

ISSN 2072-0297

МОЛОДОЙ УЧЁНЫЙ

МЕЖДУНАРОДНЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ



31 2018
ЧАСТЬ I

16+

ISSN 2072-0297

МОЛОДОЙ УЧЁНЫЙ

Международный научный журнал

Выходит еженедельно

№ 31 (217) / 2018

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

Главный редактор: Ахметов Ильдар Геннадьевич, кандидат технических наук

Члены редакционной коллегии:

Ахметова Мария Николаевна, доктор педагогических наук

Иванова Юлия Валентиновна, доктор философских наук

Каленский Александр Васильевич, доктор физико-математических наук

Куташов Вячеслав Анатольевич, доктор медицинских наук

Лактионов Константин Станиславович, доктор биологических наук

Сараева Надежда Михайловна, доктор психологических наук

Абдрасилов Турганбай Курманбаевич, доктор философии (PhD) по философским наукам

Авдеюк Оксана Алексеевна, кандидат технических наук

Айдаров Оразхан Турсункожаевич, кандидат географических наук

Алиева Тарана Ибрагим кызы, кандидат химических наук

Ахметова Валерия Валерьевна, кандидат медицинских наук

Брезгин Вячеслав Сергеевич, кандидат экономических наук

Данилов Олег Евгеньевич, кандидат педагогических наук

Дёмин Александр Викторович, кандидат биологических наук

Дядюн Кристина Владимировна, кандидат юридических наук

Желнова Кристина Владимировна, кандидат экономических наук

Жуйкова Тамара Павловна, кандидат педагогических наук

Жураев Хусниддин Олтинбоевич, кандидат педагогических наук

Игнатова Мария Александровна, кандидат искусствоведения

Искаков Руслан Маратбекович, кандидат технических наук

Кайгородов Иван Борисович, кандидат физико-математических наук

Калдыбай Кайнар Калдыбайулы, доктор философии (PhD) по философским наукам

Кенесов Асхат Алмасович, кандидат политических наук

Коварда Владимир Васильевич, кандидат физико-математических наук

Комогорцев Максим Геннадьевич, кандидат технических наук

Котляров Алексей Васильевич, кандидат геолого-минералогических наук

Кошербаева Айгерим Нуралиевна, доктор педагогических наук, профессор

Кузьмина Виолетта Михайловна, кандидат исторических наук, кандидат психологических наук

Курпаяниди Константин Иванович, доктор философии (PhD) по экономическим наукам

Кучерявенко Светлана Алексеевна, кандидат экономических наук

Лескова Екатерина Викторовна, кандидат физико-математических наук

Макеева Ирина Александровна, кандидат педагогических наук

Матвиенко Евгений Владимирович, кандидат биологических наук

Матроскина Татьяна Викторовна, кандидат экономических наук

Матусевич Марина Степановна, кандидат педагогических наук

Мусаева Ума Алиевна, кандидат технических наук

Насимов Мурат Орленбаевич, кандидат политических наук

Паридинова Ботагоз Жаппаровна, магистр философии

Прончев Геннадий Борисович, кандидат физико-математических наук

Семахин Андрей Михайлович, кандидат технических наук

Сенцов Аркадий Эдуардович, кандидат политических наук

Сенюшкин Николай Сергеевич, кандидат технических наук

Титова Елена Ивановна, кандидат педагогических наук

Ткаченко Ирина Георгиевна, кандидат филологических наук

Федорова Мария Сергеевна, кандидат архитектуры

Фозилов Садриддин Файзуллаевич, кандидат химических наук

Яхина Асия Сергеевна, кандидат технических наук

Ячинова Светлана Николаевна, кандидат педагогических наук

Журнал зарегистрирован Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций.

Свидетельство о регистрации средства массовой информации ПИ № ФС77-38059 от 11 ноября 2009 г.

Журнал размещается и индексируется на портале eLIBRARY.RU, на момент выхода номера в свет журнал не входит в РИНЦ. Журнал включен в международный каталог периодических изданий «Ulrich's Periodicals Directory».

Статьи, поступающие в редакцию, рецензируются. За достоверность сведений, изложенных в статьях, ответственность несут авторы. Мнение редакции может не совпадать с мнением авторов материалов. При перепечатке ссылка на журнал обязательна.

