



СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ

Социальный
Инженер

Часть 4

Москва, 2023

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
им. А.Н. КОСЫГИНА
(ТЕХНОЛОГИИ. ДИЗАЙН. ИСКУССТВО)»**

**Международная научная конференция
молодых исследователей
«Социально-гуманитарные проблемы образования
и профессиональной самореализации»
Социальный инженер-2023**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
Часть 4**

МОСКВА – 2023

УДК 378:001.891(06)

ББК 74.58:72

М 43

М 43 Международная научная конференция молодых исследователей «Социально-гуманитарные проблемы образования и профессиональной самореализации» (Социальный инженер-2023): сборник материалов Часть 4. – М.: ФГБОУ ВО «РГУ им. А.Н. Косыгина», 2023. – 318 с.

ISBN 978-5-00181-533-4

Сборник составлен по материалам Международной научной конференции молодых исследователей «Социально-гуманитарные проблемы образования и профессиональной самореализации» (Социальный инженер-2023), состоявшейся 11-15 декабря 2023 г. в Российском государственном университете им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство), г. Москва.

Ответственность за аутентичность и точность цитат, имен, названий и иных сведений, а также за соблюдение законов об интеллектуальной собственности несут авторы публикуемых материалов. Материалы публикуются в авторской редакции.

УДК 378:001.891(06)

ББК 74.58:72

Редакционная коллегия

Силаков А.В., проректор по науке и инновациям; Мирошниченко Н.В., директор института Социальной инженерии; Сушкова-Ирина Я.И., директор института «Академия имени Маймонида»; Юдин М.В., директор института Славянской культуры; Морозова Т.Ф., директор института Экономики и менеджмента; Андросова И.В., старший преподаватель; Оленева О.С., доцент; Бузькевич А.О., инженер

Научное издание

ISBN 978-5-00181-533-4

© Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», 2023

© Коллектив авторов, 2023

© Дизайн: Студенческое научное общество РГУ им. А.Н. Косыгина, Фонарёва П.Д.

материалов на основе статистики продаж и состояния склада. Например, анализируя рентабельность товаров, атласная лента, при цене закупки в 500 рублей в месяц, приносит 5000 прибыли, это в 500 раз прибыльнее, чем розы. Таким образом, дополнительные бизнес-процессы в магазине цветов необходимо автоматизировать. Программа технически позволяет продавать поштучно и собирать нестандартные букеты прямо в заказе, использовать комплекты и тех. карты для готовых букетов: себестоимость при продаже будет рассчитана автоматически.

При омниканальном подходе все точки контакта – сайт, телефон, даже офлайн – связаны воедино. Клиент может выбрать букет на сайте, подтвердить заказ в мобильном приложении и забрать цветы через услугу самовывоза в ближайшей точке. Любое обращение в компанию будет интегрировано в систему и станет частью истории обращений клиента.

Преимущество использования нескольких каналов для связи с клиентами – возможность обеспечивать единые стандарты обслуживания, независимо от канала обращения.

Список использованных источников:

1. Автоматизация бизнес-процессов - М. Х. Мусин // Молодой ученый. - 2023. - № 18 (465). - С. 16-17. URL: <https://moluch.ru/archive/465/102296/> - дата обращения 14.10.2023.

© Нилова М.А., 2023

УДК 338

АКТУАЛЬНЫЕ МЕТОДЫ В ОБЛАСТИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Новоселова М.С.

Научный руководитель Ибрагимов А.А.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Казанский государственный энергетический университет», Казань

Под словом «мотивация» понимается побуждающих к действиям совокупность внутренних и внешних сил, которые задают границы и формы деятельности, а также определяют ее направленность. Понятие же «мотивирование» обозначает процесс воздействия на индивида для стимулирования его к определенному рода действиям. Мотивирование является основой управления деятельностью человека.

Стимулирование может происходить различными путями, будь то материальное или нематериальное поощрение. Стимуляция как источник мотивации для человека должна возникать на почве его мировоззрения, моральных установок и характера, потому что реакция на каждое отдельное побуждение крайне индивидуальна.

