

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
САМАРСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ им. акад. С.П. Королева
МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ РЫНКА
МЕЖОТРАСЛЕВОЙ НАУЧНО-ИНФОРМАЦИОННЫЙ ЦЕНТР**

УПРАВЛЕНИЕ ЭКОНОМИКОЙ, СИСТЕМАМИ, ПРОЦЕССАМИ

**IV Международная
научно-практическая конференция**

Сборник статей

16-17 октября 2020 г.

Пенза

УДК 338.24
ББК 65.050

Под научной редакцией: доктора экономических наук, профессора
кафедры менеджмента Международного института рынка
Самарского университета государственного управления
Б.Н. Герасимова (г. Самара)

Управление экономикой, системами, процессами: сборник статей
IV Международной научно-практической конференции. -Пенза: РИО ПГАУ,
2020. – 229 с.

В сборнике статей представлены материалы IV международной научно-практической конференции, посвященной исследованию, разработке и представлению новых методологических инструментов и технологических средств реализации систем и процессов управления в социальных и экономических средах. Сборник предназначен для студентов, аспирантов, ученых и практиков, занимающихся научной, исследовательской и управленческой деятельностью.

The collection of articles presents the materials of the IV international scientific and practical conference devoted to the research, development and presentation of new methodological tools and technological means for implementing management systems and processes in social and economic environments. The collection is intended for students, postgraduates, scientists and practitioners engaged in scientific, research and management activities.

ущемления прав и несправедливого отношения к работникам. Например, при приёме на работу вам отказывают, объясняя, что вы не соответствуете требованиям. Тогда вы имеете право ознакомиться с документом, например, нормативным правовым актом, устанавливающим такие требования. Но, если вы подверглись дискриминации, то восстановить нарушенные права, вы можете, обратившись в суд, и потребовать возместить компенсацию за причиненный моральный вред, прежде выстроив стратегию по защите.

Избежать неприятной ситуации в процессе трудовых отношений нужно уметь не только работникам, но и организации.

Список использованных источников.

1. Каптановская, О.М., Шарипова Н.Ф. Разработка системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в организации / О.М. Каптановская, Н.Ф. Шарипова // Молодежь и наука. – 2018. – № 2. – С. 47.
2. Рощин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда: экономическая теория труда: Учебное пособие, – М.: ИНФРА-М. 2001
3. Воронин Б. А., Фатеева Н. Б., Шарипова Н. Ф. Конфликты: стили и способы их разрешения // Аграрное образование и наука. 2018. № 3. С. 10.
4. Пелипенко, Д. С. Проблема дискриминации в сфере трудовых отношений / Д. С. Пелипенко, В. В. Пашнин. – Текст : непосредственный // Молодой ученый. – 2017. – № 14 (148). – С. 538-541.
5. Куанышпаева А.К., Шарипова Н.Ф. Совершенствование методов отбора персонала в организации//Молодежь и наука. 2017. №4.
6. Петрова Л.Н., Куимова В.А., Шарипова Н.Ф. Влияние методов привлечения молодых специалистов на профессиональное самоопределение // В сборнике: Теория и практика управления сельским хозяйством Материалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 80-летию со дня рождения доктора экономических наук, профессора А. Л. Пустуева. 2019. С. 404-408.

MANIFESTATION OF DISCRIMINATION IN LABOR RELATIONS

N. F. Krutikova

*Ural state agrarian university
Yekaterinburg, Russia*

The article considers the process of discrimination in labor relations. Its application in relation to various areas of the personnel management system. The feature of this problem is considered and the variants of behavior in this situation are given.

Keywords: personnel Discrimination, labor relations, employees, organization, candidate for a vacant position.

УДК 338.24

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПРОЕКТНОГО УПРАВЛЕНИЯ КОМПАНИЕЙ

К.С. Лазарева, Р.А. Тимофеев

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

В настоящее время все больше и больше российских компаний начинают думать о стратегии, а не о совершенстве производства, и уделяют больше внимания стратегическим аспектам своей деятельности. Российские лидеры видят в успехе многих западных конкурентов сильную стратегию. В связи с этим системы управления имеют большое значение для реализации стратегии компании.

Ключевые слова: метод управления, инвестиции, эффективность, фактор успеха, ключевые показатели.

