

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Лысенко А.О., Купреева Н.Ю. Модернизация общества как культурно-цивилизационный проект современной глобалистики // Актуальные проблемы модернизации высшей школы / СГУПС, НТИ-филиал МГУДТ. – Новосибирск: Изд-во СГУПС, 2014. – С. 341-344.
2. Ортега-и-Гассет Х. Эстетика. Философия культуры. – М.: Искусство, 1991. – 588 с.
3. Платон. Собр. соч. Т.3 (ч. 2) / под ред. А.Ф. Loseva. – М.: Мысль, 1994. – 654 с.
4. Розин В.М. Новая концепция происхождения человека и сознания // Социально-политический журнал. – 1993. – № 5-6. – С. 13-21.

THE SOCIETY OF CONSUMPTION AS A BASIC DESIGN, OBJECTIVE REQUIREMENT OF THE ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE HUMAN CIVILIZATION OR ITS IT IS A BLINDED MODEL?**LYSENKO Angelina Olegovna**Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
Siberian State University of Communications**LYSENKO Anatoly Ivanovich**Candidate of Philosophy, Associate Professor
Siberian University of Consumer Cooperatives
Novosibirsk, Russia

The paper discusses the main problems of human activity against the background of the growing contradictions of the worldview, socio-cultural, and hence the economic properties. It is argued that it is necessary to change the existing target social paradigm, which is unable to remove the existence of a tough opposition of the material and spiritual, cultural and civilizational; negatively affecting the quality of social being in general, an individual person in it.

Keywords: culture, civilization, labor activity, consumer society, personality.

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

МОТИВАЦИОННАЯ ГОТОВНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЙ К ИСПОЛЬЗОВАНИЮ ЗЕЛЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ*

АПЕНЬКО Светлана Николаевна

доктор экономических наук

ФОМИНА Юлия Андреевна

кандидат экономических наук

ФГБОУ ВО «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского»

г. Омск, Россия

Рассматривается роль и содержание зеленого управления проектами в рамках концепции устойчивого развития. Целью исследования ставится определение уровня и содержания мотивационной готовности предприятий к использованию зеленого проектного управления. С помощью метода экспертных оценок проводится анализ мотивационной готовности к внедрению зеленого управления проектами. Результатом стал вывод о том, что на данном этапе развития устойчивости в России лидирующим мотивом выступает необходимость соответствовать требованиям зарубежных партнеров.

Ключевые слова: проект, зеленое управление, мотивационная готовность.

Проектная форма деятельности и управление проектами развивается в России в последние годы высокими темпами. Методология, включая методы и методики, управления проектами на российских предприятиях во многом тождественна международным стандартам и методологиям [2]. Это связано с процессом глобализации, стирания границ в приемах и технологиях управления проектами в разных странах.

Одной из базовых и развивающихся во всех странах мира методологий или концепций является концепция устойчивого развития. Идея данной концепции на уровне проектного управления заключается в том, чтобы любой проект предприятия преследовал не только экономические выходы в данный текущий момент времени, но и социальные, экологические эффекты в текущей и долгосрочной перспективе [3; 4]. Эта концепция поддерживается социально-экономической и экологической политикой многих зарубежных стран, включая Россию.

Устойчивое управление проектом – это управление, которое:

– не влечет за собой и не возлагает дополнительные затраты на последующие проекты, особенно проекты в долгосрочной перспективе, за-

трагивающие жизнь следующих поколений;

– обеспечивает постоянное простое и/или расширенное воспроизводство производственного потенциала на перспективу;

– обеспечивает максимально возможное замедление темпов истощения запасов невозобновимых природных ресурсов (например, полезных ископаемых) с перспективой в будущем их замены на другие нелимитированные виды ресурсов. Например, частичная замена нефти, газа, угля на альтернативные источники энергии – солнечную, ветровую и пр.;

– способствует созданию таких условий, при которых человечество может жить только на проценты с природного капитала (возобновимых природных ресурсов), не затрагивая сам капитал, не растрачивая данный капитал;

– имеет одним из ключевых показателей эффективности минимизацию отходов на основе внедрения малоотходных, ресурсосберегающих технологий;

– предполагает, что загрязнение окружающей среды (как суммарное, так и по видам) в перспективе не должно превышать его современный уровень. Считается, что возможность минимизации загрязнения до социально и экономически приемлемого уровня («нулевого» загрязнения) ожидать нереально.

