

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ**

**ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
Кафедра «ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И МЕНЕДЖМЕНТА»**

**ПЕНЗЕНСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ФЕДЕРАЛЬНОЙ  
АНТИМОНОПОЛЬНОЙ СЛУЖБЫ РОССИИ**

**МЕЖДУНАРОДНАЯ АКАДЕМИЯ НАУКИ И ПРАКТИКИ  
ОРГАНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА (Пензенское отделение)**

**МЕЖОТРАСЛЕВОЙ НАУЧНО-ИНФОРМАЦИОННЫЙ ЦЕНТР ПГАУ**

**ФОРМИРОВАНИЕ КОНКУРЕНТНОЙ СРЕДЫ,  
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ И  
СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ  
ПРЕДПРИЯТИЯМИ,  
ОРГАНИЗАЦИЯМИ И РЕГИОНАМИ**

**V Международная  
научно-практическая конференция**

**Сборник статей**

**11-12 мая 2020 г.**

**Пенза**

УДК 338.24:658  
ББК 65.0509(2)2:65.9(2)29

**Под редакцией:** доктора экономических наук, профессора Пензенского государственного университета **О.А. Лузгиной**.

**Формирование конкурентной среды, конкурентоспособность и стратегическое управление предприятиями, организациями и регионами:** сборник статей V Международной научно-практической конференции / МНИЦ ПГАУ. – Пенза: РИО ПГАУ, 2020. – 307 с.

В сборнике статей конференции рассмотрены проблемы конкурентоспособности и управления предприятиями разных отраслей экономики в современных условиях. Материалы могут быть использованы студентами, аспирантами, преподавателями и практическими работниками.

The collection of articles of the conference deals with the problems of competitiveness and management of enterprises of different sectors of the economy in modern conditions. The materials can be used by students, graduate students, teachers and practitioners.

### Список использованных источников.

1. Сухов, Р.И. Гостиничное хозяйство международных туристских дестинаций: учебник / Р.И. Сухов. – Ростов-на-Дону: Южный федеральный университет, 2016. – С. 36-39.
2. Менеджмент в гостинично-туристическом бизнесе: учебное пособие: [16+] / И.В. Мишурова, Е.Н. Бандурина, О.В. Гудикова и др. ; под ред. И.В. Мишуровой ; Ростовский государственный экономический университет (РИНХ), Факультет Менеджмента и предпринимательства. – Ростов-на-Дону : Издательско-полиграфический комплекс РГЭУ (РИНХ), 2017. – С. 120-126.
3. Восколович, Н.А. Маркетинг туристских услуг: учебник / Н.А. Восколович. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити, 2015. – С.17.
4. Официальный сайт гостиницы «Кава ди Пьетра»// Электронный ресурс – URL: <http://www.cavadipietra.ru/> (режим доступа – свободный; дата обращения – 02.05.2020).
5. История праздника «Хэллоуин»// Электронный ресурс –URL: <https://ria.ru/20141031/1030739443.html/> (режим доступа – свободный; дата обращения – 03.05.2020).

## SERVICES PACKAGING AS A WAY TO INCREASE HOTEL COMPETITIVENESS

V.M. Polovaya, O.S. Mysova

*Institute of Services and Entrepreneurship (branch) of the Don State Technical University in the city of Shakhty, Russia*

In recent years in Russia the sphere of services has been developing more and more in various directions. This is also typical of hospitality. The introduction of a festive hotel package in the accommodation facility will increase consumer interest in it, which in turn will lead to higher profits and a good sustainable position in the market.

**Keywords:** hotel package, service, consumer, competitiveness, hotel industry, accommodation facility.

УДК 331.108

### ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ ПАО «КАЗАНЬОРГСИНТЕЗ»

И.А. Пономарева, Л.П. Кузьмина

*ФГБОУ ВО «Казанский Государственный Энергетический Университет»,  
г. Казань, Россия*

В статье на примере ПАО «Казаньоргсинтез» рассматривается актуальность периодического и своевременного анализа и оценки кадровой политики организации. Приводятся конкретные мероприятия по решению возникающих кадровых проблем.

