

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
Институт Экономики и Управления
МЕЖДУНАРОДНАЯ АКАДЕМИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА
МЕЖОТРАСЛЕВОЙ НАУЧНО-ИНФОРМАЦИОННЫЙ ЦЕНТР ПГАУ**

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

**VIII Международная
научно-практическая конференция**

Сборник статей

20-21 апреля 2021 г.

Пенза

УДК 658
ББК 65.9(2)29

Под редакцией:

кандидата экономических наук, профессора ***В.И. Будиной***.

Проблемы развития предприятий: теория и практика:
сборник статей VIII Международной научно-практической конференции. – Пенза: РИО ПГАУ, 2021. – 263 с.

В сборнике статей рассматриваются вопросы социально-экономического развития России, развития финансовой системы и научно-технического прогресса, развития логистики в разных отраслях экономики, которое протекает в условиях возрастающего влияния глобализации, необходимости повышения экономической самостоятельности и конкурентоспособности производимых товаров и услуг.

The collection of articles deals with the issues of socio-economic development of Russia, the development of the financial system and scientific and technical progress, the development of logistics in various sectors of the economy, which takes place in the conditions of increasing influence of globalization, the need to improve the economic independence and competitiveness of manufactured goods and services.

**ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ:
ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА**

VIII Международная научно-практическая конференция.
Сборник статей.

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

Под общей редакцией *В.И. Будиной*
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 21.05.2021.
Бумага SvetoCopy
Тираж 95 экз.

Формат 60×84 1/16
Уч.-изд. лист. 15,29
Заказ № 34

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

СОДЕРЖАНИЕ

ТРАНСФОРМАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ЦИФРОВЫХ ДВОЙНИКОВ В.И. Абрамов, Д.С. Бобоев	3
О КОНЦЕПТУАЛЬНЫХ ОТЛИЧИЯХ В МЕТОДАХ ОЦЕНКИ ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ ПО ОПЕРАЦИЯМ ЛИЗИНГА В БЮДЖЕТНЫХ И КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ Л.В. Азарова, А.И. Тюпаева, А.И. Хоменко	9
ИНВЕСТИЦИОННАЯ СТРАТЕГИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ Т.А. Антонов	13
КОНКУРЕНЦИЯ КАК ЦЕНТРАЛЬНОЕ ЗВЕНО РЫНОЧНОГО МЕХАНИЗМА А.Р. Афлетонов, Д.М. Шакирова	17
К ВОПРОСУ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ ВЫПУСКА НОВЫХ ВИДОВ ПРОДУКЦИИ В ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ Н.В. Байдова, О.Ю. Гришина, Д.Н. Гнездилов	20
ИНВЕСТИЦИИ В ИННОВАЦИИ КАК СПОСОБ РАЗВИТИЯ КОМПАНИИ А.Х. Баймурзин	23
МАРКЕТИНГОВАЯ СТРАТЕГИЯ ДЛЯ РАЗВИТИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА А.Х. Баймурзин	26
ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОТНОСИТЕЛЬНО КАЧЕСТВА ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫХ УСЛУГ (НА ПРИМЕРЕ ФИТНЕС-КЛУБА) А.Х. Баймурзин, Д.М. Шакирова	30
СУЩНОСТЬ ФИНАНСОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ А.Х. Баймурзин	34
ЦИФРОВИЗАЦИЯ ПРОЦЕССОВ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ А. С. Бакланов, Д.М. Шакирова, Д.С. Баширова	37
ИССЛЕДОВАНИЕ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ Р.Е. Баранов, Д.М. Шакирова	40
МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ДОХОДНОСТЬЮ КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОСТИ ПРОМЫШЛЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В.В. Борисова	44
ФИНАНСОВАЯ И ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ЕАЭС В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ М.Л. Варганова	50
УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТАМИ В СТРОИТЕЛЬНОЙ СФЕРЕ А.А. Гайнуллина, Л.П. Кузьмина	55
МОТИВАЦИЯ ПРОЕКТНОЙ КОМАНДЫ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ Д.Р. Гайнутдинова, Д.М. Шакирова	58
ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ И КОНТИНГЕНТ СОТРУДНИКОВ РЕКЛАМНО - ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ КОМПАНИЙ М.В. Галкина	62
ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК КЛЮЧЕВОЙ РИСК СТРОИТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ Ю.Б. Гендлина, В.В. Михайлов, М.Н. Соколова	66