Названные аспекты являются критериями устойчивого развития на длительную перспективу,

*Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 18-010-01140

которые необходимо учитывать при инициации проектов, их планировании, организации, контроле и оценке при закрытии. Их учет позволит сохранить окружающую среду для следующих поколений и не ухудшит экологические условия проживания. Большой акцент на эколого-экономической политике при реализации проектов привело к тому, что часто устойчивое управление проектами и «зеленое» управление проектами рассматриваются в качестве синонимов.

Несмотря на то, что политика устойчивого развития поддерживается в России на законодательном уровне, тем не менее, не многие предприятия перешли к ее осознанному использованию. Возникает вопрос о том, какие побудительные мотивы сегодня ведут предприятия к устойчивости и какие мотивы могли бы сделать эту политику повседневной практикой предприятий.

Целью нашего исследования стало определение уровня и содержания мотивационной готовности предприятий к использованию зеленого проектного управления. Основным методом исследования стали экспертные оценки на предприятиях, которые обратили свое внимание на политику устойчивости и стараются ее применять в своей деятельности.

Под мотивационной готовностью предприятий мы понимаем наличие у предприятий определенного отношения к зеленому управлению проектами, наличие определенного уровня намерений начать использовать у себя эту концепцию в виде конкретных мероприятий. Причем, данные намерения обусловлены мотивами как побудительными причинами к конкретной деятельности [1].

Нас интересуют, какие именно мотивы вызывают или подавляют желание предприятий использовать концепцию зеленого управления проектами. Гипотезой нашего исследования стало предположение о том, что в структуре мотивов ведущим побудительным мотивом на данный период является мотив необходимости реагирования на требования внешней среды предприятия. При этом в структуру потенциальных мотивов мы включили разные мотивационные побудители. К ним могут относиться: государственная политика в отношении устойчивости, наличие государственных мер влияния на предприятия с целью внедрения устойчивости, наличие в структуре

ценностей высшего менеджмента предприятий ценностей устойчивости, потребность предприятий во вхождении в международный рынок и установление партнерства с международными или зарубежными компаниями и иные.

Для достижения цели и проверки гипотезы нами предложен вопрос экспертам: «Согласны ли вы с утверждением, что перечисленные ниже причины (мотивы) приводят (могут привести) к внедрению устойчивого управления в вашей организации?».

Количество опрошенных экспертов – 24 человека с 10 предприятий г. Омска, которые приступили к внедрению устойчивого управления проектами или имеют хороший положительный опыт. Отраслевая принадлежность предприятий: нефтехимия, химическая отрасль, машиностроение, отрасль строительства. Должности экспертов: директор предприятия, директор (заместитель директора) по качеству, заместитель директора по производству, руководитель службы маркетинга, руководитель HR-службы.

Полученные ответы экспертов представлены в таблице 1.

Результаты демонстрируют, что основным мотивом обращения к устойчивому управлению проектами является необходимость работать с зарубежными партнерами и следовать зарубежной практике. Можно сказать, что политика устойчивости пока на многих предприятиях внедряется не на основе глубинных мотивов, а в результате необходимости следовать требованиям работы на внешнем рынке. Поэтому наша гипотеза может быть признана подтвержденной.

Кроме указанного мотива значимы для предприятий и различные экономические факторы, в частности, рост цен на энергию, материалы, вывоз и утилизацию отходов, следовательно, возможность получить большую норму прибыли и увеличить долю рынка при сокращении расходов на энергию и материалы. Слабо развитым мотивом можно признать ценностный мотив: новое видение того как должен быть устроен мир, стремление к новой культуре и новой социальной парадигме. Также эксперты предприятий слабо поддерживают идею об ужесточении законодательных норм в области экологической и социальной ответственности, в т. ч. увеличение налогов, штрафов и санкций.

Таблица 1

**ОТВЕТЫ ЭКСПЕРТОВ НА ВОПРОС:
«СОГЛАСНЫ ЛИ ВЫ С УТВЕРЖДЕНИЕМ, ЧТО ПЕРЕЧИСЛЕННЫЕ НИЖЕ
ПРИЧИНЫ (МОТИВЫ) ПРИВОДЯТ (МОГУТ ПРИВЕСТИ) К ВНЕДРЕНИЮ
УСТОЙЧИВОГО УПРАВЛЕНИЯ В ВАШЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ?» (% ОТВЕТИВШИХ)**

