

МОЛОДОЙ УЧЁНЫЙ

ISSN 2072-0297

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.

Зарубежные методы управления персоналом

Слепнева Даниэла Андреевна, студент;

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

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет имени Н. И. Лобачевского (г. Нижний Новгород)

В данной статье рассматриваются две зарубежные модели управления персоналом: американская и японская. Определяются основные черты и характеристики этих систем, а также их слияние в интернациональной модели управления в современном мире.

Ключевые слова: модели управления, управление персоналом, организация труда, интернациональная модель управления.

Система управления человеческими ресурсами играет важную роль в любой организации. Целью ее является не только снабжение необходимого компании персоналом и проведение мероприятий для повышения эффективности работы, но еще и организация труда сотрудников.

В мире не существует четких систем организаций труда, какие были столетие назад: японской, американской, западноевропейской. Все они, так или иначе, переплетаются и образуют уже интернациональные модели, ставшие частью современного менеджмента.

Одним из первых ученых, кто рассмотрел организацию труда с научной точки зрения, был Ф. Тейлор. Он предположил, что высокая производительность труда добывается путем использования научных методов при реализации программ по обучению сотрудников. Это достигалось через грамотное объяснение задач и формирование методов их выполнения, которые формировались моделью управления персоналом [1].

По мнению С. А. Перегудовой и М. С. Агафоновой американской модели управления характерна такая черта, как индивидуализм. Это проявляется в двух особенностях: единстве слова и дела (менеджеры всегда и полностью ответственны за ту работу, которую выполняют) и в компетентности персонала. Последнему уделяется особое внимание, так как развитие сотрудников является одним из важнейших фактором лидирующего статуса компании в мировой экономике [3].

Но в американской системе технология подбора персонала основана на рынке труда, в которой каждый кандидат должен быть конкурентоспособным в силу индивидуализации системы. Ярким противоположным примером американской системе является японская модель управления человеческими ресурсами. Ей характерна коллективная форма организации труда. Основой ее является умение работать в коллективе, выстраивать отношения с людьми. Все члены организации принимают участие в разработке планов и проектов, проявляют управленческие способности наравне с другими сотрудниками. Все это формирует групповую ответственность и искреннюю мотивацию, которая выражается в преданности сотрудников и высокой самоотдаче организации. Данные особенности позволяют снизить текучесть кадров и решить вопрос нехватки пер-

сонала, так как каждый сотрудник заинтересован в длительном найме на работу [2].

В американской системе редко встречаются долгосрочные отношения — чаще всего сотрудники приходят и выполняют необходимые задачи, которые ему будут выданы в определенный момент жизненного цикла компании, а после, если необходимость в них утрачивается, то работники увольняются. Многие системы, отвечающие за определение функционала персонала, рассматривают мобильность сотрудника как основную характеристику, необходимую при исполнении обязанностей.

Несмотря на гибкость и мобильность кандидатов, сопровождающей характеристикой появляется и быстрая способность к обучению у будущего кандидата на рабочее место. У компании руководители отделов кадров должны уметь эффективно передавать необходимые в работе навыки новому сотруднику. Именно в этом равенстве будет соблюдаться поддержание высокой эффективности компании.

В американской системе для сотрудников большой стаж работы в одной фирме не является важным фактором, в то время как в японской модели система найма определяет прямую зависимость положения в компании от возраста и опыта: в Японии нет молодых директоров, а уровень заработной платы напрямую зависит от стажа сотрудника.

Должности в американской системе определяются набором обязанностей и ответственности, каждый сотрудник стремится точно знать, кому он подчиняется и отчитывается. Сами же должности имеют свои названия и чем выше компания в мировой экономике, тем «громче» звучат эти названия. Несмотря на это, важность каждой должности определяется количеством ответственности, рентабельности сектора, который находится в подчинении, стратегическим значением для компании.

В Японии существует трехуровневая система управления и в отличие от американской системы, на должность руководства редко приглашаются люди со стороны. Организационная структура управления в японских корпорациях построена, как правило, по линейно-функциональному принципу: горизонтальной и вертикальной связи, в то время как в американской системе большая часть компаний соответствует только вертикальному принципу: в

ней отмечается точность и высокая организованность в распределении должностных обязанностей между работниками. В Японии организации не имеют разработанной структурной схемы.

Сейчас многие компании выбирают модели управления персоналом исходя из государственной или частной формы принадлежности компании. В независимых от государства корпорациях наблюдается переход к интернациональной модели управления, которая заключается в слиянии от-

дельных особенностей японской и американской систем. Любые рабочие отношения основываются на трудовых отношениях, которые закреплены определенными правовыми нормами. Теперь интернациональное управление персоналом можно определить как применение человеческих ресурсов в организации путем четырех факторов — отбора, развития, компенсаций и руководства — реализуемых с учетом категории страны и группы занятого персонала.

Литература:

1. Гольштейн, Г. Я. Основы менеджмента. — М: Дело, 2009. 239 с.
2. Никифорова, А. Н., Агафонова М. С. Уникальность японской модели управления в менеджменте // Современные наукоемкие технологии. 2014. № 7—2. с. 132.
3. Перегудова, С. А., Агафонова М. С. Особенности американской модели управления. // Современные наукоемкие технологии. 2014. № 7—2. с. 134.

Современные формы и методы стимулирования развития строительных организаций

Юсуфова Агаханум Мирземагомедовна, старший преподаватель;

Шыхмурзаева Зайнаб Даутовна, студент

Дагестанский государственный технический университет (г. Махачкала)

В статье раскрываются основные формы и методы стимулирования строительного производства, направленные на повышение его эффективности и полную реализацию имеющего потенциала строительной организации.

Ключевые слова: строительная организация, стимулирование, мотивация, управление предприятием

Строительные организации, в общем, как и строительство, являются основной отраслью для формирования и развития экономического потенциала страны, в котором функционируют не только государственные и муниципальные, региональные структуры, но и также частные предприниматели. Так как это является одной из важных отраслей, сфер развития экономики его необходимо стимулировать.

В нынешних условиях хозяйствования основы управления предприятиями, организациями строительного комплекса обязаны выстраиваться в комбинации методов и способов рыночной и государственной регуляции, с постепенным усилением применения рыночных элементов и механизмов к числу которых, в первую очередь можно отнести стимулирование производства и организаций.

Стимулы, равно как и мотивы, служат в качестве факторов влияния, которые руководители применяют с целью достижения определенных целей и результатов. С данной точки зрения стимулирования рассматривается нами, подобно одному из основных функций управления.

К принципам стимулирования можно отнести:

— обеспечение внутренней мотивации сотрудников, которая различна для каждого индивидуума;

— стимулирование необходимо принимать во внимание фактическую структуру ценностных ориентаций и интересов сотрудников, и более полную реализацию его потенциала;

— стимулирование должно соответствовать потребностям, интересам, способностям работника, т. е. механизм стимулирования должен быть адекватен механизму стимулирования работника [1].

Все стимулы можно относительно разделить на материальные и нематериальные. Приняв в качестве базы типологии предмет потребности можно отметить, пять видов стимулирования:

- материальное денежное;
- материальное неденежное;
- стимулирование временем;
- моральное;
- трудовое.

1. Материальное денежное стимулирование применяют денежные выплаты и санкции. Предметом потребности являются денежные средства. (оплата по тарифным ставкам и окладам, сдельным расценкам, различные доплаты, премии и их лишения.)