**Ключевые слова:** персонал, кадровая политика, инновационное управление человеческими ресурсами, стратегия управления кадровым потенциалом.

В современных условиях одним из наиболее значимых факторов конкурентоспособности предприятия является эффективная управленческая деятельность, важнейшей составляющей которой считается управление человеческими ресурсами. На сегодняшний день без кадровой политики не обходится ни одно предприятие, а это значит, что она является неотъемлемой частью любой организации и требует к себе большого внимания для эффективной работы компании, а именно, – для достижения её целей и задач. Именно от слаженной системы управления кадрами зависят количественный и качественный состав персонала, производительность труда и эффективность производства, выражающаяся через достижение наилучших результатов с наименьшими затратами. От того, насколько полно раскрыт творческий и интеллектуальный потенциал персонала, его знания, умения и навыки, – зависит эффективность деятельности предприятия в целом. Актуальным является постоянный анализ и, возможно, пересмотр существующих норм и правил кадровой политики, внесение в неё некоторых корректив, которые помогут добиться выхода компании на более высокий и качественный уровень ведения своей деятельности как в области управления человеческими ресурсами, так и в других взаимосвязанных с ней сферах.

Если проанализировать годовой отчёт об устойчивом развитии ПАО «Казаньоргсинтез»[1], то мы увидим, что данное предприятие грамотно и компетентно осуществляет свою деятельность с помощью политики занятости персонала, политики компенсаций, разработанной системы развития персонала, его регулярной аттестации, обучения и многих других инструментов, обеспечивающих наиболее комфортные условия труда. Однако, если проанализировать основные причины увольнения сотрудников, то можно выявить наличие следующих проблем:

1. Текучесть кадров среди молодых специалистов в возрасте от 20 до 29 лет.
2. Ежедневное воздействие на работников комплекса факторов производственной среды и трудового процесса, включающего воздействие вредных веществ, производственного шума, нервно-эмоционального и физического перенапряжения.
3. Отсутствие эффективного механизма адаптации новых специалистов.
4. Неудовлетворённость соотношением заработной платы и затрат труда.
5. Однообразная, рутинная и неинтересная работа.
6. Отсутствие мотивации у сотрудников.
7. Недостаточный уровень инновационной культуры руководителей в области управления персоналом.

Исходя из данного перечня, можно сделать вывод о том, что кадровая политика предприятия нуждается в корректировке и совершенствовании.

На наш взгляд, текучесть кадров является следствием множества других упомянутых проблем, на которые, в первую очередь, необходимо обратить первостепенное внимание, так как именно они вызывают нежелание трудиться в данной организации и побуждают работников к поиску другого места своей деятельности.

Вредные условия труда оказывают на работников свое непосредственное влияние, поскольку затрагивают их эмоциональное, психологическое и физическое состояние. Решением может послужить периодическая замена существующего оснащения помещений, оборудования рабочих мест и средств коллективной защиты (вентиляции, приборов освещения, дополнительного ограждения опасных зон и т.д.) на более современные и усовершенствованные механизмы, а также замена операторов, работающих в опасных зонах, на роботов и манипуляторов, которыми они смогут управлять дистанционно. Если же по каким-либо причинам данные методы не подходят, то важно установить нормативно допустимое время пребывания человека в зоне повышенной опасности, и, следовательно, – сократить рабочую неделю или уменьшить длительность рабочей смены.

Для адаптации новых специалистов необходимо разработать соответствующую памятку или индивидуальные программы адаптации для новичков, и, конечно же, назначить ответственного сотрудника, способного в течение испытательного срока работников отвечать на все возникающие у них вопросы и помогать с результативным выполнением работы.

