



**Государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования Московской области
«ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**VII ЕЖЕГОДНАЯ НАУЧНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ АСПИРАНТОВ «МГОТУ»
«ИННОВАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА»**

Сборник материалов
научно-практической конференции
15 декабря 2016 г.,
научград Королёв, Московская область

г.о. Королёв
2016

УДК 332
ББК 65
И66

Иновационные аспекты социально-экономического развития региона: сборник статей по материалам участников VII Ежегодной научной конференции аспирантов «МГОТУ» (15 декабря 2016 г., наукоград Королёв) – М.: Издательство «Научный консультант», 2016.– 692 с.

ISBN 978-5-9500583-4-9

Наукоград Королёв 15 декабря 2016 г. стал местом проведения VII Ежегодной научной конференции аспирантов «МГОТУ» «Иновационные аспекты социально-экономического развития региона», прошедшей на базе Государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования Московской области «Технологический университет». В конференции приняли участие аспиранты и их научные руководители.

Сборник предназначен для научных работников, студентов, магистрантов, аспирантов и преподавателей высших учебных заведений, руководителей коммерческих предприятий.

УДК 332
ББК 65

Сборник научных статей участников конференции подготовлен по материалам, представленным в электронном виде. Ответственность за содержание материалов несут авторы.

ISBN 978-5-9500583-4-9

© ГБОУ ВО МО «Технологический университет», 2016
© Оформление. «Научный консультант», 2016

ПРОБЛЕМАТИКА ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ РАКЕТНО-КОСМИЧЕСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ Н.В. Орлова, Научный руководитель И.В. Христофорова	409
ПРОБЛЕМА МОТИВАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ О.И. Панина, Научный руководитель Т.Ю. Кирилина	416
РЕГЛАМЕНТ СЛУЖБЫ КОНТРОЛЛИНГА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ПРОМЫШЛЕННОСТИ СТРОИТЕЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ А.А. Подрезов, Научный руководитель А.Е.Суглобов	425
ИННОВАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ Т.Р. Поискова, Научный руководитель И.С. Санду	432
РАЗВИТИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ОСНОВ ОЦЕНКИ ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ КОМПАНИЙ В ЦЕЛЯХ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНВЕСТИЦИЙ С.С. Пшенников, Научный руководитель А.Е. Суглобов	442
СРАВНЕНИЕ МЕТОДОВ ИЗГОТОВЛЕНИЯ И ОЦЕНКА ИХ ВЛИЯНИЯ НА КАЧЕСТВЕННЫЕ ПАРАМЕТРЫ КАМЕР СГОРАНИЯ ЖИДКОСТНЫХ РАКЕТНЫХ ДВИГАТЕЛЕЙ МАЛОЙ ТЯГИ А.С. Разина, Научный руководитель Н.П. Асташева	453
ПРОБЛЕМЫ КОНСАЛТИНГА ДЛЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА З.З. Румянцева, Научный руководитель М.Я. Веселовский	459
ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИННОВАЦИОННОГО МАЛОГО БИЗНЕСА О.А. Рыбчичнук, Научный руководитель И.С. Санду	469
ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В НАУКОГРАДЕ А.И. Савинова, Научный руководитель И.В. Христофорова	477

успеха развития предприятия, но реализация невозможна без перебойного снабжения предприятия финансовыми ресурсами.

Денежные средства это своеобразная "кровь" которая обеспечивает жизнеспособностью все сферы деятельности предприятия. Отсутствие необходимого объема денежных средств ведет к невозможности своевременного финансирования поставщиков и подрядчиков, которые в свою очередь не смогут выполнить в установленный срок свои обязательства по поставке оборудования или по проведению ремонтных работ цехов для нового оборудования. Как следствие смещение сроков ввода в эксплуатацию новых производственных линий. Главным итогом будет невозможность выполнения работ генерального заказчика.

Литература

1. Авдоница, В.В. Методика расчета уровня коммерциализации инновационного продукта как основа выбора стратегии коммерциализации на предприятиях ракетно-космического комплекса/И.В.Христофорова, О.А.Сырейщикова//В сборнике: Современная экономика: проблемы, пути решения. Сборник статей открытой научно-практической конференции преподавателей кафедры экономики. Технологический университет; редактор М.А. Меньшикова. – 2015. – С. 147 – 1.

2. Комаров, В.В. Развитие ракетно-космической отрасли и проблемы формирования ее человеческого капитала/ И.В. Христофорова// Вопросы региональной экономики. – 2012. - № 1. – С.37.