Причины (мотивы)	Степень согласия				
	Полностью согласен	Скорее согласен	Наполовину согласен, наполовину нет	Скорее не согласен	Не согласен
создание и поддержка положительного образа компании (PR) как устойчивой, «зеленой» компании	33	33	21	8	5
рост цен на энергию, материалы, вывоз и утилизацию отходов, следовательно, возможность получить большую норму прибыли и увеличить долю рынка при сокращении расходов на энергию и материалы	50	26	16	8	0
ужесточение законодательных норм в области экологической и социальной ответственности, в т. ч. увеличение налогов, штрафов и санкций	13	26	29	16	16
наше новое видение того как должен быть устроен мир, стремление к новой культуре и новой социальной парадигме	0	4	36	60	0
необходимость работать с зарубежными партнерами и следовать зарубежной практике	66	34	0	0	0

Таким образом, устойчивое управление проектами внедряется на предприятиях. Оно соответствует современным трендам развития мировой экономики и общества в целом. При этом важно понять, почему российские предприятия приступают к политике устойчивости, какие

главные мотивы. Наше исследование показало, что на данном этапе развития устойчивости в России лидирующим мотивом выступает необходимость соответствовать требованиям зарубежных партнеров, включенность в международную практику проектного управления.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Мотивация персонала: Учебное пособие. Практические задания (практикум). – М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2010. – 640 с.
2. Управление проектами: учебное пособие / С.Н. Апенько и др. – Омск, 2014. – 384 с.
3. Maltzman R., Shirley D. Green Project Management. – Boca Raton, FL, CRC Press, 2010. – 209 p.
4. Robertson M. Sustainability Principles and Practice. 2nd edition. – Routledge, 2017. – 418 p.

MOTIVATIONAL READINESS OF ENTERPRISES TO USE GREEN PROJECT MANAGEMENT

APENKO Svetlana Nikolaevna

Doctor of Economic Sciences

FOMINA Julia Andreevna

Candidate of Economic Sciences

Omsk State University. F.M. Dostoevsky
Omsk, Russia

The role and content of green project management within the framework of the concept of sustainable development is considered. The purpose of the study is to determine the level and content of the motivational readiness of enterprises to use green project management. Using the method of expert assessments, an analysis of motivational readiness for the implementation of green project management is carried out. The result was the conclusion that at this stage of development of sustainability in Russia, the leading motive is the need to comply with the requirements of foreign partners.

Keywords: project, green management, motivational readiness.

ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ДВИЖУЩИЙ ФАКТОР РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

КРАВЧЕНКО Дарья Владимировна

ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет»

Программа ««Инновационные персонал-технологии и управление карьерой»

г. Санкт-Петербург, Россия

Обучение является неотъемлемой частью процесса управления персоналом и занимает лидирующие позиции наравне с мотивацией, адаптацией, экономикой труда – все эти процессы также взаимосвязаны. Для обеспечения непрерывного роста и развития организации, ей необходимы квалифицированные кадры. В наше время, несомненно, важна роль образования и уровня квалификации работника, но с учетом скорости обновления знаний, на первое место встанут его профессиональные компетенции.

Ключевые слова: обучение, персонал, организация, инновационные методы обучения персонала, повышение квалификации, развитие организации.

Для развития и поддержания профессионализма сотрудников, необходимо создавать эффективные программы обучения с дальнейшим их совершенствованием, обновлением и дополнением. Кроме того, необходимо брать на вооружение именно инновационные программы подготовки сотрудников. Инновацией здесь может выступать эффективное освоение большого количества материала в сжатые сроки; применение технологий, позволяющих получать знания на практике без ущерба производственному процессу; интерактивность, доступность и практичность процесса обучения.

Актуальность данной темы заключается в том, что в настоящее время происходит быстрый процесс обновления информации, требующий такого же быстрого приспособления и обновления знаний

работников. Система обучения на многих предприятиях разрабатывается единожды, и сотрудники могут проходить обучение по ней в течение долгого времени (1 год, 2 года или 3). С учетом того, что мы живем в век информационных технологий, система обучения быстро устаревает и становится неэффективной, что приводит к снижению экономических показателей деятельности, к потерям клиентов, имиджа организации и конкурентоспособности на рынке.

В настоящей работе раскрываются аспекты эффективности инновационных методов обучения.

Цель данной статьи – отбор инновационных методик обучения персонала.

Обучение персонала – неотъемлемая составляющая любой системы управления персоналом, а значит, и организации в целом. От качественного и