

**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. Вартанова	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

УДК 331.1

МОТИВАЦИЯ КАК ФУНКЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ТЕПЛОЭНЕРГЕТИЧЕСКОМ КОМПЛЕКСЕ

Р.Р. Мубаракшина, Д.М. Шакирова

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

В данной статье рассмотрено управление предприятием за счет стимулирующих механизмов повышения эффективности работы, проанализированы виды материальных и нематериальных стимулов. Важной проблемой является классификация стимулов, которая часто определяет глубину понимания роли и места персонала в организации, а также целей, которые подсистема управления ставит перед персоналом.

Ключевые слова: мотивация, система мотивации, материальные и нематериальные стимулы, персонал ТЭК, внедрение стимулирования, управление.

Теплоэнергетический комплекс России претерпевает сложный путь изменения, обусловленный рыночной системой экономических отношений. Сложности этого процесса возникают из объективных причин перехода к новым условиям хозяйствования, а также порождены недостаточной компетенцией в области управления части руководителей (причем различного уровня) и большинства специалистов [1]. Следует отметить, что инженеры традиционно не предавали должного значения вопросам управления социально-экономическими системами. ТЭК находится перед необходимостью решения большого комплекса задач, в реализации которых менеджмент имеет важное значение. Внедрение менеджмента во все звенья структуры управления ТЭК будет играть решающую роль в ее функционировании и развитии. Она повлияет на более эффективную работу предприятий, что поможет в дальнейшем занять производству лидирующие позиции в мировой структуре экономики.

На сегодняшний день рынок труда испытывает недостаток высококвалифицированных специалистов, поэтому многие производства совершенствуют условия труда, повышают ставку заработной платы, поощряют работников премиальными, но проблема мотивации и стимулирование персонала на предприятиях теплоэнергетического комплекса России все еще существует.

Любая организация, любое предприятие функционирует благодаря работникам, которые и являются движущей силой каждого дела. Люди – это единственное конкурентное преимущество, которое есть у компании на сегодняшний день. Технологии в наш век очень быстро копируются конкурентами, поэтому, чтобы быть всегда на полшага впереди соперников, надо все время предлагать что-то новое. Как

можно сохранять подобный темп развития? Только за счет интеллектуального капитала» [2]. Это говорит о необходимости формирования качественной системы мотивации. Также невозможно говорить об устойчивом развитии ТЭК без учета особенностей функционирования механизмов стимулирования персонала. Ведь от этого зависит и эффективность работы. Мотивация есть не что иное, как система построенная на формировании у персонала внутренних стимулов к труду, построение данной системы основывается на балансе возможностей работника и его потребностей, а также на целях и возможностях самого предприятия. (рис. 1).



Рисунок 1

Рассмотрим несколько способов стимулирования персонала. Заработная плата – одна из явных мотиваций к труду, она четко конкретизирована в документах. Каждый работник стремится получить больше денег, так как это дает возможность удовлетворять растущие потребности. В связи с коронавирусной ситуацией, многие предприятия переживают после кризисный период, что влияет на режим жесткой экономии средств и сокращение средств, выделяемых на работников. Тогда предпринимателям следует обратить внимание на нематериальные стимулы, пока этот период не пройдет и не восстановится некая стабильность. Грамотное формирование нематериальной системы мотивации может носить стратегический характер. Предоставление сотрудникам бесплатного медицинского осмотра. Это, в первую очередь, поможет работникам проверить свое здоровье, узнать, что их волнует,

и не тратить крупные деньги на осмотр. Почетная доска для сотрудников. Похвала за отличную работу станет еще одним из нематериальных стимулов. Возможность разместить фотографии отличившихся сотрудников в корпоративной газете или стенгазете, на странице компании в Интернете и так далее.

Отношение руководителей и подчиненных. Это один из главных моментов стимулирования эффективной работы. Пока на предприятии не будет хороших, доверительных отношений, эффективность работы будет равна 0. Ведь именно от руководителя работники мотивируются, настраивают себя на достижение новых целей. Основа всего лежит на отношениях между руководителями и подчиненными. Например, в организации, где царит неблагоприятный социально-психологический климат, не будет ни стимула, ни мотивации продолжать свое дело. Похвала от руководителя либо открытый диалог на равных только способствует созданию единой команды, которая достигает поставленных целей. Нематериальная мотивация персонала на предприятии не требует больших финансовых затрат, а также формирует благоприятную атмосферу в коллективе, особенно в трудные финансовые времена.

Предоставление возможности проявлять свои навыки и продвижение по карьерной лестнице. Это замотивирует любого работника делать свое дело быстро и качественно. Данный стимул раскрывает все сильные стороны работника.

Повышение квалификации. Предоставление возможности работникам получать дополнительное образование, участвовать в интересных семинарах, конференциях и мастер-классах. Данные мероприятия также способствуют мотивации персонала.

В качестве отличительного зарубежного примера использования внедрения системы нематериальной мотивации можно привести опыт управления кадрами корпорации IBM. Компания использует интересный подход для анализа результатов работы, а также оценивания эффективности работы сотрудников.

В данной корпорации существуют свои правила, которым все должны следовать. Они стоят превыше всего, поэтому IBM достигла больших высот. Всего три основных принципа: уважение к личности работника, гарантированная пожизненная занятость, а также единый статус всех работников. Во главе угла управленческой структуры IBM стоят отношения между руководителями и подчиненными. Также, главный принцип нематериальной мотивации этой компании – это пожизненная занятость сотрудников, который гарантируется руководством.

Используя такие простые методы поощрений, можно создать сотрудникам наилучшие условия работы, продемонстрировать

особое отношение к коллективу, возродить и укрепить корпоративный дух, а также снизить текучесть кадров. Нематериальная мотивация персонала рассчитана на долгосрочную перспективу и носит, прежде всего, стратегический характер.

Список использованных источников:

1. Дэйкерс, Л. Мотивация: теория и практика: расшир. курс / Л. Дэйкерс. – М. : ГроссМедиа, 2007.
2. Ветлужских Е «Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика» / Интернет-Университет Информационных Технологий (ИНТУИТ), Ай Пи Ар Медиа 2007.
3. Кейнс, Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег / Дж. М. Кейнс. – М. : Гелиос АРВ, 1999.
4. Аликаева А.О Кадровая политика. - М.: Лаборатория книги, 2015.-176 с.

MOTIVATION AS A FUNCTION OF PERSONNEL MANAGEMENT IN THE HEAT AND POWER COMPLEX

R. R. Mubarakshina, D. M. Shakirov

*Kazan State Power Engineering University,
Kazan, Russia*

This article examines the management of an enterprise through stimulating mechanisms to increase the efficiency of work, analyzes the types of material and non-material incentives. An important problem is the classification of incentives, which often determines the depth of understanding of the role and place of personnel in the organization, as well as the goals that the management subsystem sets for personnel.

Keywords: motivation, motivation system, material and non-material incentives, fuel and energy complex personnel, incentive implementation, management.

УДК 005.8

ПРОЕКТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НА ПРЕДПРИЯТИИ КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ ИМИДЖА ОРГАНИЗАЦИИ

И.М. Назмутдинова, Е.А. Ехлакова

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

Статья посвящена перспективам использования проектной деятельности на предприятии с целью улучшения имиджа организации. Основная задача исследования – выявить возможности повышения имиджа предприятия силами проектной команды.

Ключевые слова: проектная деятельность, имидж предприятия, менеджмент, управление персоналом