

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ

МЕЖДУНАРОДНЫЙ СОЮЗ ЭКОНОМИСТОВ

**ПЕНЗЕНСКИЙ ФИЛИАЛ ФИНАНСОВОГО УНИВЕРСИТЕТА
ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РФ**

**НИЖЕГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
им. Н.И. ЛОБАЧЕВСКОГО**

МЕЖОТРАСЛЕВОЙ НАУЧНО-ИНФОРМАЦИОННЫЙ ЦЕНТР

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ОТРАСЛЕЙ, КОМПЛЕКСОВ И ОРГАНИЗАЦИЙ

VII Международная научно-практическая конференция

Сборник статей

27-28 Ноября 2019 г.

Пенза

УДК 558.001.76
ББК 65.9(2)29

Под общей редакцией:

В.В. Бондаренко – доктора экономических наук, профессора;

Ф.Е. Удалова - доктора экономических наук, профессора.

Стратегическое развитие инновационного потенциала отраслей, комплексов и организаций: сборник статей VII Международной научно-практической конференции -Пенза: РИО ПГАУ, 2019. – 314 с.

В рамках конференции рассмотрены вопросы прогноза и динамики развития организаций, управление как основа конкурентного преимущества предприятий, информационные методы предотвращения кризисов предприятий, роль малого и среднего бизнеса в национальной инновационной системе.

Within the conference questions of the forecast and dynamics of development of the organizations, management as a basis of competitive advantage of the entities, information methods of prevention of crises of the entities, a role of small and medium business in national innovative system are considered.

5. Леонов, С.А. Методическое совершенствование процесса принятия решений в сфере сбытовой деятельности предприятия / С.А. Леонов // Известия Высших учебных заведений. Технология легкой промышленности. – 2011. – № 4. – С. 161-164.

6. Леонов, С.А. Использование нестандартных показателей оценки коммерческой активности и подход к принятию решений в сбытовой деятельности предприятия / С.А. Леонов // Известия Высших учебных заведений. Технология текстильной промышленности. – 2012. – № 1(337). – С. 5-7.

IMPULSE BUYING AS AN IDEA FOR ONLINE-APP

A. M. Ferens

*FSBEI HE «Saint Petersburg state University of industrial technology and design»,
St. Petersburg, Russia*

The article deals with the concept of impulse purchases, impulse demand. The subtleties of selling impulse goods both in retail stores and on the online platform are analyzed.

Key words: purchase, impulse purchase, impulse goods, impulse demand.

УДК 331.108.2

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ПАО «ЯКУТСКЭНЕРГО»

Р.В. Филатова, Л.П. Кузьмина

*ФГБОУ ВО «Казанский государственный энергетический университет»,
г. Казань, Россия*

В статье рассмотрено состояние кадровой политики на предприятии ПАО «Якутскэнерго». Кадровая политика помогает реализовать последовательный подход к менеджменту персонала.

Ключевые слова: кадровая политика, персонал, кадровый процесс, менеджмент персонала.

При помощи кадровой политики предприятия достигаются цели и задачи менеджмента персонала. Кадровая политика описывает свод правил предприятия, которым необходимо следовать, и представляет собой ценностные ориентиры, методы, формы, процедуры, способы оценки, которые задействованы в менеджменте человеческих ресурсов.

Менеджмент персонала ПАО «Якутскэнерго» нацелен на обеспечение активного и продуктивного участия работников в осуществлении оперативных и стратегических целей и задач предприятия на основе благоприятных условий труда, возможности профессионального карьерного и личностного роста работников, реализации сбалансированного подхода к их интересам и потребностям. Кадровая политика основана на миссии предприятия, которое видит свое предназначение в повышении качества жизни населения и создании условий для развития Дальневосточного региона России [1].

ПАО «Якутскэнерго» является крупнейшим работодателем на территории Республики Саха (Якутия) по распределению тепло- и электроэнергии. В своей деятельности предприятие руководствуется принципами корпоративной социальной ответственности, защиты интересов предприятия и социального партнерства. Персонал – один из главных стратегических ресурсов предприятия, обеспечивающих его конкурентоспособность и достижение стоящих перед предприятием целей.

Основной принцип кадровой политики ПАО «Якутскэнерго» – сохранение и развитие оптимального кадрового состава, являющегося носителем корпоративной культуры и ценностей предприятия, сплоченной, ответственной и высокопроизводительной команды, объединенной едиными целями и задачами.