3. Кулешов, С.А. Инновации, применяемые в процессе внутрифирменного планирования промышленного предприятия. /И.В. Христофорова// В сборнике 6 Стратегии инновационного развития предприятия. Сборник статей Открытой научно-практической конференции преподавателей кафедры экономики. – 2013. – С.167-176.

УДК 316.42

ПРОБЛЕМА МОТИВАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ

О.И. Панина, аспирант первого года обучения кафедры гуманитарных и социальных дисциплин,

Научный руководитель Т.Ю. Кирилина, д.с.н., заведующий кафедрой гуманитарных и социальных дисциплин,

Государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования Московской области

«Технологический университет», г. Королёв, Московская область

Данная статья посвящена важной проблеме мотивации сотрудников с точки зрения достижения эффективного управления персоналом. Мотивация имеет прямое влияние на карьерный рост сотрудников, формирование благоприятной рабочей атмосферы, и, как следствие,

увеличение темпов производства и эффективности рабочего процесса. В статье рассматриваются различные способы мотивации и развития лояльности сотрудников. Мотивация подчиненных и реализация их потенциала считаются одними из основных задач эффективного руководства.

Мотивация, лояльность, руководство, персонал, человеческие ресурсы, эффективное управление.

THE PROBLEM OF MOTIVATION IN MANAGEMENT

O.I. Panina, graduate first year of the Department of Humanitarian and social disciplines,
Scientific adviser T.Yu. Kirilina, Doctor of Sociological Sciences, head of the Department of Humanitarian and social disciplines,
State Educational Institution of Higher Education
Moscow Region «University of technology», Korolev, Moscow region

The article is devoted to an urgent problem of employee motivation regarding the achievement of effective personnel management. Motivation directly affects career growth, formation of comfortable working environment and as a result the rise of production rates and effectiveness of working process. This article considers different ways of motivation and loyalty development. Employee motivation and the realization of their potential have been acknowledged to be ones of the main priorities of an effective management.

Motivation, loyalty, leadership, personnel, human resources, effective management.

Залогом успеха и процветания любой организации являются ее человеческие ресурсы. Только благодаря высококвалифицированным специалистам компания может добиться высоких темпов производства и извлечь максимальную прибыль. Приход или уход ценного сотрудника может сыграть судьбоносную роль в жизнедеятельности любого предприятия. Вот почему многие компании так избегают излишней текучести кадров.

Опытный руководитель прекрасно отдает себе отчет в том, что уход подчиненного, принимавшего активное участие в принятии важных организационных решений и получившего солидный опыт в данной отрасли, может оказать неблагоприятное воздействие на развитии компании.

В целях эффективного управления человеческими ресурсами и обеспечения высокой производительности труда руководителям необходимо использовать наиболее действенные методы мотивации сотрудников.

Прежде всего, необходимо дать определение мотивации именно в рамках рабочего процесса. Здесь мотивация заключается в энтузиазме

сотрудников, направленном на решение рабочих вопросов и исполнение своих обязанностей. Она связана с их желанием проявить инициативу в жизнедеятельности компании. Также мотивацию можно назвать внутренним желанием работника совершить определенное действие в отношении своей трудовой деятельности.

Функции мотивации состоят в удовлетворении, как нужд сотрудников, так и их ожиданий в отношении своей работы, а также в создании благоприятного рабочего климата в коллективе.

В большинстве случаев сотрудники не в состоянии эффективно распланировать свой рабочий день, они постоянно отвлекаются на вещи, не относящиеся к работе, а порой решают свои личные дела. Все это говорит о низком уровне мотивации [1].

На мотивацию отдельного человека могут влиять абсолютно различные факторы, в числе которых социальные, психологические, экономические и многие другие. Стоит отметить, что данные факторы имеет свойство меняться на протяжении всей жизни индивида.

Вследствие вышесказанного можно сделать вывод, что природа такого явления, как мотивация, носит сложный и индивидуальный характер. Мотивация может подвергаться влиянию огромного ряда внешних факторов [6].

Опираясь на фундаментальные принципы мотивации, каждый опытный управленец должен разработать свою собственную систему мотиваций, которая была бы релевантной как в отношении каждого отдельного подчиненного, так и рабочего коллектива в целом. Ввиду проведения многочисленных исследований в данной области на сегодняшний день накоплена солидная база мотивационных механизмов и приемов. Обратимся к наиболее действенным способам мотивации персонала.

