

МОЛОДОЙ

ISSN 2072-0297

УЧЁНЫЙ

международный научный журнал

СПЕЦВЫПУСК

Результаты научных исследований студентов филиала ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный университет экономики и сервиса» в г.Артеме

Является приложением к научному журналу «Молодой ученый» № 9 (113)

«Недостатки физического и нравственного развития, приобретенные в младенчестве и в возрасте первого детства, часто вообще составляют непоправимое зло, с которым уже не удается справиться в позднейшем возрасте, несмотря на всевозможные старания родителей и усилий врачей и педагогов.»

«Если больному после разговора с врачом не становится легче, то это не врач.»

«Всякий знает, какое магическое оздоравливающее действие можно приобрести одно утешительное слово со стороны врача и, наоборот, как иногда убийственно... действует на больного суровый холодный приговор врача.»

16+

9.4

2016

СОДЕРЖАНИЕ

<p>Адушев М. Н., Лагутенко С. Н. Проблемы импортозамещения товаров в России и пути их решения1</p> <p>Ботнарь О. Ю., Ермакова Д. О., Алёщенко В. Н. Выявление наиболее продуктивных способов словообразования программистских и IT-терминов 4</p> <p>Валевский Р. С., Страмоусова С. А. Анализ использования «облачных технологий» для компаний и конечных пользователей 6</p> <p>Волошина А. А. «Директ-костинг» как метод эффективного развития малого предпринимательства в Российской Федерации..... 9</p> <p>Забелина Т. И., Максимов М. И. Обзор ситуации в банковском секторе Российской Федерации12</p> <p>Забелина Т. И., Мамаева А. Р. Обзор инвестиционной ситуации Приморского края за 2010–2014 гг.....16</p> <p>Зубехина А. Г. Украина как центр неофашизма в Европе (на примере использования нацистской символики современными политическими организациями Украины)19</p> <p>Ищенко В. В., Колоница А. Ю., Груздева Т. Г. Инфляционные процессы в экономике России в период санкций..... 21</p> <p>Клименко Н. К., Пелипас В. О., Страмоусова С. А. Анализ современных средств автоматизации офисного делопроизводства.....23</p> <p>Косиняева В. С., Рахимкулова К. Л. Формирование системы мотивации и стимулирования персонала в ООО «Ориджин-ДВ».....25</p>	<p>Кузьмина С. В., Попова Е. А. Малое предпринимательство в системе социально-экономического развития Приморского края28</p> <p>Лагутенко С. Н. Украинский политический кризис 2014 года как объект информационной войны между Россией и Украиной 30</p> <p>Лазарева С. П., Лукашина Н. В. Бухгалтерская отчетность и ее значение в коммерческих организациях33</p> <p>Лихошва И. С., Журавский Е. А. Анализ терминологии в сфере аудио и видео монтажа.....35</p> <p>Лихошва И. С., Щепланова Е. М. Особенности использования фразовых глаголов в экономических текстах.....38</p> <p>Мамедова А. М., Кенсарина М. В. Особенности девиантной социализации несовершеннолетних..... 40</p> <p>Матвеевкова О. С., Лукашина Н. В. Применение учетной политики в действующей практике учета в коммерческих организациях.. 42</p> <p>Мирошниченко А. А. Проблема стагнации и рецессии российской экономики45</p> <p>Мухаметова Э. И., Алёщенко В. Н. Выявление наиболее продуктивного способа словообразования туристских терминов48</p> <p>Пантелейкина С. С., Крюкова Е. Р. Диагностика мотивационного профиля сотрудников в организации ПАО «Ростелеком» Приморский филиал Арсеньевский ЛТЦ г. Арсеньев.....51</p>
---	--