Основными задачами кадровой политики предприятия являются:

- поддержание и развитие высококвалифицированного кадрового состава на предприятии, способного на высоком профессиональном уровне обеспечить надежное энергоснабжение потребителей, экономическую эффективность деятельности предприятия, безопасность труда, промышленную и пожарную безопасность, охрану окружающей среды;
- повышение заинтересованности в специальностях и профессиях, связанных с энергетикой;
- повышение удовлетворенности работников на основе материальных и нематериальных факторов мотивации;
- реализация социальной и жилищной политики, направленной на повышение качества жизни работников и их семей;
- реализация системного подхода к обучению и подготовке персонала в целях обеспечения стабильного роста квалификации и создания условий для развития персонала [2].

Среди сотрудников предприятия было проведено анкетирование с целью выявления уровня реализации кадровой политики. В анкетировании приняло участие 19 человек, возраст 35-55 лет. Из них 11 женщин, 8 мужчин. Рассмотрим ответы на основные вопросы.

На вопрос о том, создаются ли на предприятии условия для повышения квалификации, все опрошенные (респонденты) ответили единогласно «Да». 16 человек ответили, что есть возможность два раза в год посещать

учебно-образовательные учреждения для повышения квалификации, остальные трое человек затруднились ответить. На вопрос о частоте проведения тренингов по саморазвитию все 19 человек отметили обязательное посещение один раз в год. Вопрос о проведении корпоративных праздников: 12 человек ответили, что они проводятся постоянно, семь человек – нечасто. На вопрос «Оценить уровень организации кадровой политики по 5-бальной шкале («5» баллов – высокая оценка, «4» – средняя оценка, «3» и ниже – низкая оценка) 10 респондентов ответили – на высоком уровне, 6 респондентов отметили средний уровень развития, 3 человека поставили развитию кадровой политики минимальную оценку.

Рассмотрим оценку реализации кадровой политики предприятия в процентном соотношении. На рисунке 1 видно, что чуть больше половины опрошенных – а это 52,6 % – поставили высокую оценку (5 баллов), остальные 31,6% – среднюю оценку (4 балла), 15,8% респондентов поставили оценку «3» и ниже.

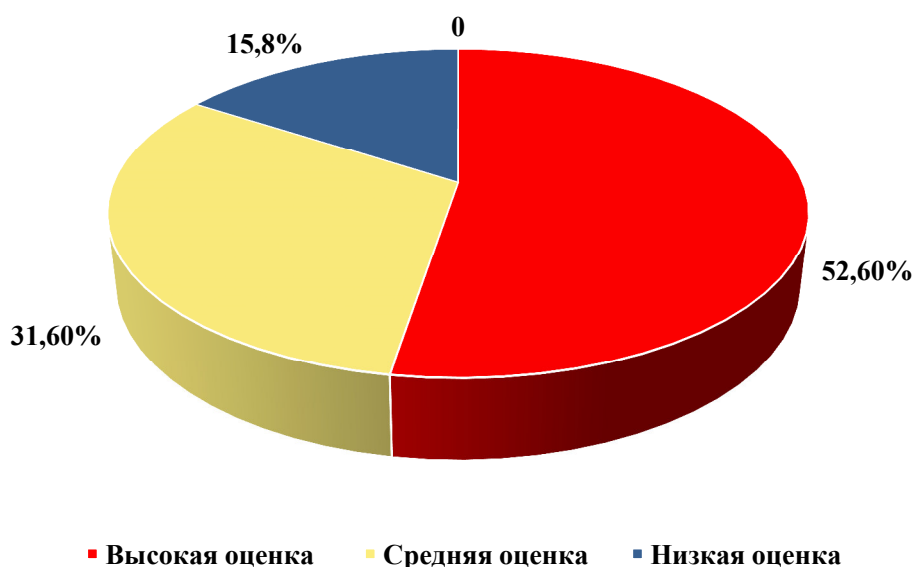


Рисунок 1 – Оценка реализации кадровой политики работниками предприятия ПАО «Якутскэнерго»

Поскольку только половина опрошенных поставила кадровой политике предприятия высокую оценку, а другая половина считает, что уровень кадровой политики требует совершенствования, можно сделать вывод о том, что требуется дальнейшее развитие и повышение качества кадровой политики.

После проведенного исследования нами были разработаны следующие предложения для эффективного рабочего процесса по совершенствованию кадровой политики предприятия ПАО «Якутскэнерго».

Внедрение KPI (ключевой показатель деятельности) – коэффициента результативности, который позволяет оценить работу каждого сотрудника

по отдельности, мотивирует персонал на достижение результата, способствует повышению ответственности каждого работника. KPI определяет процент дополнительных стимулирующих выплат за достижение результата.