Международный редакционный совет:

Айрян Заруи Геворковна, *кандидат филологических наук, доцент (Армения)*
Арошидзе Паата Леонидович, *доктор экономических наук, ассоциированный профессор (Грузия)*
Атаев Загир Вагитович, *кандидат географических наук, профессор (Россия)*
Ахмеденов Кажмурат Максutowич, *кандидат географических наук, ассоциированный профессор (Казахстан)*
Бидова Бэла Бертовна, *доктор юридических наук, доцент (Россия)*
Борисов Вячеслав Викторович, *доктор педагогических наук, профессор (Украина)*
Велковска Гена Цветкова, *доктор экономических наук, доцент (Болгария)*
Гайич Тамара, *доктор экономических наук (Сербия)*
Данатаров Агахан, *кандидат технических наук (Туркменистан)*
Данилов Александр Максимович, *доктор технических наук, профессор (Россия)*
Демидов Алексей Александрович, *доктор медицинских наук, профессор (Россия)*
Досманбетова Зейнегуль Рамазановна, *доктор философии (PhD) по филологическим наукам (Казахстан)*
Ешиев Абдыракман Молдоалиевич, *доктор медицинских наук, доцент, зав. отделением (Кыргызстан)*
Жолдошев Сапарбай Тезекбаевич, *доктор медицинских наук, профессор (Кыргызстан)*
Игисинов Нурбек Сагинбекович, *доктор медицинских наук, профессор (Казахстан)*
Искаков Руслан Маратбекович, *кандидат технических наук (Казахстан)*
Кадыров Кутлуг-Бек Бекмурадович, *кандидат педагогических наук, декан (Узбекистан)*
Кайгородов Иван Борисович, *кандидат физико-математических наук (Бразилия)*
Каленский Александр Васильевич, *доктор физико-математических наук, профессор (Россия)*
Козырева Ольга Анатольевна, *кандидат педагогических наук, доцент (Россия)*
Колпак Евгений Петрович, *доктор физико-математических наук, профессор (Россия)*
Кошербаева Айгерим Нуралиевна, *доктор педагогических наук, профессор (Казахстан)*
Курпаяниди Константин Иванович, *доктор философии (PhD) по экономическим наукам (Узбекистан)*
Куташов Вячеслав Анатольевич, *доктор медицинских наук, профессор (Россия)*
Кыят Эмине Лейла, *доктор экономических наук (Турция)*
Лю Цзюань, *доктор филологических наук, профессор (Китай)*
Малес Людмила Владимировна, *доктор социологических наук, доцент (Украина)*
Нагервадзе Марина Алиевна, *доктор биологических наук, профессор (Грузия)*
Нурмамедли Фазиль Алигусейн оглы, *кандидат геолого-минералогических наук (Азербайджан)*
Прокопьев Николай Яковлевич, *доктор медицинских наук, профессор (Россия)*
Прокофьева Марина Анатольевна, *кандидат педагогических наук, доцент (Казахстан)*
Рахматуллин Рафаэль Юсупович, *доктор философских наук, профессор (Россия)*
Ребезов Максим Борисович, *доктор сельскохозяйственных наук, профессор (Россия)*
Сорока Юлия Георгиевна, *доктор социологических наук, доцент (Украина)*
Узаков Гулом Норбоевич, *доктор технических наук, доцент (Узбекистан)*
Федорова Мария Сергеевна, *кандидат архитектуры (Россия)*
Хоналиев Назарали Хоналиевич, *доктор экономических наук, старший научный сотрудник (Таджикистан)*
Хоссейни Амир, *доктор филологических наук (Иран)*
Шарипов Аскар Калиевич, *доктор экономических наук, доцент (Казахстан)*
Шуклина Зинаида Николаевна, *доктор экономических наук (Россия)*

Руководитель редакционного отдела: Кайнова Галина Анатольевна

Ответственный редактор: Осянина Екатерина Игоревна

Художник: Шишков Евгений Анатольевич

Верстка: Бурьянов Павел Яковлевич, Голубцов Максим Владимирович, Майер Ольга Вячеславовна

Почтовый адрес редакции: 420126, г. Казань, ул. Амирхана, 10а, а/я 231.

Фактический адрес редакции: 420029, г. Казань, ул. Академика Кирпичникова, д. 25.

E-mail: info@moluch.ru; http://www.moluch.ru/.