КУЛЬТУРА ТРУДА	
Д.С. Генералов, С.А. Котова	69
СУДЕБНАЯ ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭКСПЕРТИЗА ПРИ РАССЛЕДОВАНИИ ФАКТОВ НЕЗАКОННОГО ПОЛУЧЕНИЯ КРЕДИТА	
Е.В. Гудкова, А.В. Лялюк	73
СРАВНЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЙ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ФЕДЕРАТИВНОЙ РЕСПУБЛИКИ ГЕРМАНИЯ	
Л.В. Гуркина	76
СПЕЦИФИКА ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СФЕРЕ	
А.В. Давыдова, Л.П. Кузьмина	80
АНАЛИЗ ДЕЛОВОЙ АКТИВНОСТИ КРУПНЕЙШИХ ПРЕДПРИЯТИЙ ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ПРИМОРСКОГО КРАЯ	
М.В. Ерисковский, А.И. Грачева	84
СПЕЦИФИКА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ	
А.А. Жигирь	91
МЕТОД АНАЛИЗА ДОКУМЕНТОВ КАК РАЗНОВИДНОСТЬ ИССЛЕДОВАНИЯ В ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	
Р.Д. Исянова, Э.Ф. Хузиева	95
РИСКИ В ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	
И.В. Калмыков, Р.А. Тимофеев	99
ФИНАНСОВАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ КОМПАНИИ В СИСТЕМЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ	
Л.А. Камалиева, Л.В.Хайрулина	104
ИННОВАЦИИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ РОЗНИЧНУЮ ТОРГОВЛЮ ПРОДУКТАМИ ПИТАНИЯ	
Н.А. Кожина, А.А. Кармак	109
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ КАК ЭЛЕМЕНТ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ	
Д.Г. Кузьменкова	114
УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ	
К.Ю. Лобастова, Д.М. Шакирова	117
ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ	
Р.Р. Мавлеев, О.Н. Пушкарев	119
ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ УЧАСТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ МАЛОГО БИЗНЕСА В СИСТЕМЕ ГОСЗАКУПОК	
И.В. Магера	123
ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ДЕЛОВОЙ АКТИВНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ И ПУТИ ЕЕ ПОВЫШЕНИЯ	
И.В. Магера, Т.А. Воробьева	128
МОТИВАЦИЯ КАК ФУНКЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ТЕПЛОЭНЕРГЕТИЧЕСКОМ КОМПЛЕКСЕ	
Р.Р. Мубаракшина, Д.М. Шакирова	132
ПРОЕКТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НА ПРЕДПРИЯТИИ КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ ИМИДЖА ОРГАНИЗАЦИИ	
И.М. Назмутдинова, Е.А. Ехлакова	135
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ БЕССОЗНАТЕЛЬНОГО ПОВЕДЕНИЯ В МАРКЕТИНГОВЫХ КОММУНИКАЦИЯХ ПОТРЕБИТЕЛЯ С БРЕНДОМ	
О.Н. Невкрытая, Ю.А. Огорева, А.В. Моисеев	139
ОСНОВНЫЕ ПРАВИЛА И ЭТАПЫ СОЗДАНИЯ ПРОМЫШЛЕННОЙ РЕКЛАМЫ	
О.Н. Невкрытая, Ю.А. Огорева, А.В. Моисеев	143