Методы мотивации персонала могут носить материальный и нематериальный характер. Опытный управленец использует данные методы для эффективного воздействия на подчиненных с целью получения необходимых результатов и улучшения производительности труда.

Одним из наиболее действенных методов мотивации сотрудников принято считать материальное вознаграждение в виде конкурентоспособной заработной платы, денежных бонусов и премий. В действительности такой способ мотивации персонала является неплохим стимулом для повышения эффективности рабочего процесса, но, как правило, только на определенных этапах. Дело в том, что сотрудник может очень быстро привыкнуть к повышению заработной платы и воспринимать это как должное. Таким образом, эффективность выполнения рабочих обязанностей может быть никак не связана с денежным вознаграждением.

Такой инструмент мотивации как выплата премий и бонусов должен использоваться с предельной осторожностью: неправильное применение данного способа мотивации может привести к нецелесообразным затратам предприятия и отсутствию стимулирующего эффекта.

Стоит отметить, что сотрудник должен четко понимать круг своих обязательств, выполнение которых принесет ему денежное вознаграждение. Руководитель должен ставить конкретные задачи перед своими подчиненными.

Цели, которые руководитель ставит перед своими подчиненными, должны быть реалистичными, при этом сотрудник должен видеть связь между своим личным вкладом и конечной целью, даже если в выполнении той или иной задачи задействовано большое количество участников. В случае если сотрудник не понимает, чего от него хотят, даже самое высокое денежное вознаграждение не сможет простимулировать его выполнить некорректно поставленную задачу.

Опытный управленец никогда не позволит себе сократить ранее обозначенную сумму бонусного вознаграждения уже в ходе выполнения сотрудником той или иной задачи. Безусловно, такого рода действие может привести к упадку лидерского авторитета и демотивации.

Целью реализации материальной мотивации является создание и укрепление прочной связи в сознании сотрудников между эффективным выполнением обязательств и выплатой соответствующего денежного вознаграждения.

Необходимо учитывать, что выплата бонусных вознаграждений должна осуществляться сразу после завершения соответствующей работы. У сотрудников должна быть четкая связь между успешным выполнением задачи и поощрением. Несвоевременная выплата денежного вознаграждения может снизить эмоциональный эффект от успешно выполненной задачи. Более того, своевременная выплата денежного вознаграждения вызовет правильные следственно-причинные связи у остальных сотрудников [3].

Для того чтобы поддерживать высокую производительность труда и вместе с тем моральное удовлетворение кадров от выполняемой ими работы одного материального вознаграждения не достаточно. Цель любого опытного управленца должна заключаться в обеспечении таких рабочих условий, в которых сотрудники будут чувствовать себя комфортно.

Если подчиненный уверен в том, что качественное исполнение его обязанностей прямо пропорционально влияет на повышение эффективности работы компании, то у него самого возникает желание трудиться для получения необходимого результата. В вопросах мотивации персонала самым важным аспектом выступает эмоциональный: любое поощрение, будь то материальное или нематериальное, должно вызывать у сотрудников четкие ассоциации между эффективным выполнением задачи и поощрением.

Помимо мотивации, выраженной в материальном эквиваленте, существует ряд нематериальных способов мотивации сотрудников. Одним из самых распространенных методов нематериальной мотивации является льготная система для сотрудников компании, которая может быть реализована в предоставлении бесплатного страхования сотрудников и членов их семьи, компенсации транспортных расходов, увеличении продолжительности оплачиваемого отпуска в соответствии со стажем

сотрудника, гибкий график работы, предоставление оплачиваемых выходных за эффективно проделанную работу.

Задача компании тщательно продумать содержание льготной системы, сделать ее релевантной для большинства сотрудников. Например, гибкий график работы может быть внедрен для сотрудников творческого коллектива, а оплата детского сада – для сотрудников с маленькими детьми.

Такие привилегии для работников, как врач в офисе, свежие фрукты и напитки в течение всего рабочего дня, компенсация занятий по английскому языку и многие другие заставляют персонал чувствовать заботу компании, что, несомненно, формирует позитивный имидж руководителя и компании в целом.

Нематериальная мотивация – это ключ к формированию и укреплению лояльности персонала в отношении ценностей компании. Современные маркетологи выявили прямую зависимость прибыли компании от лояльности ее сотрудников [2].