Учредитель и издатель: ООО «Издательство Молодой ученый».

Тираж 500 экз. Дата выхода в свет: 22.08.2018. Цена свободная.

Материалы публикуются в авторской редакции. Все права защищены.

Отпечатано в типографии издательства «Молодой ученый», 420029, г. Казань, ул. Академика Кирпичникова, д. 25.

Конкурентоспособность молодых специалистов в организационных культурах разного типа

Золотов Роман Андреевич, и. о. начальника отдела по связям с работодателями;

Слепнева Даниэла Андреевна, студент

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет имени Н. И. Лобачевского

В статье выделены основные параметры конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда. Рассмотрены типы организационных культур, их основные преимущества и недостатки. В результате исследования выделено значение типов организационной культуры в системе управления персоналом и формировании инструментов для поиска путей повышения конкурентоспособности молодых специалистов.

Ключевые слова: организационная культура, конкурентоспособность молодых специалистов.

Competitiveness of young specialists in organizational cultures of various type

The article highlights the main parameters of competitiveness of young professionals in the labor market. The types of organizational cultures, their main advantages and disadvantages are considered. As a result of the study, the importance of types of organizational culture in the personnel management system and the formation of tools for finding ways to improve the competitiveness of young professionals.

Keywords: organizational culture, competitiveness of young specialists.

Развитие экономики в современных условиях зависит от многих факторов, а усиление тенденций глобализации требует адекватно и своевременно реагировать на изменения, происходящие во внутренней и внешней среде, в частности, в сфере обеспечения сбалансированного развития рынков труда и образовательных услуг. С целью дальнейшего развития России целесообразным является формирование инновационной модели национальной экономики, и весомую роль в достижении этой цели должны играть высококвалифицированные специалисты.

Молодые специалисты — это выпускники учебных заведений, которые впервые ищут работу, так же, как и молодежь без образования и специальности. Они традиционно входят в группу риска, поскольку являются одними из наиболее проблемных участников рынка труда. Одними из основных параметров конкурентоспособности молодых специалистов является:

— образовательно-профессиональный уровень, интеллектуальный и творческий потенциал, который охватывает уровень и качество полученного профессионального образования, его соответствие потребностям экономики, профессионализм, накопленный интеллектуальный потенциал, творческое отношение к труду;

— профессиональная мобильность работника, его способность и готовность к освоению новых профессиональных знаний, повышения квалификации, к поиску более привлекательного рынка труда, но и в рамках национального и международного рынков труда;

— уровень здоровья, способность выдерживать современный ритм и интенсивность труда, способность физи-

чески и психически адаптироваться к быстрым изменениям условий труда;

— социально-ментальные черты, такие как активность, инициативность, ответственность, готовность к сотрудничеству, к работе в коллективе и тому подобное [3, с. 11].

Немаловажную роль в повышении уровня конкурентоспособности молодых специалистов играет организационная культура. Организационная культура — это совокупность материальных, духовных, социальных ценностей, созданных и создаваемых сотрудниками компании в процессе трудовой деятельности и отражающих неповторимость, индивидуальность данной организации [1, с. 280]. Она пронизывает всю организацию как по вертикали, так и по горизонтали, является одновременно продуктом жизнедеятельности предприятия и фактором, который обуславливает параметры эффективности такой деятельности. Основным акцентом в формировании организационной культуры является ее стратегическая направленность, направленность на персонал и имеет в своей основе ценности организационного развития, разделяемые критической массой персонала, функции внутренней интеграции персонала и формирования трудового поведения в соответствии с базовыми ценностями, выступающими его предикторами [2, с. 47]. Именно поэтому конкурентоспособные компании характеризуются наличием в них надлежащей культуры и образа мышления; воспитывают и содержат у себя специалистов, обладающих необходимыми компетенциями; добиваются правильного поведения своих специалистов.

Управление трудовыми ресурсами на основе организационно-культурного подхода широко применяется в различных странах мира и дает возможность предприятиям

опередить своих конкурентов по темпам роста доходов и созданию клиентской базы [4, с. 217]. В связи с этим приоритетное направление приобретают научные исследования, посвященные вопросам формирования действенных механизмов повышения уровня конкурентоспособности молодых специалистов в организационных культурах разного типа.