ОРГАНИЗАЦИЯ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА СВОБОДНЫМ ВРЕМЕНЕМ В ОРГАНИЗАЦИИ	
Л.Н. Петрова	147
ОСОБЕННОСТИ МЕНЕДЖМЕНТА В СОВРЕМЕННЫХ РОССИЙСКИХ КОМПАНИЯХ	
А.А. Пронина, Д.М. Шакирова	151
ОЦЕНКА РИСКА ЗАКУПОК ДЛЯ НУЖД УИС НА ЭТАПЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПОСТАВЩИКА (ПОДРЯДЧИКА, ИСПОЛНИТЕЛЯ)	
О.П. Пружинина	153
ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ НА КРУПНЫХ РОССИЙСКИХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИХ	
О.Н. Пушкарев, Р.Р. Башаров	157
ФОРМИРОВАНИЕ СТРАТЕГИИ РОСТА ПРЕДПРИЯТИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА (НА ПРИМЕРЕ СФЕРЫ УСЛУГ)	
О.Н. Пушкарев, В.П. Артемьев, А.А. Гаянов	161
МЕТОДЫ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ	
О.Н. Пушкарев, Е.В. Захарова, А.Ю. Васина	165
О ДОКУМЕНТИРОВАНИИ ПРИЗНАКОВ ФИКТИВНОГО БАНКРОТСТВА	
В.В. Рогожина, А.В. Лялюк	168
СТАДИИ РЕАЛИЗАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	
С.А. Рябко	171
РОЛЬ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ В ЭКОНОМИКЕ РЕГИОНА	
А.М. Савина, Н.В. Байдова	176
ПРОБЛЕМЫ МЕЖКУЛЬТУРНОГО МЕНЕДЖМЕНТА	
К.Ф. Сиразиев	180
РЕГУЛИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ПОТОКОВ МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ	
И.В. Сергеев, О.Н. Пушкарев	184
ПРОЕКТИРОВАНИЕ КЛИЕНТСКОЙ ЧАСТИ ПРИЛОЖЕНИЯ ДЛЯ РАБОТЫ С БАЗОЙ ДАННЫХ КАК ОСНОВА ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ	
И.М. Тарасова, А.А. Вишневецкая	187
ОСОБЕННОСТИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВНЕДРЕНИЯ СИСТЕМЫ БЮДЖЕТИРОВАНИЯ В ТОРГОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ	
Р.А. Тимофеев, Л. И. Коврижных	191
ОМНИКАНАЛЬНЫЙ МАРКЕТИНГ – СОВРЕМЕННЫЙ ТРЕНД КЛИЕНТСКОГО СЕРВИСА РИТЕЙЛЕ	
О.А. Тинькова	195
ДИНАМИКА КОЛИЧЕСТВА ПРЕДПРИЯТИЙ ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ И ФАКТОРЫ ЕЕ ИЗМЕНЕНИЯ	
Н.А. Троенко	199
ОБ ИЗМЕНЕНИЯХ КРИТЕРИЕВ ОБЯЗАТЕЛЬНОГО АУДИТА ОРГАНИЗАЦИЙ	
А.И. Тюпаева, Л.В. Азарова	202
ТЕНЕВАЯ ЭКОНОМИКА В КОНТЕКСТЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ	
О.И. Уланова	205
ФИНАНСОВАЯ СТРАТЕГИЯ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ	
Д.Р. Файзуллин, Д.М. Шакирова	209
О МОШЕННИЧЕСТВЕ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ПЛАТЕЖНЫХ КАРТ	
В.С. Федорова, А.В. Лялюк	213

ИССЛЕДОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ СТИЛЯ УПРАВЛЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ А.С. Филатова	217
МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ Э.Ф. Хузиева, М.И. Салахова	222
ПРОБЛЕМНЫЕ АСПЕКТЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СТРУКТУРЫ ТОВАРНОЙ ПРОДУКЦИИ В ПРОИЗВОДСТВЕННОМ СЕКТОРЕ Е.С. Царева, О.А. Зарубина	225
СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ОБЛАСТИ ЭКСПОРТА ТОВАРОВ И УСЛУГ Ю.А. Черкасова	229
МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА МЕНЕДЖМЕНТА Д.Р. Шайхутдинова, Д.М. Шакирова	233
ВЗАИМОСВЯЗЬ КАДРОВОЙ СТРАТЕГИИ И СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ Д.М. Шакирова, Р.Р. Мубаракшина	236
ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ПУТЕМ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ Д.М. Шакирова, А.Р. Казиханов	239
ФИНАНСОВАЯ СТРАТЕГИЯ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ Д.М. Шакирова, Д.Р. Файзуллин	242
СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ Д.М. Шакирова, А.Р. Казиханов	245
ПРОБЛЕМА ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ Д.Р. Шарипова, О.Н. Пушкарёв	248
ОПРЕДЕЛЕНИЕ НАПРАВЛЕНИЯ РЕФОРМИРОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ И.А. Шмагин	251

management of construction companies // The scientific heritage. 2020. № 56. С. 38-43.

4. Селентьева Д. О., Зиганшина Д. Г. Совершенствование системы управления персоналом организации // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2018. № 12-1. С. 81-86.

METHODS OF PERSONNEL MANAGEMENT TO IMPROVE THE QUALITY OF MANAGEMENT D.R. Shaikhutdinova, D.M. Shakirova

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

This article describes the methods of implementing employee capabilities, training staff in quality processes, and instilling core values as a solid foundation for the successful development of the organization. Comparing practices and methodologies, emphasizing the importance of training management and employees, as well as the distribution of responsibility and trust as core values, studying the milestones that help develop a successful strategy for the development of the organization.

Keywords: human resource management, organization development, methods and methodologies, work, workplace, satisfaction, solutions.

УДК 331.1

ВЗАИМОСВЯЗЬ КАДРОВОЙ СТРАТЕГИИ И СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Д.М. Шакирова, Р.Р. Мубаракшина

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

В данной статье представлена сущность понятий кадровой стратегии, а также типы стратегий развития организации. Рассмотрена взаимосвязь между кадровой стратегией и общей стратегией развития организации.

Ключевые слова: стратегия, кадровая стратегия, человеческие ресурсы, стратегическое планирование.

В современных условиях российской рыночной экономики и высокой конкуренции управленческая деятельность имеет важное значение для организации. Таким образом, возникает необходимость разработки стратегических управленческих задач в системе управления организацией. Чтобы добиться успешного функциони-

рования и развития на рынке, организация должна уделять внимание своему персоналу и социально-трудовым отношениям в самой организации. Поэтому для любой организации средством достижения успеха и основой конкурентных преимуществ будет кадровая стратегия.

Кадровая стратегия организации в современной литературе рассматривается авторами по-разному. Наиболее распространенные определения включают в себя:

- это приоритетный, качественно определенный курс действий, разработанный руководством организации, необходимый для достижения долгосрочных целей по созданию высокопрофессиональной, ответственной и сплоченной команды и учитывающий стратегические цели организации и ее ресурсные возможности

- это программный способ мышления и управления, обеспечивающий согласование целей, возможностей предприятия и интересов работников. Она предполагает не только определение общего курса деятельности компании, но и повышение мотивации и заинтересованности всех сотрудников в его осуществлении; [1]

Стратегия необходима для определения вектора развития предприятия и обеспечения его целостности. В результате стратегический подход к развитию широко используется во многих организациях. Она дает возможность найти то направление развития, которое бы подходило для любой компании, реализовать свои ресурсы так, чтобы не было больших убытков при их неправильном применении.

Стратегия развития организации- это долгосрочный разработанный план, который не детализирует этапы, включает в себя совокупность методов и действий, направленных на достижение поставленных целей и выполнение задач. Всем известно, что кадровая стратегия очень тесно связана со стратегией развития любой организации. Они являются неотъемлемым элементом при работе и управлении кадрами персонала, а также играют большую роль в повышении эффективности развития внутренней работы организации и достижения совместных целей (рис.1)

Кадровая стратегия и стратегия развития организации представляют вместе одно целое, так как неразрывно связаны. Поэтому для того, чтобы предприятие работало и функционировало по единому вектору направления, необходимо, чтобы эти два главных элемента взаимодействовали и согласовывали между собой.