В соответствии с проводимыми исследованиями в данной области порядка 55% сотрудников компании находятся в постоянном поиске новой работы. В среднем каждая крупная компания теряет около одной трети сотрудников на ежегодной основе. Для того чтобы взять в штат нового сотрудника на место предыдущего компания затрачивает примерно 20% от средней зарплаты уволившегося сотрудника. Становится очевидным, что формирование лояльности сотрудников компании – это необходимое условие для эффективного использования бюджета компании [4].

Прежде всего, необходимо разобраться, в чем заключается лояльность персонала по отношению к своей компании. В данном случае лояльность представляет собой весь спектр эмоций сотрудника, которые заставляют его чувствовать единение с компанией.

Для того чтобы повысить лояльность персонала необходимо максимально увеличить количество положительных эмоций сотрудника по отношению к своей компании и, соответственно, устранить все отрицательные эмоции.

В свою очередь различают внешнюю и внутреннюю лояльность персонала. Под внешней лояльностью понимается соблюдение корпоративных правил и установленных норм поведения в организации. Если мы говорим о внутренней лояльности сотрудника, мы имеем в виду его связь с компанией на эмоциональном уровне, это то, что он действительно думает о своем работодателе, и в какой мере он разделяет философию компании.

Внешняя лояльность компании может быть сформирована с помощью внедрения контроля за деятельностью сотрудников: начиная от выполнения рабочих задач заканчивая внешним наблюдением за поведением персонала с точки зрения соблюдения тех или иных корпоративных правил.

Процесс формирования внутренней лояльности проходит гораздо сложнее. Для того чтобы добиться повышения уровня внутренней лояльности персонала необходимо внедрение целого комплекса специальных

мер, куда входит установление доверительных отношений между руководителем компании и подчиненными, формирование благоприятной рабочей атмосферы, своевременная выплата зарплаты, понимание сотрудниками своих обязанностей и прав, корпоративные мероприятия, перспективы карьерного роста.

Таким образом, формирование лояльности сотрудников тесно связано с развитием и стимулированием их мотивации в отношении работы. Оба процесса направлены на создание прочных и доверительных отношений между персоналом и работодателем, что, в свою очередь, влияет на производительность труда и увеличение прибыли компании.

Одним из самых важных мотивационных инструментов, носящих нематериальный характер, является налаженная система двусторонней коммуникации между руководителем и подчиненными. Для сотрудников компании важна эмоциональная связь с руководителем [5]. Опытный руководитель должен быть в курсе всех главных событий, происходящих в компании, а такого рода информацию быстрее всего можно получить с помощью непосредственного общения с подчиненными.

Было неоднократно замечено, что налаженный контакт сотрудников с их непосредственным руководителем благотворно влиял на улучшение их морального состояния и повышения уверенности в себе. Опытный руководитель никогда не оставит без внимания своих подчиненных и будет любым способом поддерживать двустороннюю связь с ними.

Важный пункт в создании лояльности сотрудников и один из эффективных способов мотивации – это создание комфортных рабочих условий. Здесь важна любая деталь: возможность проветривать помещение, наличие кондиционеров и соответствующего освещения. Одним из наиболее важных моментов данного пункта является комфортное размещение сотрудников.

В целях оптимизации рабочих мест многие компании используют открытое пространство без разделительных стен, что может вызвать некоторые неудобства с точки зрения комфортного размещения персонала. В данном случае необходимо обеспечение каждого сотрудника компании необходимым пространством для размещения всех нужных ему для работы вещей. Ни в коем случае нельзя нарушать личное пространство, иначе это будет создавать психологический дискомфорт и, как следствие, препятствовать рабочему процессу.

В конечном итоге, люди проводят на работе большую часть своей жизни, именно поэтому рабочее пространство должно быть уютным и комфортабельным, у людей должно возникать желание возвращаться на свое рабочее место.

Забота о сотрудниках компании может выражаться даже в наличии бесплатного кофе или чая. Даже самые элементарные вещи будут иметь положительный эффект при формировании положительного имиджа компании.

Доска объявлений может стать эффективным средством коммуникации между сотрудниками компании: здесь можно вывешивать поздравления с днем рождения, ключевую информацию об изменениях в компании или памятных датах. Таким образом, можно также анонсировать приход нового сотрудника, вывешивая краткую красочную презентацию о нем на видном месте. Такой метод мотивации направлен на сплочение коллектива и дает возможность каждому сотруднику почувствовать свое причастие к компании.