Совершенствование организации труда персонала путем введения CRM-системы (автоматизированная система управления по работе с клиентами) для упрощения работы с потребителями электро- и теплоэнергии и с другими сотрудниками предприятия. Это необходимо, чтобы видеть цели и задачи не только свои, но и других сотрудников, вести с ними деловую переписку и обмениваться информационными данными. Это сделает подход к работе на предприятии более современным.

В производственных филиалах и сбытовых организациях создать зоны отдыха.

Участить проведение корпоративных встреч сотрудников с целью усиления трудовой мотивации и налаживания внутриорганизационных коммуникаций.

Внедрить проведение мастер-классов, семинаров или «коуч»-лекций для сотрудников и руководителей предприятия с целью получения новых знаний и навыков.

В настоящее время успешные организации, такие как ПАО «Якутскэнерго», являются адаптивными, устойчивыми, ориентированными на клиента. В такой среде эффективность работы службы управления персоналом имеет решающее значение для развития и достижения успеха организации. Приведенные выше предложения помогут поднять уровень кадровой политики предприятия на несколько ступеней.

Список использованных источников

1. Устав ПАО «Якутскэнерго» [Электронный ресурс] – https://conomy.s3.amazonaws.com/system/inline_attachment/file/2017.pdf (дата обращения: 01.11.19).

2. Официальный сайт ПАО «Якутскэнерго» Кадровая и социальная политика [Электронный ресурс] – https://yakutskenergo.ru/annual2016/Appeal_to_shareholders.html (дата обращения: 16.10.19).

PERSONNEL POLICY OF PJSC «YAKUTSKENERGO»

R.V. Filatova, L.P. Kuzmina

*FSBEI of HE «Kazan State Energy University»
Kazan, Russia*

The article considers the state of personnel policy at the enterprise of PJSC «Yakutskenergo». Personnel policy helps to implement a consistent approach to personnel management.

Keywords: personnel policy, personnel, personnel process, personnel management.

ПРОЦЕСС ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ	
Е.А. Селезнев, С.Н. Шаймарданова.....	216
ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ	
Е.М. Сивашова.....	220
ФАКТОРЫ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СУБЪЕКТОВ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА К ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ	
А.Ю. Сивцева.....	224
ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СОВРЕМЕННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ	
А.П. Смолина, А.И. Гусев.....	227
ЛИЗИНГ КАК ФОРМА КРЕДИТА	
К.С. Суварян, Ю.В. Лузгина.....	230
ОЦЕНКА ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПАО «ОДК-УМПО»	
Э.И. Тагирова, Л.З. Фатхуллина, А.А. Лунёва.....	234
МЕТОДЫ ЭФФЕКТИВНОЙ ОЦЕНКИ БИЗНЕС-ПЛАНА	
Д.В. Тихомирова.....	238
ОБЗОР МЕТОДОВ ВЫЯВЛЕНИЯ ПРИЗНАКОВ В ЗАДАЧАХ РАСПОЗНАВАНИЯ АКУСТИЧЕСКИХ СИГНАЛОВ	
П.С. Токарь Е.Н. Шевченко.....	242
ИННОВАЦИОННЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ КЛАСТЕРНОЙ ЭКОНОМИКИ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ	
Д.В. Трофимова, А.В. Бурмистрова, А.В. Заступов.....	247
ОРГАНИЗАЦИЯ И ТЕХНОЛОГИИ ПЕРЕПИСКИ МЕЖДУ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ УЧРЕЖДЕНИЯМИ И ВЫШЕСТОЯЩЕЙ СЛУЖБОЙ	
М.В. Угрюмова, Е.П. Ксенофонтова.....	250
ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ БУДУЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ МОЛОДЕЖИ	
Л.З. Фатхуллина, Р.Н. Нигматуллина.....	254
ФАКТОРЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА	
Ж.В. Доможилкина, Н.А. Федоров.....	257
ИМПУЛЬСНЫЕ ПОКУПКИ КАК ИДЕЯ ДЛЯ ОНЛАЙН ПРИЛОЖЕНИЯ	
А.М. Ференс.....	261
КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ПАО «ЯКУТСКЭНЕРГО»	
Р.В. Филатова, Л.П. Кузьмина.....	264
СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ №2 (Г.ЛЕНИНОГОРСК, РЕСПУБЛИКА ТАТАРСТАН)	
А.Р. Хамзина, Л.П. Кузьмина.....	268
ОСНОВЫ СТРАТЕГИИ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА	
Г.В. Хачпанов.....	271
ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА В РОССИИ	
Ю.Ю. Хромова.....	275