трансформирующейся системы управления трудовыми ресурсами предприятия, способной обеспечить их стабильную работу, устойчивое развитие и высокую конкурентоспособность производимой продукции и оказываемых услуг. Управление персоналом предполагает постоянный мониторинг его эффективности и является необходимой составляющей всей системы управления предприятием. Использование достоверной, постоянно обновляющейся информации, содержащей все необходимые сведения о динамике, потребностях и качестве трудового потенциала отдельного предприятия, отрасли и региона в целом позволит повысить не только эффективность его использования, но и степень удовлетворения потребностей.

В ходе формирования системы управления персоналом предприятия предполагается его обязательное стимулирование, координирование и интегрирование для эффективного применения корпоративных и функциональных стратегий с целью удовлетворения всех потребностей посредством взаимодействия с мотивированным и квалифицированным персона-

лом. Технологии персонал-маркетинга как инструменты целенаправленной и эффективной работы с персоналом являются составной частью стратегии и тактики устойчивого развития промышленного предприятия в цивилизованных рыночных взаимоотношениях. По мере развития личности персонала необходимо согласовывать рыночные условия и интересы сотрудников предприятия.

Список использованных источников

1. Алавердов, А.Р. Управление персоналом: Учебное пособие / А.Р. Алавердов, Е.О. Куроедова, О.В. Нестерова. – М.: МФПУ Синергия, 2013. – 192 с.
2. Зорина, М.С. Проблемы регулирования социально-трудовых отношений в ходе реформирования налоговой системы / М.С. Зорина // Актуальные проблемы социально-трудовых отношений Материалы VI Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, посвященной 85-летию образования Дагестанского государственного университета. Даггосуниверситет. – 2016. – С. 154-156.
3. Управление персоналом: учебник и практикум для СПО / под ред. И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2016. — 526 с.

УДК 314.114-027.45:332.12

Комлачева Ольга Александровна Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины, г. Гомель

Науч. рук. Бабына Инна Владимировна к.э.н., доцент

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОТЕРИ ГОМЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ ОТ ПРЕЖДЕВРЕМЕННОЙ СМЕРТНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ РЕГИОНА

Аннотация: в данной статье рассмотрен экономический ущерб в виде недопроизводства ВРП Гомельской от смертности населения трудоспособного возраста и младше трудоспособного по нескольким направлениям.

Ключевые слова: смертность населения, потери валового регионального продукта (ВРП), трудоспособное население, возрастная группа, численность занятых, социальные выплаты, суммарный коэффициент рождаемости, экономический эффект.

Для Гомельской области характерен высокий уровень смертности населения трудоспособного возраста, особенно данная тенденция характерна для мужской части населения региона. Важность снижения смертности, особенно среди лиц младше трудоспособного и трудоспособного возраста населения заключается в уменьшении потерь ВРП. В данной работе экономическая оценка ущерба от преждевременной смертности населения основывалась на методике, предложенной Н.И. Богоино [1, с.111 – 115]. Ниже рассчитаны потери ВРП Гомельской области в 2015 году вследствие уменьшения числа лиц трудоспособного возраста. Необходимо уточнить, что предельный пенсионный возраст для мужчин брался за 60

Научное издание

ПРОБЛЕМЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ РОССИЙСКИХ РЕГИОНОВ

В авторской редакции

Подписано в печать 16.02.2018. Формат 60х90 1/16. Усл. печ. л. 21,6.
Тираж 500 экз. Заказ № 938.

Библиотечно-издательский комплекс
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Тюменский индустриальный университет».
625000, Тюмень, ул. Володарского, 38.

Типография библиотечно-издательского комплекса.
625039, Тюмень, ул. Киевская, 52.