Относительно заработной платы можно внести такие коррективы, как обновление нормативно-тарифной базы, проверку соответствия размеров заработной платы квалификации и качеству труда специалистов, индексацию заработной платы с учётом инфляции и курса валют и другие возможные для предприятия меры.

Говоря об однообразной работе, можно поинтересоваться у самих сотрудников: на каком участке работы им было бы комфортнее работать, где, по их мнению, они смогут реализовать себя наилучшим образом и показать соответствующие результаты. Можно задуматься об автоматизации монотонной работы и переводе сотрудника на то место, где он будет чувствовать свою значимость и ощущать более полноценное участие в деятельности компании. Для повышения мотивации работников предлагается сформировать для каждого из них индивидуальный план развития и перспектив, с тем, чтобы работник чётко понимал, в каком профессиональном направлении ему двигаться и к чему стремиться.

Для повышения уровня инновационной культуры руководителей в области управления персоналом можно сформировать программу развития инновационной культуры предприятия, которая будет включать в себя:

- выявление отклонений от желаемого уровня инновационной культуры;

- формулировку основных проблем и задач инновационного развития предприятия;
- документальное оформление требований к инновационной культуре;
- разработку системы мотивации персонала к инновационной деятельности;
- выделение контрольных показателей, по которым будут определяться изменения инновационной культуры предприятия.

На наш взгляд, выявленные выше проблемы очень взаимосвязаны. Известно, что на руководителях любого уровня иерархии всегда лежит огромная ответственность за грамотное функционирование организации, поэтому очень важно не игнорировать какие-то, казалось бы, незначительные проблемы, так как, возможно, они могут повлечь за собой множество других. Надеемся, что приведённые пути решения проблем будут способствовать повышению эффективности деятельности как ПАО «Казаньоргсинтез», так и многих других подобных предприятий.

#### **Список использованных источников.**

1. Годовой отчёт об устойчивом развитии ПАО «Казаньоргсинтез» за 2018 г. – Режим доступа: [https://www.kazanorgsintez.ru/upload/docs/god-otchet/god\\_otch\\_2018.pdf](https://www.kazanorgsintez.ru/upload/docs/god-otchet/god_otch_2018.pdf), свободный.

## **WAYS OF IMPROVEMENT OF PERSONNEL POLICY OF THE ENTERPRISE JSC "KAZANORGSINTEZ»**

**I.A. Ponomareva, L.P. Kuzmina**

*FSBEI HE «Kazan State Power Engineering University»,  
Kazan, Russia*

The article uses the example of PJSC Kazanorgsintez to consider the relevance of periodic and timely analysis and evaluation of the organization's personnel policy. Specific measures are given to address emerging personnel problems.

**Keywords:** personnel, HR policy, innovative human resource management, HR management strategy.

**УДК 336-02**

## **ДОСТИЖЕНИЕ УСТОЙЧИВОГО ФИНАНСОВОГО ПОЛОЖЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ В РЕЗУЛЬТАТЕ УРЕГУЛИРОВАНИЯ ДЕБИТОРСКОЙ ЗАДОЛЖЕННОСТИ**

**Н.В. Привалова**

*ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева», г. Красноярск, Россия*

В статье обоснована актуальность темы, посвященной изучению финансового состояния организации. Также рассматриваются показатели, с