Управление персоналом является важным фактором в повышении эффективности как рабочего процесса в целом, так и каждого работника в частности. Неэффективное использование человеческого капитала в организации может привести к разного рода проблемам [1]. Для повышения производительности труда очень важно понимание руководителем мотивов и стимулов человеческой деятельности [2]. Под самим термином «управление персоналом» понимается процесс управления людьми в организации, включающий в себя установление и поддержание рабочих отношений между сотрудниками, создание адекватной психологической атмосферы на месте работы, а также комфортных условий для саморазвития каждого работника. В данном процессе можно выделить две подсистемы: управляющую и управляемую.

К подсистеме управления стоит отнести: управление персоналом и инновациями, информацией, отслеживание качества выполняемой работы, менеджмент ресурсов компании, а также управление маркетингом. В составе управляемой же подсистемы состоит персонал, финансы, инновации, стратегия организации, а также ее маркетинг.

Рассматривая отдельно структуру управления персоналом, как процесса структурного, организованного влияния на сотрудников организации по средством механизмов управления, можно выделить подпроцессы:

1. Управление адаптацией персонала, отвечающее за применение профессиональных и личных качеств сотрудника в соответствии с его должностными обязанностями.
2. Управление движением персонала, ответственное за кадровые перестановки в организации.
3. Управление оценкой персонала, производимое с целью определения достаточности уровня квалификации сотрудника в рамках занимаемой должности.
4. Управление квалификацией персонала, необходимое для повышения профессиональных навыков сотрудников.
5. Управление подбором персонала, исполняющее роль «фильтра» для подбора сотрудников по критериям для вакантного рабочего места, а также многие другие подпроцессы по управлению персоналом, которые можно увидеть на рис. 1 [3].



Рисунок 1 – Системный график процесса управления персоналом

В вопросе управления персоналом есть несколько опциональных решений: мотивация персонала; контроль и оценка эффективности сотрудников; коммуникация между сотрудниками и руководителями; повышение квалификации персонала; оценка персонала.

К методам мотивации персонала можно отнести:

1. Материальное поощрение, которое является простой, однако достаточно эффективной опцией, подразумевающей под собой премии или же повышение зарплаты.

2. Нематериальное поощрение, подразумевающее под собой нематериальные блага, которые сотрудник получает за качественную работу. Таким поощрением может послужить похвала либо повышение в должности.

3. Корпоративная культура.

4. Обратная связь, регулярно получая которую сотрудник может адекватно оценивать себя как профессионала, получая возможность узнать со стороны о своих хороших качествах и улучшить в менее успешных своих сферах знания.

5. Четкая постановка целей и задач перед персоналом способствует качественной их работе, исключая лишние ошибки, возникающие из-за недопонимания.

6. Безопасность и стабильность.

7. Командная работа, развивающая в коллективе атмосферу взаимопомощи и сотрудничества, а также строящая новые коммуникации между людьми.

8. Вовлечение сотрудников в процесс принятия решений повышает их лояльность компании, повышая мотивацию к работе на благо организации.

Контроль может осуществляться в некоторых формах: наблюдение и оценка деятельности сотрудника; проверка результатов работы; опрос коллег для формирования облика сотрудника по мнению других; оценка знаний работника путем тестирования; интервью.

Оценка способностей и профессиональных качеств работников осуществляется посредством мониторинга производительности – руководитель отслеживает выполнение персоналом обязанностей, а также анализирует их эффективность; оценки результатов работы – производится анализ соответствия целям организации качество и сама выполненная работа сотрудником; аттестации сотрудников; бенчмаркинга – сравнение руководителем работы подразделения с аналогичными в этой или других организациях с целью выявления сферы, нуждающиеся в улучшении; оценки ключевых показателей эффективности сотрудников [4].

К современным методам мотивации персонала, которые в свою очередь базируются на перечисленных ранее классических методиках, относятся:

а) геймификация работы. Подразумевает под собой внедрение в рабочий процесс игровых элементов для повышения вовлеченности сотрудников. Эффективность этого способа мотивации работников основана на различных факторах, главными из которых можно считать правильную постановку целей и типа игры. Положительными сторонами метода при соблюдении данного условия окажется повышение качества работы и мотивации персонала, а также улучшение их производительности. Однако геймификация может вызвать и отрицательные последствия: ухудшения эмоционального состояния людей в связи с конкуренцией и потребность постоянного появления новых достижений;