Каждой компании необходимы хорошо организованные бизнес-процессы для борьбы с глобальной конкуренцией и динамичной бизнес-средой. Более важна способность компании быстро и решительно реагировать на изменения окружающей среды. Для этого компании нужна единая основа, обеспечивающая целенаправленные действия. В основе этого лежат стратегические цели компании. Использование формальных методов управления проектами в компании позволяет более рационально ставить инвестиционные цели, лучше планировать инвестиционную деятельность, учитывать риски проекта, оптимизировать использование имеющихся ресурсов, контролировать управление конфликтами и вносить изменения в реальном времени для анализа эффективности проекта. Собирайте, анализируйте и используйте будущий опыт реализованных проектов. Таким образом, система управления проектами является важным компонентом всей системы управления организацией для достижения стратегических целей компании. [1].

Система управления проектами включает набор маршрутов и документооборота, а также программно-аппаратное решение. Внедрение интегрированной системы планирования и управления проектами может значительно повысить эффективность проектов компании. Существуют разные способы оценки эффективности управления проектами, основанные на методах разных организаций (коммерческой и независимой науки) и адаптированные для использования в разных сферах экономической деятельности. Точность оценки производительности основана на описании процесса этих функций, а также на выборе и оценке критериев. Набор критериев будет зависеть от размера организации, характеристик проектов и характера процесса. Критерии, индикаторы и тесты можно разделить на две группы: качественные и количественные. Квантификаторы предоставляют простой и интуитивно понятный визуальный интерфейс, но не всегда дают полное представление о ресурсах для использования управления проектами. При оценке производительности следует принимать во внимание набор показателей в различных аспектах деятельности проекта, таких как финансы, время, производительность и организация.

Один из методов качественной оценки эффективности основан на экспертной оценке критических факторов успеха (КФУ), реализация которых необходима для успешной реализации проекта. Формулируя цели проекта, вы всегда должны помнить о конкретных критериях успеха, которые напрямую влияют на эффективность проекта. Система критических факторов успеха – это система стратегической оценки проекта в целом на основе экспертных оценок. Рекомендуется многократно использовать этот метод на этапе выполнения проекта. Это выполняется циклически - через определенные промежутки времени, например, каждый месяц или в конце фазы проекта. На основе анализа успешных проектов было выявлено несколько критических факторов, оказывающих наибольшее влияние на проект [2].

Согласно разработанной модели, успех проекта зависит от следующих факторов:

1. Анализ высшего руководства - понимание высшим руководством организации важности проекта и его готовность предоставить необходимую поддержку проекту посредством индивидуального участия или расширения прав и возможностей членов команды;
2. Цели проекта - Первоначальная ясность миссии проекта и понимание использования результатов проекта;
3. Четкое планирование работы - понимание способов достижения целей (цели проекта основаны на том, какие задачи будут достигнуты, в какие сроки и какие ресурсы для этого необходимы)
4. Взаимоотношения с клиентами - помогает активно работать с клиентом в процессе развития проекта, информируя его о ходе работы в рамках проекта;
5. Учитывать потребности клиентов - определяет удовлетворенность клиентов результатами проекта и обеспечивает успешный ввод системы в эксплуатацию;
6. Наличие необходимых технологий (технические решения, используемые в проекте, доступны, надежны, протестированы, и внедрены необходимые средства контроля для их правильного использования);
7. Наличие обученного персонала (готовность сотрудников к реализации проектов определенного профиля, готовность обучать персонал или нанимать соответствующих специалистов, иногда с участием консультантов) [3].

Для каждой конкретной цели компании создаются ключевые показатели эффективности (Key Performance Indicators-KPI). Кроме того, выбирая ключевые показатели эффективности, компания достигает сбалансированной картины краткосрочных и среднесрочных целей, финансовых и нефинансовых показателей эффективности, которые являются индикаторами достижения целей. KPI должны четко отражать цели и индикаторы корректировки корпоративного управления, а также сотрудников, которых они напрямую затрагивают. Отклонение от отклонения от проекта – это пример общей эффективности проектной деятельности компании. Центральное место в процессах проектирования организации занимают базовое построение и стандартизация. Этот общий контроль над временем, затратами проекта и качеством результатов приводит к общим показателям, которые маркируют бизнес-процессы проекта. Значения вариации рассчитываются для каждого конкретного случая, что позволяет вам классифицировать вариации в соответствии с серьезностью их результатов. [4].