<b>ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ ПАО «КАЗАНЬОРГСИНТЕЗ»</b> И.А. Пономарева, Л.П. Кузьмина.....	142
<b>ДОСТИЖЕНИЕ УСТОЙЧИВОГО ФИНАНСОВОГО ПОЛОЖЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ В РЕЗУЛЬТАТЕ УРЕГУЛИРОВАНИЯ ДЕБИТОРСКОЙ ЗАДОЛЖЕННОСТИ</b> Н.В. Привалова.....	145
<b>ЭФФЕКТИВНОЕ ПРИМЕНЕНИЕ РЕСУРСОБЕРЕГАЮЩИХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПОДСОБНОМ ХОЗЯЙСТВЕ</b> К.А. Пристансков.....	148
<b>БЕРЕЖЛИВОЕ ПРОИЗВОДСТВО В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ</b> И.С. Пулин.....	151
<b>ВОЗМОЖНОСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПРИМЕНЕНИЯ ГРЕЙДИРОВАНИЯ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ</b> И.С. Пулин.....	155
<b>ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ</b> И.С. Пулин.....	160
<b>СОВРЕМЕННЫЕ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ</b> И.С. Пулин.....	163
<b>СПОСОБЫ ПОВЫШЕНИЯ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ</b> И.С. Пулин.....	167
<b>СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ КОМПАНИИ КАК ОСНОВА ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ</b> И.С. Пулин.....	171
<b>СТРАТЕГИЯ ДИВЕРСИФИКАЦИИ КАК СПОСОБ ПРЕОДОЛЕНИЯ КРИЗИСНЫХ СИТУАЦИЙ НА РЫНКАХ</b> И. С. Пулин.....	174
<b>РИСК-МЕНЕДЖМЕНТ В ПРОЦЕССЕ ПЕРЕХОДА ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ К КОНЦЕПЦИИ «ИНДУСТРИЯ 4.0»</b> М.В. Райская.....	178
<b>ОСОБЕННОСТИ ДОКУМЕНТИРОВАНИЯ ПРОЦЕССОВ ИНВЕСТИРОВАНИЯ В ИСКУССТВО</b> О.Ю. Рапоткина.....	182
<b>СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МАРКЕТИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ</b> А.А. Ремизов.....	184
<b>КОРПОРАТИВНАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ</b> Я.В. Савченко, Е.В. Егорова .....	187
<b>ОСОБЕННОСТИ ИННОВАЦИОННОГО МЕНЕДЖМЕНТА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ</b> Е.В. Саксина, И.С. Пулин .....	190
<b>ОЦЕНКА ИЗОЛИРОВАННОСТИ РЕГИОНА В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ЗАКУПОК</b> А.А. Санжаров.....	194
<b>РАЗВИТИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНО-ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ГОРНЫХ ИНЖЕНЕРОВ ЗАРУБЕЖНЫХ УГЛЕДОБЫВАЮЩИХ КОМПАНИЙ</b> Е.А. Стрековцова .....	200
<b>ПОЛОЖЕНИЕ СЕЛЬСКОГО ПРОИЗВОДИТЕЛЯ: ПРИЧИНЫ СНИЖЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ И МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ</b> А.В. Махиянова, А.Р. Зинатуллин, Р.Р. Ахметов .....	204
<b>СОЦИАЛЬНО-СТРАТИФИКАЦИОННАЯ СТРУКТУРА И КОНКУРЕНЦИЯ: ГРАНИ ВЗАИМОСВЯЗИ</b> А.В. Махиянова, Г.Р. Залялова .....	206
<b>ПОНЯТИЕ УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ</b> Д.М. Шакирова, И.Р. Галлямова .....	208

**ФОРМИРОВАНИЕ КОНКУРЕНТНОЙ СРЕДЫ,  
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ И СТРАТЕГИЧЕСКОЕ  
УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЯМИ, ОРГАНИЗАЦИЯМИ  
И РЕГИОНАМИ**

V Международная научно-практическая конференция  
Сборник статей

**Сборник статей будет размещен в РИНЦ  
(договор № 760-03/2017К от 31/3/2017)**

Под общей редакцией *О.А. Лузгиной*  
Ответственный за выпуск специалист по учебно-методической работе  
МНИЦ *Е.А. Галиуллина*.  
Компьютерная верстка *С.А. Галиуллиной*.

**Статьи публикуются в авторской редакции**

---

Подписано в печать 25.05.20  
Бумага SvetoCopy  
Тираж 150 экз.

Формат 60×84 1/16  
Уч.-изд. лист. 18,19  
Заказ № 49

---

**РИО ПГАУ**  
**440014, г. Пенза, ул. Ботаническая, 30**