б) бонусные системы. Такие средства рассчитаны на повышение мотивирования работников путем дополнительного вознаграждения за достижение целей и показателей компании. Действенность этого способа зависит от потребностей и интересов сотрудников, а также от достаточности выдаваемых наград за результативность проделанной работы. В частности, может применяться «принцип кафетерия», в котором человек сам вправе выбрать дополнительное вознаграждение;

в) удаленная работа. Способствует повышению эффективности выполнения поставленных перед работником задач посредством предоставления ему комфортной среды для выполнения работы. Такой метод может оказаться полезным не только для персонала, но и для компании, что проявляется в снижении затрат на аренду помещений и прочих расходов, связанных с обслуживанием рабочего пространства. Стоит выделить, что эффективность подхода для каждого человека индивидуальна и зависит от его способностей к дисциплине и управлению своим временем;

г) гибкий график работы. Похож на предыдущий пункт, отличается тем, что предоставляет работнику выбор времени своей занятости, помогая ему тем самым удерживать баланс между работой и личной жизнью. Также имеют индивидуальный характер результативности, как и для удаленной работы;

д) предоставление возможностей к обучению и развитию. Такие возможности полезны не только для организации за счет повышения профессиональных навыков сотрудника и как следствие его личной эффективности, но и для самого работника, удовлетворяя человеческую потребность в самореализации и саморазвитии, а также повышая его лояльность компании;

е) отрицательная мотивация. Принцип работы этого средства в наказании с целью недопущения повторений совершенных работником ошибок в будущем. Этот способ эффективен только в том случае, когда будет оказано достаточное воздействие как на отдельного человека, так и на коллектив в целом.

Для реализации любого из вышеперечисленных методов стоит оценивать множество факторов: подходит ли выбранная система целям и задачам организации, не нарушит ли рабочий процесс, подходит ли специфике деятельности компании и сотрудников; размер организации и ее культура; каков психологический климат в коллективе; потребности и интересы работников и многие другие [5].

Использование эффективных и подходящих методик для повышения мотивированности и вовлеченности персонала организации позволяет повысить производительность и эффективность рабочего процесса.

Список использованных источников:

1. Мухаметзянова, А. Р. Основные проблемы в управлении персоналом на предприятии и способы их преодоления / А. Р. Мухаметзянова, Э. Ф. Хузиева // Повышение управленческого, экономического, социального и инновационно-технического потенциала предприятий, отраслей и народно-хозяйственных комплексов : Сборник статей XIV Международной научно-практической конференции, Пенза, 24–25 мая 2023 года / Под научной редакцией Ф.Е. Удалова, В.В. Бондаренко. – Пенза: Пензенский государственный аграрный университет, 2023. – С. 174-177.

2. Шакирова, Д. М. Мотивация и стимулирование как инструменты управления трудовой деятельностью / Д. М. Шакирова, К. В. Конышов, В. В. Вагапов // Наука Красноярья. – 2022. – Т. 11, № 2-1. – С. 7-17. – DOI 10.12731/2070-7568-2022-11-2-7-17.

3. Герасимов, Б. Н. Развитие процесса управления персоналом : Учеб. пособие / Б. Н. Герасимов. – Самара : Самарский институт бизнеса и управления, 2015. – 138 с.

4. Дунаева, В. В. Роль мотивации персонала в деятельности организации / В. В. Дунаева, А. А. Ибрагимова // Опыт и проблемы реформирования системы менеджмента на современном предприятии: тактика и стратегия : сборник статей XXII Международной научно-практической конференции, Пенза, 20–21 марта 2023 года. – Пенза: Пензенский государственный аграрный университет, 2023. – С. 146-149.

5. Трофимова, Т. В. Современные направления мотивации персонала / Т. В. Трофимова, Д. С. Минеева // Аллея науки. – 2017. – Т. 4, № 15. – С. 102-105.