Для большинства сотрудников компании важно осознание ценности своей работы, признание компанией и, в частности, руководителем их достижений и высоких рабочих показателей. Такие достижения в работе обязательно должны быть отмечены и поставлены в пример другим сотрудникам. С одной стороны, это будет являться стимулом для самого сотрудника не снижать показатели эффективности, а с другой стороны, позволит поддерживать здоровый сопернический дух между коллегами.

С целью формирования доверительных отношений с подчиненными руководитель может отметить достижения сотрудника при личной встрече. В случае если руководитель пользуется авторитетом среди персонала, это создаст для сотрудника дополнительный стимул качественно выполнять свои обязанности и проявлять инициативу при решении организационных задач [7].

Эффективным инструментом нематериальной мотивации опытного руководителя может также выступать вовлечение подчиненных в решение организационных вопросов, имеющих большое значение для жизнедеятельности компании. Возможность проявить инициативу и быть услышанным, во-первых, стимулирует рост сотрудника в отношении принятия самостоятельных серьезных решений, а во-вторых, является примером, иллюстрирующим значимость личного вклада каждого сотрудника в развитие компании.

Корпоративные тренинги, направленные на донесение до сотрудников ценностей и миссии компании, нацелены на формирование вышеупомянутой внутренней лояльности сотрудников. Благодаря таким мероприятиям можно сформировать положительный имидж компании, сделав ценности компании понятными каждому сотруднику.

Каждый новый сотрудник компании должен проходить такие корпоративные тренинги с целью полного погружения в деятельность компании.

Для сотрудников компании очень важно чувствовать не только единство с компанией, но и гордость за нее. Конкуренентоспособность компании повышает уровень лояльности персонала. Многим работникам важен имидж компании на рынке труда.

В арсенале любого опытного руководителя должен быть еще один важный инструмент, направленный на мотивацию сотрудников – это создание благоприятного рабочего климата и хороших отношений в коллективе. Умение работать в команде – это одна из отличительных черт эффективной работы.

Самым быстрым и надежным способом установления дружеских отношений между работниками является проведение корпоративных мероприятий. Совместный выезд на природу, поход в ресторан или проведение ужина в офисе компании помогает почувствовать командный дух и сплотить коллектив.

Любые совместные мероприятия, начиная от празднования дня рождения и заканчивая уборкой территории, создают необходимое чувство целостности и единения.

Какие бы инструменты мотивации и формирования лояльности руководитель не использовал, ключевым моментом являются его взаимоотношения с подчиненными. В первую очередь, хороший руководитель всегда должен выступать примером для подражания. Если руководитель ожидает от сотрудников полной отдачи в работе и выполнению поставленных целей, прежде всего, он сам должен продемонстрировать свою эффективность и высокие рабочие показатели. Перед глазами сотрудников постоянно должен быть некий идеал, на который они могли бы ориентироваться.

Возможность обсуждения перспектив карьерного роста в компании является существенным элементом в цепочке «сотрудник-производительность компании». Практически у каждого работника существует определенное представление о своем развитии в рамках компании. С этой точки зрения руководителям необходимо уделять большое внимание постановке перед сотрудником долгосрочных целей и плана на ближайшие несколько лет. Имея реальные цели, работнику будет проще определиться со способами их достижения.

Таким образом, на мотивацию и создание лояльности сотрудников компании по большей части влияют психологические факторы, а именно удовлетворенность или неудовлетворенность работой с разных точек зрения: возможность продвигаться по карьерной лестнице, самореализация, уровень заработной платы, отношения в коллективе и многие другие.

Для того чтобы мотивировать работника на качественное выполнение работы, эффективного управленца необходимо разобраться в том что, что конкретно для него важно. Четкое понимание мотивов персонала обеспечивает выбор того или иного инструмента мотивации.

Правильное использование человеческих ресурсов и четкое распределение обязательств значительно повысят темпы производства. Привлечение сотрудников, обладающих соответствующей компетенцией по тому или иному вопросу, к решению соответствующих организационных задач благотворно скажется как на отношениях руководителя с подчиненными, так и расширит возможности подчиненных быть вовлеченными в жизнедеятельность компании.

В данном случае сочетание демократичного стиля управления с внимательностью руководителя по отношению к своим подчиненным сыграют решающую роль в формировании позитивного имиджа управленца. А степень доверия подчиненных по отношению к своему руководителю

помогает наладить производственные процессы и создает комфортную рабочую атмосферу.