Под типом организационной культуры понимается определенная группа культур, объединенных общими признаками, которая отличает данный тип от других. Тип организационной культуры является одним из показателей ее комплексной оценки, на основании которой формируется стратегия ее формирования и развития [5, с. 63]. Классификация может служить в качестве инструмента в том числе и для поиска путей повышения конкурентоспособности молодых специалистов. Такой анализ поможет выявить причины конфликтов, отсутствия взаимодействия между специалистами которые вызваны культурными различиями и т. д.

Голландский исследователь Гирт Хофстед разделяет организационные культуры по следующим аспектам: по степени индивидуализма или коллективизма; по степени комфорта специалистов при необходимости принимать решения; по полу (мужская, женская); по степени дистанции между коллегами, имеющими различные статусы (дистанции власти), то есть в какой степени персонал компании воспринимают статус и социальное положение специалистов; по степени значимости, статуса, личной стойкости, уважения к традициям, взаимности услуг [6].

Ученый Ф. Тромпенаареса предусматривает классификацию типов национальных организационных культур на основе таких критериев как целевое направление и характер взаимосвязей. Как следствие исследователь выделил следующие четыре типа культуры [7]:

1) культура, ориентированная на достижение («инкубатор»), основывается на представлении о том, что организация, как вторичный элемент, должна играть для специалиста роль инкубатора, то есть способствовать развитию его профессиональных навыков и творческих способностей. В компаниях с таким типом культуры практически отсутствует иерархия, система мотивации основывается на поддержании здоровой конкуренции между всеми специалистами;

2) культура, ориентированная на власть («семья»), базируется на восприятии руководителя в качестве заботливого отца, за которым признается право в формировании стратегии и определении приоритетов. Предпочтение отдается нематериальным стимулам, широко применяется открытая конструктивная критика, процедуры и процессы соответствуют принятому понятию о правильности их осуществления;

3) культура, ориентированная на цель («управляемая ракета»), основывается на использовании в практике управления проектных групп и команд, равенства в правах и ответственности всех исполнителей независимо от занимаемой должности. Мотивация в таких культурах осуществляется на основе оценки качества труда специалиста. Мобильность и адаптивность такой культуры основывается на постоянной корректировке путей и способов достижения целей;

4) культура, ориентированная на роль («эйфелева башня»), базируется на бюрократическом разделении труда, низком уровне демократии, жестких иерархических связях, отношении к специалисту как к ресурсу. В условиях такой культуры значительное внимание уделяется ротации кадров, обучению и стажировке специалистов, оценке и аттестации с целью повышения конкурентоспособности молодых специалистов.

Итак, обобщая вышеизложенное можно сказать, что конкурентоспособность молодого специалиста зависит от его:

- **культуры** качества профессиональной деятельности, которая основывается на профессионализме;
- **культуры** взаимодействия (сотрудничества);
- **культуры** поведения, то есть высоких нравственно-этических норм.

Исходя из этого, на предприятии должен быть сформирован такой тип поведения и восприятия перемен, который бы помогал компании адаптироваться к изменениям, продиктованным внешней средой, и тем самым, создавать состояние организационной устойчивости, в то же время, поддерживать в компании благоприятную атмосферу для развития у молодых специалистов креатива, сотрудничества, взаимопомощи, развития и саморазвития, для достижения как коллективных, так и личностных целей.

Вывод. Результаты анализа подводят к выводу, что от правильно выбранной организационной культуры зависит, в каком направлении будет развиваться специалист, весь коллектив и организация в целом. Следовательно, конкурентоспособность молодых специалистов — это не только мощное средство экономического подъема страны, но и не менее весомый инструмент оздоровления ее духовной жизни, укрепление веры молодого поколения в свое достойное трудовое будущее, в возможность реализации себя как личности творческой, содержательному труду. Таким образом, создание благоприятной организационной культуры для роста конкурентоспособности молодых специалистов — это обязанность и ответственность работодателей, учебных заведений, всех общественных институтов. Дальнейшие исследования следует продолжить в направлении раскрытия системы показателей оценки организационной культуры.