© Новоселова М.С., 2023

Авторский указатель

А

Абакаева М.И., 4
Абросимова А.Н., 181
Агаркова И.В., 8
Александрова А.А., 13
Александропуло Е.В., 16
Алчбасва Д.А., 20
Ардашова Е.А., 24
Арефьева А.А., 30
Арутюнян А.А., 36
Асанов К-Б.Э., 39, 44

Б

Базаркина В.И., 47
Баллод А.К., 286
Баркинхоева Д.Б., 50
Баскакова Е.А., 54
Бения М.Т., 57
Бикбулатова В.Э., 63
Благирев М.М., 187
Борисов Ю.Д., 66
Браславский О.М., 69
Буравихина К.К., 74
Бурдин И.М., 78

В

Вайнилович Ю.В., 129, 245
Варнавкин В.В., 82

Г

Гайдес А.Л., 85
Гайдукова Е.С., 89
Галиуллина Р.И., 92
Галяткин С.А., 95
Гегия Д., 98
Гнездицкий М.А., 102
Голубева А.С., 106
Гончаров Н.А., 69
Горожанкина П.А., 110
Горский А.А., 16
Григорцов Д.Б., 160
Гусев В.М., 114
Густова К.К., 235, 238

Д

Даньярова А.Ж., 117
Двуреченская Е.А., 120

Дорошкова М.А., 125

Е

Ермаков С.Р., 187
Ермакова В.Д., 242
Ерохова Д.И., 129

Ж

Журавлев М.Е., 133

З

Зарипов Е.А., 137
Зацепина Е.М., 142
Збрицкая Е.В., 144
Зернова Л.Е., 85, 95, 261
Зубкова В.В., 149

И

Иванов А.В., 156
Иванов К.Ю., 152
Иващенко Н.С., 110, 294
Игнатъев Д.Н., 160
Ильина А.Д., 165
Ильина С.И., 152

К

Кайкова Д.А., 169
Кан Ш., 173
Карпова Т.А., 177
Карпушенкова Ю.В., 181
Клочек А.М., 187
Кондрашова М.Э., 190
Коптелов В.В., 160
Коробцева Н.А., 298
Котельникова А.А., 193
Котова Д.К., 198
Котукова Д.В., 201
Кочеткова Е.С., 204
Криворотова Д.А., 215, 228
Курило А.С., 208
Курников А.А., 211

Л

Левченко П.А., 8
Ливадина С.П., 308
Лозина Е.Н., 215
Лу Юй, 221

Международная научная конференция молодых исследователей
«Социально-гуманитарные проблемы образования
и профессиональной самореализации»
Социальный инженер-2023

Львова П.С., 224
Любимов Т.Л., 228

М

Максимова К.Д., 232
Махнёва А.П., 235, 238
Мельников А.М., 137
Меркулова К.А., 257
Мешкова В.В., 242
Минова А.А., 245
Миронова В.В., 248
Мирошкина К.А., 254
Мишаков В.Ю., 133, 190
Морозов Р.В., 290
Морозова Т.Ф., 254
Муленкова В.И., 257

Н

Никитин П.С., 261
Николаева А.А., 266
Нилова М.А., 270
Новоселова М.С., 272
Носикова Е.Н., 277

О

Овсянникова Е.С., 281
Огурцова Н.С., 74, 177, 281
Одинцова О.В., 242
Ордынец А.А., 286
Ордынец Р.О., 286
Орлов Е.В., 290
Ормоцадзе Л.Г., 294

П

Павлюк М.М., 298

Панов А.В., 302
Панова Е.А., 305
Патрикеева Я.О., 308
Першукова С.А., 66, 165
Песчанникова А.Р., 312

Р

Резвая М.А., 106

С

Севостьянов П.А., 78
Селецкая В.В., 204
Сельнинова Т.С., 201
Семёнов Е.А., 204
Серицкая П.А., 149
Сидорук П.А., 232
Силкина О.Ю., 102
Соколова Т.Д., 160

У

Усачева А.С., 20, 232

Ф

Филина П.А., 160

Ш

Шульгин И.С., 204

Щ

Щербакова А.А., 149

Научное издание

Международная научная конференция молодых исследователей
«Социально-гуманитарные проблемы образования
и профессиональной самореализации»
(Социальный инженер-2023)

Часть 4

В авторской редакции

Издательство не несет ответственности за опубликованные материалы.
Все материалы отображают персональную позицию авторов.
Мнение редакции может не совпадать с мнением авторов.

Усл.печ.л. _____ Тираж 30 экз. Заказ № 229-Нц/23

Редакционно-издательский отдел РГУ им. А.Н. Косыгина
115035, Москва, ул. Садовническая, 33, стр.1
тел./ факс: (495) 955-35-88
e-mail: riomgudt@mail.ru
Отпечатано в РИО РГУ им. А.Н. Косыгина