Таким образом, при правильном количестве KPI установщик может фактически справиться с процессом постановки стратегических и тактических целей. Измерение является более прозрачным и подотчетным для руководителей и сотрудников, а также упрощает выявление и исправление ошибок. Конечно, здесь тоже есть сложности. Прежде всего, необходимо выбрать ключевые показатели и методы их измерения. Как и в случае с любой новой системой на предприятии, компания должна приложить определенные усилия и внести изменения для достижения желаемых результатов.

Список использованных источников.

1. Афонин А.М. Управление проектами: учебное пособие / А.М. Афонин, Ю.Н. Царегородцев, С.А. Петрова. - М.: Форум, 2010. - 184 с.
2. Бегьюли Ф. Управление проектом. / Ф. Бегьюли. Пер. с англ. – М.: ФАИР-ПРЕСС, 2002. – 564 с.

3. Романова М.В. Управление проектами: Учебное пособие / М.В. Романова. - М.: ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 256 с.

4. Фунтов В. Н. Основы управления проектами в компании: учебное пособие по дисциплине, специализации, специальности «Менеджмент организации». – М. – СПб.: Питер, 2011. – 394 с.

FORMATION OF A COMPANY PROJECT MANAGEMENT SYSTEM

K.S. Lazareva, R.A. Timofeev

FSBEI HE "Kazan State Power Engineering University"
Kazan, Russia

Currently, more and more Russian companies are starting to think about strategy rather than production excellence, and are paying more attention to the strategic aspects of their activities. Russian leaders see the success of many Western competitors as a strong strategy. In this regard, management systems are of great importance for the implementation of the company's strategy.

Key words: management method, investments, efficiency, success factor, key indicators.

УДК 338.24

ОПРЕДЕЛЕНИЕ И ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕНЕДЖЕРА ПО ИННОВАЦИЯМ ОРГАНИЗАЦИИ

Н.Я. Лищинский

Самарский университет государственного управления
«Международный институт рынка» г. Самара, Россия

Менеджеры по инновациям являются ведущим звеном управленческой деятельности по формированию и продвижению новшеств в рамках любой организации. Представлена авторская методика проектирования процесса оценки профессионализма менеджеров по инновациям. Рассмотрено определение соответствия менеджеров по инновациям занимаемой должности, а также выделены мероприятия по повышению их квалификации для улучшения результативности их деятельности.

Ключевые слова: организация, менеджер, инновации, проектирование, задачи, нормативы, оценка, квалификация, развитие.

Развитие российских организаций требует развития и повышения эффективности управления инновационной деятельностью. Одним из необходимых условий эффективного управления инновационной деятельностью любой организации является наличие компетентного персонала, понимающего свои роль, функции и задачи, т.е. способного не только разрабатывать инновационные проекты, но и формировать программы их обоснования и внедрения и передачу в производство [3, 13].

Основным содержанием деятельности менеджера по инновациям является выработка инновационных идей, создание и внедрение инновационных проектов, вывод на рынок новой продукции и экономическая оценка затрат на инновационную деятельность и прогноз эффективности реализации инноваций. Инновации должны быть экономически выгодными, т.е. приносить организации доход и прибыль, а также по возможности приносить содержательные и социальные результаты [5].

По содержанию деятельность менеджера по инновациям можно разделить на четыре вида: *управленческая, аналитическая, организационная и коммуникационная* [1, 15]. При этом соотношение их при формировании и продвижении различных видов инноваций могут существенно отличаться.

Процесс управления инновационной деятельностью любой организации состоит из нескольких подпроцессов. Однако не все они могут одновременно существовать в организации по разным причинам [14]. Однако для деятельности современных менеджеров по инновациям характерно обязательное участие в формировании и продвижении группы подпроцессов, которые составляют ядро инновационной деятельности любой организации, в т.ч. управления инновационными идеями, управления инновационным проектированием, управления внедрением инноваций, управления экспериментами, управления экономикой инноваций.

Менеджер по инновациям должен иметь представление о структуре и характере этих подпроцессов, а также о характере их взаимосвязи и взаимозависимости в рамках управленческого цикла [4].