Литература:

1. Дырин, С. П. Низамиева А. Р., Хазеева А. С. Организационная культура как фактор повышения эффективности менеджмента образовательной организации / С. П. Дырин, А. Р. Низамиева, А. С. Хазеева // Елабужский ин-

- ститут Казанского федерального университета [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://dspace.kpfu.ru/xmlui/bitstream/handle/net/113327/eagriis2017_278_281.pdf
2. Захарова, Л. Н., Саралиева З. Х. -М. Женщины как персонал современного предприятия: ценностный аспект / Л. Н. Захарова, З. Х. -М. Саралиева // Женщина в российском обществе. — 2017. — № 3 (84). — с. 45–57.
 3. Полищук, Е. А. Систематизация составляющих конкурентоспособности молодежи на рынке труда / Полищук Е. А. // Сборник I научной конференции: Дни науки КФУ им. В. И. Вернадского. 2015. — с. 10–11.
 4. Чистякова, С. В. Управление лояльностью персонала в различных типах организационных культур / Чистякова С. В. // Сборник статей участников Международной заочной научно-практической конференции. Международный факультет ЮУрГУ. — 2013. — с. 216–220.
 5. Хлыбова, О. М. К вопросу о сущности организационной культуры инновационного типа / О. М. Хлыбова, Е. Н. Плужнова // В сборнике всероссийской научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых. — 2014. — с. 161–164.
 6. Hofstede, G. Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organisations Across Nations / G. Hofstede. — 2-nd ed. — Thousand Oaks, CA: Sage, 2001. — 596 p.
 7. Trompenaars, F. Riding the waves of culture: understanding diversity in global business / F. Trompenaars, C. Hampden-Turner. — Rev. and updated 3rd ed. — Boston; London: Nicholas Brealey Publishing, 2014. — 389 с.
 8. Deal, T. E. The New Corporate Cultures: Revitalizing the Workplace after Downsizing, Mergers, And Reengineering / [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.questia.com/read/94282779/the-new-corporate-cultures-revitalizing-the-workplace>

Понятие и характеристика рисков в снабженческо-заготовительной деятельности коммерческого предприятия

Мусатова Елена Валерьевна, студент магистратуры
Курганский государственный университет

В условиях рыночной экономики и усложнения экономических процессов любой вид деятельности так или иначе связан с рисковыми ситуациями как на этапе рождения хозяйствующего субъекта, так и когда предприятие уже достигло стадии зрелости. Поэтому необходимо вовремя реагировать и снижать последствия при наступлении рискованной ситуации. При этом снабженческо-заготовительная деятельность предприятия является начальным звеном функционирования деятельности предприятия и именно риски на этой стадии могут нанести вред.

Ключевые слова: *риск, снабженческо-заготовительная деятельность, система внутреннего контроля, управление рисками, бизнес-процессы.*

В основе любого вида деятельности лежит строгое правило, заключенной в получение прибыли, а, если более точно, то в ее максимизации. Естественно, что в ходе своей деятельности предприятию приходится иметь дело с рисками, но грамотное сглаживание рискованных углов и есть один из способов максимизации прибыли. Более того, что обострение конкурентной борьбы, усложнение технологических укладов деятельности и усложнение самой системы управления неразрывно связаны с появлением в деятельности предприятия все новых и новых видов риска или усиления влияния рисков и невозможность своевременно с ними справиться.

Эффективное управление не может справиться без четкого понимания термина «риск», без анализа, который построен на теории и практики управления рисками.

Значительный вклад в исследования рисков внесли не только зарубежные ученые, такие как Ф. Найт, ДЖ.

Маршалл, Дж. К. Гэлбрейт, Дж. Кейнс, А. Смит, И. Шумпетер, С. Хьюс, но и отечественные ученые, такие как В. А. Абчук, А. П. Альгин, А. П. Багиева, И. Т. Балабанов, П. Г. Грабуовой, М. Г. Лапуста, Б. А. Разберг, Г. В. Савицкая, Н. В. Хохлов, А. Д. Шеремет.

Несмотря на долгую историю изучения рисков и обилие научных трудов, до сих пор не существует единого подхода к пониманию сущности и классификации рисков, что во многом обусловлено сложностью и многогранностью этой категории [4].

Существует большое количество трактовок понятия риск с таких точек зрения как юридическая, коммерческая, экономическая и финансовая.

В экономической литературе под столь сложной категорией понимается опасность возможных потерь в связи с принятием конкретного решения [5]. Также дается такое определение понятия риска, риск — это параметр, ко-