Забелина Т. И., Реснянская М. А.	
Анализ международной бизнес-среды Республики Корея и Германии	55
Реснянская М. А., Кузьмина С. В.	
Влияние социальных сетей на мировоззрение студентов	61
Сенкальский Р. А., Страмоусова С. А.	
Кластерный анализ разработки современных алгоритмов обработки данных	63
Скаченко О. М., Силаева К. Р.	
Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности разных категорий работников на примере ОАО «Комплекс» г. Находка	65
Стрельников А. Ю., Страмоусова С. А.	
Технология беспроводной передачи данных Wi-Fi.....	67
Татусь К. Ю., Кузьмина С. В.	
Влияние родительской семьи на успеваемость студентов	69
Фурсина Т. А., Кузьмина С. В.	
Отношение молодежи к незарегистрированному браку.....	72
Фурсина Т. А., Кузьмина С. В.	
Основные механизмы и инструменты государственной поддержки малого и среднего предпринимательства	74
Фурсина Т. А.	
Факторы институционализации социально- экономической мобильности населения России.....	77
Якупова И. А., Груздева Т. Г.	
Проблемы разрыва между прожиточным минимумом и минимальным размером оплаты труда в Российской Федерации	80

Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности разных категорий работников на примере ОАО «Комплекс» г. Находка

Скаченко Ольга Михайловна, помощник специалиста отдела кадров
ОАО «Комплекс» г. Находка

Силаева Ксения Романовна, студент
Филиал ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный университет экономики и сервиса» в г. Артеме

Для современной России вновь становится актуальной в связи со сложной экономической ситуацией проблема мотивации персонала. Даже в условиях кризиса основной задачей для организации остается сохранение или повышение качества продукции при сокращении издержек. При грамотном использовании методов мотивации персонала и знании мотивационного профиля своих сотрудников можно выполнить эту задачу.

Ключевые слова: кадровые процессы, мотивация персонала, стимулирование, мотивационный профиль.

Организации любых сфер деятельности и форм собственности вынуждены время от времени проводить мероприятия по стимулированию труда и мотивации своего персонала. Сегодня в связи с экономической ситуацией в стране данная проблема вновь стала актуальной. В условиях кризиса основной задачей организаций становится снижение издержек при сохранении или повышении качества продукции и услуг. Как правило, для достижения этой цели организации в большинстве случаев используют такую кадровую технологию, как нематериальная мотивация персонала, которое позволяет воздействовать на персонал предприятия с меньшим количеством издержек [4, с. 88].

Сущность мотивации заключается в том, чтобы персонал фирмы выполнял работу в соответствии с делегированными ему правами и обязанностями, соотносясь с принятыми управленческими решениями [2]. Для построения качественной и эффективной системы мотивации необходимо изучение мотивационного профиля всех сотрудников организации, необходимо выявить основные стимулы и мотивы персонала. Выявив основные потребности человека, побуждающие его к труду, профессиональной деятельности, и удовлетворив их, получим высокую удовлетворенность работой и, как следствие, высокий уровень лояльности и мотивации [6]. Если выбор системы мотивации сделан эффективно, то руководитель получает возможность координировать усилия многих людей и сообща реализовывать потенциальные возможности группы работников. Для изучения мотивационного профиля, исследователями составлено множество типологий, опросников.

Нами проведено изучение мотивационного профиля сотрудников компаний ОАО «Комплекс» на примерах мотивационных профилей 5 сотрудников бухгалтерского отдела и 20 сотрудников, работающих на земельно-ройных машинах (ЗРМ). В качестве методики исследования, использовался опросник Ш.Ричи и П.Мартина. Он был разработан и апробирован специально для того, чтобы выявлять факторы мотивации, которые высоко оцениваются работником, а также те факторы, которым он придает

мало значения, как потенциальным источникам удовлетворения выполняемой работой. В ходе обработки, полученные данные были усреднены, что позволило составить мотивационный профиль каждой группы сотрудников. Важной информацией для анализа результатов прохождения опроса является то, что все сотрудники ЗРМ имеют среднее и техническое образование, а сотрудники, работающие в бухгалтерском отделе, имеют высшее образование.

Основным мотивационным фактором для первой категории работников (ЗРМ) является — потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении; желание иметь работу с хорошим набором льгот и надбавок. По результатам исследования бухгалтерии так же можно утверждать, что такой фактор как вознаграждение имеет одну из ключевых позиций в данном мотивационном профиле. Это 21 % от всех утверждений.