Необходимо осознавать, что самый ценный ресурс компании – это ее работники. Прививая персоналу уважение к организационным принципам, обеспечивая ощущение причастности к компании, понимание ее мотивов и целей, работодатель тем самым заручается поддержкой своих сотрудников. В случае возникновения кризиса в компании вероятность того, что сотрудники будут продолжать работать, не требуя повышения зарплат, будет возрастать.

Сотрудники, которые искренне «болеют» за свою компанию, являются ее движущей силой. Руководителю необходимо как можно больше внимания уделять развитию сотрудников, используя как материальные, так и нематериальные способы мотивации.

Эффективность данных мер воздействия на персонал обеспечивается правильной и четкой политикой поведения руководителя, топ-менеджмента компании и отдела по работе с персоналом. А необходимые инструменты мотивации следует выбирать исходя из текущих потребностей кадров, причем по возможности учитывая особенности каждого сотрудника.

Компании не следует затрачивать большие усилия на развитие и обучение сотрудников, которым это в принципе не интересно, поскольку здесь существует вероятность упустить из вида более ценные кадры. Но вне зависимости от амбиций и потребностей работников необходимым условием являются обеспечение благоприятной рабочей среды и понимание со стороны руководителя.

В случае если сотрудник действительно прилагает большие усилия при выполнении своих обязательств, он всегда будет оценивать реакцию компании на свои старания. В том числе любой работник преднамеренно или подсознательно сравнивает себя с коллегами, выполняющими примерно одни и те же обязательства, с точки зрения объема работы, сложности задач, материального вознаграждения, наличия премий и дополнительных бонусов.

Задача эффективного руководителя состоит в том, чтобы правильно оценить работу всех сотрудников, исключив возможности демотивации персонала.

Именно лояльные сотрудники обеспечивают постоянное развитие компании. Они готовы не только максимально качественно выполнять свои обязанности, но и стать примером для своих коллег, тем самым мотивируя их желание самореализоваться и быть полезным компании.

Таким образом, понятия «мотивация» и «лояльность» неразрывно связаны между собой. Создание лояльности и повышение мотивации персонала являются залогом стабильного развития компании.

Литература

1. Трейси, Б. Мотивация: [перевод с англ.] //М: Манн, Иванов и Фербер, 2014. – С. 10.

2. Как повысить лояльность персонала [Электронный ресурс]. – <http://www.hr-portal.ru/blog/kak-povysit-loyalnost-personala> (дата обращения: 17.11.2016).
 3. How to Motivate With Bonuses [Электронный ресурс]. – <http://www.inc.com/geoffrey-james/how-to-motivate-with-bonuses.html> (дата обращения: 16.11.2016).
 4. 7 Simple Ways to Increase Employee Loyalty [Электронный ресурс]. – <https://business.linkedin.com/talent-solutions/blog/employee-retention/2016/7-simple-ways-to-increase-employee-loyalty> (дата обращения: 17.11.2016).
 5. Top 5 Ways to Motivate Your Employees (It's Easier Than You Think) [Электронный ресурс]. – http://www.huffingtonpost.com/margaret-jacoby/top-5-ways-to-motivate-yo_b_5839504.html (дата обращения: 16.11.2016).
 6. What Is Employee Motivation? [Электронный ресурс]. – <https://www.thebalance.com/what-is-employee-motivation-1918108> (дата обращения: 15.11.2016).
 7. wikiHow to Motivate Your Employees [Электронный ресурс]. – <http://m.wikihow.com/Motivate-Your-Employees> (дата обращения: 17.11.2016).
-

УДК 658

РЕГЛАМЕНТ СЛУЖБЫ КОНТРОЛЛИНГА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ПРОМЫШЛЕННОСТИ СТРОИТЕЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ

А.А. Подрезов, аспирант четвертого года обучения кафедры экономики,
Научный руководитель А.Е. Суглобов, д.э.н., профессор кафедры
финансов и бухгалтерского учета,
Государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования Московской области
«Технологический университет», г. Королев, Московская область

В статье раскрывается значимость службы контроллинга для предприятий занимающихся производством строительных материалов. Определяется роль и конкурентные преимущества при реализации системы контроллинга. Основная цель системы контроллинга заключается в перманентном обеспечении информационной потребности всех стадий процесса управления производственно-хозяйственной деятельностью предприятия, повышая эффективность, конкурентоспособность, финансовую устойчивость и экологическую безопасность функционирования предприятия строительных материалов, при этом цели контроллинга базируются на целях самого предприятия и учитывают его специфические функции.

Регламент, контроллинг, служба, предприятие, строительные материалы, экономика, конкурентоспособность.