Функционально-полный состав задач любого подпроцесса управления в рамках системы управления организацией состоит из совокупности управленческих функций: нормирования (Н), прогнозирования (Пр), планирования (Пл), организации (О), учета (У), контроля (Кн), анализа (А), регулирования (Р) и координации (Кр). Рассмотрим существование этих задач в рамках деятельности для деятельности менеджера по инновациям (табл. 1).

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ЗАКУПОК В ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНАХ Н.А. Кожина	95
АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ФОНДОВОЙ БИРЖИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ Л.В. Конакова, О.Д. Иванова, А.С. Иванова	97
АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОГО ФИНАНСОВОГО РЫНКА Л.В. Конакова, Иванова А.С., Кудрявцева К.В.	98
СОСТОЯНИЕ РЫНКА ДРАГОЦЕННЫХ МЕТАЛЛОВ В ПЕРИОД «КОРОНА-КРИЗИСА» Л.В. Конакова, К.В. Кудрявцева, О.Д. Иванова	100
ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ СТРАХОВОГО РЫНКА (РОССИЙСКИЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ) Л.В. Конакова, А.И. Хоменко, С.А. Хоменко	102
НАЛОГОВЫЕ ПРЕФЕРЕНЦИИ ДЛЯ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА М.А. Корякин	104
ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОТЧЕТНОСТИ БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ Ю.А. Котлова, Е.А. Спорова.....	105
ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ НА ОСНОВЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В.А. Крохалев	108
ЗАВИСИМОСТЬ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ОТ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ Н.Ф. Крутикова	110
ОСОБЕННОСТИ НАЙМА И ОТБОРА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА В ОРГАНИЗАЦИИ Н.Ф. Крутикова	112
ОСОБЕННОСТИ ПОСТРОЕНИЯ КАРЬЕРЫ В СФЕРЕ КИНОЛОГИИ Н.Ф. Крутикова	114
ПРОЯВЛЕНИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ Н.Ф. Крутикова	115
ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПРОЕКТНОГО УПРАВЛЕНИЯ КОМПАНИЕЙ К.С. Лазарева, Р.А. Тимофеев	117
ОПРЕДЕЛЕНИЕ И ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕНЕДЖЕРА ПО ИННОВАЦИЯМ ОРГАНИЗАЦИИ Н.Я. Лищинский	119
КАДРОВЫЕ РИСКИ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ О.Н. Малафеевская, А.Р. Кудлаева	122
ТЕОРИЯ ОГРАНИЧЕНИЙ СИСТЕМ КАК МЕТОД ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ В ЗЕРНОВОМ БИЗНЕСЕ Д. С. Манзурова	125
ПОЛИТИКА ПРИВЛЕЧЕНИЯ ЗАЕМНОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЯМИ Д.А. Мардугалимова, А.Ф. Гарифуллина, Р.А.Тимофеев.....	127
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СУЩЕСТВУЮЩЕЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ДЕЖУРНОЙ СЛУЖБЫ ПОЖАРОТУШЕНИЯ НА ПОЖАРЕ И ЛИКВИДАЦИИ ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЙ А.В. Масалкин	129
МОДЕЛИРОВАНИЕ ПОДДЕРЖКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗВЕНЬЕВ ГАЗОДЫМОЗАЩИТНОЙ СЛУЖБЫ СЛУЖБОЙ ПОЖАРОТУШЕНИЯ НА ПОЖАРЕ И ЛИКВИДАЦИИ ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЙ А.В. Масалкин	131
НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ Е.В. Мезенцева	133
ИСТОРИЯ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ Ю.В. Милованова, Т.В. Петренко	135
СВЯЗИ МЕЖДУ СУБЪЕКТАМИ СЕТЕВОГО РЕСУРСНОГО ЦЕНТРА Д.В. Оводенко.....	137

Управление экономикой, системами, процессами

IV Международная научно-практическая конференция.
Сборник статей.

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

Под научной редакцией ***Б.Н. Герасимова***

Ответственный за выпуск специалист по учебно-методической работе
МНИЦ ***Е.А. Галиуллина***

Компьютерная верстка ***А.А. Галиуллина***

Статьи публикуются в авторской редакции

Подписано в печать 28.10.20
Бумага SvetoCopy
Тираж 115 экз.

Формат 60×84 1/8
Уч.-изд. лист. 22,29
Заказ № 111

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