Также, для получения эффективного результата от взаимодействия кадровой стратегии и стратегии организации, учитывают факторы, которые смогут повлиять на их положительную реализацию.

Данные условия являются лишь показателями примера того, что их взаимодействие возможно для любой организации:

- возможность кадрового управления поучаствовать в усовершенствовании стратегического плана;
- совместный анализ вопросов и проблем сотрудниками организации;
- создание комфортных условий для реализации быстрой и безопасной адаптации любого сотрудника к постоянно изменяющимся условиям внутри организации и за ее пределами;
- учет индивидуальных достижений и результатов персонала при формировании заработной платы;
- формирование устойчивой системы организации труда, направленная на основные моменты работы любой организации: культура ведения разговоров, предоставление комфортного рабочего места каждому сотруднику и другие.

Стратегия организации	Требования к персоналу	Элементы кадровой стратегии			
		Отбор	Оценка	Развитие	Вознаграждение
Стратегия предпринимательства	Гибкость мышления, ответственность на управленческие риски, высокая работоспособность, умение работать в группах	Из числа новаторов с высоким потенциалом и компетенцией	По индивидуальным результатам, малоформализована	Индивидуальное развитие и повышение квалификации	Приглашение к участию в реализации стратегии и разработке управленческих решений
Стратегия динамического роста	Квалификация, преданность организации, умение адаптироваться к изменениям	Из числа высококомпетентных специалистов	По индивидуальным результатам	Постоянное повышение квалификации, профессиональное продвижение	По оценке индивидуального труда, эффективной работы в группах и группового поведения

Рисунок 1 – Взаимосвязь стратегии организации и кадровой стратегии

Каждый аспект взаимодействия должен четко проанализирован и применен организацией для повышения эффективности работы.

Подводя итог, можно сказать, что правильное применение кадровой стратегии и стратегии развития организации дает большую возможность для максимальной реализации существующих ресурсов и получения большой выгоды.

Список использованных источников.

1. Дудин М.Н. Стратегический менеджмент: учебное пособие для студентов высших учебных заведений. Москва: КноРус, 2014.
2. Дэкерс, Л. Мотивация: теория и практика: расшир. курс / Л. Дэкерс. – М. : ГроссМедиа, 2007.
3. Ветлужских Е «Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика» / Интернет-Университет Информационных Технологий (ИНТУИТ), Ай Пи Ар Медиа 2007.

RELATIONSHIP BETWEEN HR STRATEGY AND DEVELOPMENT STRATEGY ORGANIZATIONS

D. M. Shakirova, R. R. Mubarakshina

*Kazan State Power Engineering University,
Kazan, Russia*

This article presents the essence of the concepts of personnel strategy, as well as the types of strategies for the development of the organization. The relationship between the HR strategy and the overall development strategy of the organization is considered.

Keywords: strategy, HR strategy, human resources, strategic planning.

УДК 005.331

ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ПУТЕМ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ

Д.М. Шакирова, А.Р. Казиханов

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

В данной статье определяются факторы, влияющие на мотивацию сотрудников, рассматриваются теории мотивации, выявляется связь между эффективным управлением и мотивацией сотрудников в организациях.

Ключевые слова: мотивация, мотивация сотрудников, управление, управление персоналом.

Любая организация стремится быть успешной, но только немногие считают, что сотрудники являются ее главным активом, который может привести к долговременному успеху организации. Современный рынок характеризуется высоким уровнем конкуренции, и каждая организация сталкивается с проблемой текучести персонала. Чтобы этого предотвратить, следует создать и поддерживать высокую сплоченность коллектива. Пока сотрудники не будут удовлетворены, мотивированы на воплощение личных целей и достижение целей организации, достичь успеха организации