Высокое значение фактора «вознаграждение» показывает, что главным мотивом, движущей силой работников являются деньги. Руководителю необходимо отдавать себе отчет в том, что те сотрудники, которые придают наивысшее значение именно этому фактору, наверняка очень нуждаются в деньгах. И иногда они могут сделать за деньги «все что угодно». Можно предположить, что сотрудники с подобными результатами тестирования склонны к нарушениям норм поведения. Помимо этого, действия руководства (политика в области поощрительных выплатах) для таких сотрудников воспринимаются как угроза их дополнительному заработку [5].

Мотивация работников, имеющих высокие показатели потребности в деньгах, с одной стороны, проста: если существует возможность больше заработать, прилагая больше усилий, то работники будут высоко мотивированными и удовлетворенными работой. С другой стороны, мотивация при помощи денег сопряжена с такими трудностями, как потеря управленческого контроля, определение справедливого уровня вознаграждения и др. Прежде чем мотивировать таких работников, нужно убедиться в их компетентности [1].

Самым незначительным фактором для работников ЗРМ является — самосовершенствование. Это показатель желаний независимости и развития. Возможно, это связано с тем, что у данной категории сотрудников преобладает ручной труд, а не интеллектуальный. Им проще быть зависимыми и следовать инструкциям руководителя, нежели развиваться, расти дальше по карьерной лестнице.

Для работников же бухгалтерского отдела главенствующую роль играет рост и развитие личности. Люди, имеющие высокую потребность в самосовершенствовании, оценивают свою работу именно с позиций независимости. Персональный рост подталкивает их к самостоятельности, которая в своем крайнем выражении может превращаться в желание ни от кого не зависеть. Мотивация работников с такими стремлениями требует от руководителя умения соотносить то, к чему они стремятся, с тем, что необходимо организации [6].

Как отмечают авторы опросника Ш. Ричи и П. Мартин, само обсуждение этой проблемы со своим работником может играть мотивирующую роль, так как покажет ему, что руководитель понимает его потребности и стремится удовлетворить их.

С целью мотивации, таких работников следует периодически направлять на обучающие курсы, семинары для повышения навыков и знаний, привлекать к обучению персонала, к выполнению заданий, требующих саморазвития. Этот фактор характерен для работников занятых интеллектуальным трудом.

ОАО «Комплекс» большое предприятие, дающее рабочие места разным категориям сотрудников. В зависимости от должности, занимаемой на предприятии, нужна и соответствующая система мотивации и стимулирования труда. Опросив сотрудников бухгалтерского отдела и со-

трудников ЗРМ можно увидеть четко выстроенную линию мотивационного профиля. Для обеих исследуемых групп основополагающим является материальное стимулирование труда. Управление мотивацией, заключающейся в деньгах, — это акт балансирования между потребностями персонала в деньгах и потребностями бизнеса в защите.

На основе исследования мотивационного профиля персонала ОАО «Комплекс» можно сделать вывод о том, что персонал с разными потребностями требует свой, особенный подход к системе мотивации и стимулирования труда. Что хорошо для одних, совершенно не нужно другим. Основные показатели двух категорий работников очень разнятся, что говорит о зависимости мотиваторов от образования, рода деятельности, возраста и др. Проведенное исследование позволяет сделать вывод:

Главным мотивационным фактором в настоящее время для обеих категорий сотрудников является — вознаграждение;

Самосовершенствование, как фактор, для обеих категорий является противоположным;

Многие показатели групп разные, что позволяет сделать вывод о том, что руководство должно разрабатывать системы стимулирования труда для каждой из категорий сотрудников.

Результаты анализа данного опыта показывают, что в условиях кризиса у основной части персонала ОАО «Комплекс», основным мотиватором являются деньги. В частности у сотрудников ЗРМ этот мотив составляет 21%. В свете полученных результатов, в качестве главной рекомендации для руководителя можно указать поиск и развитие новых побудительных мотивов у персонала. Но стоит помнить, что для каждой категории сотрудников мотивы будут свои.

Литература:

1. Варданын И.С. Национально-страновые аспекты мотивации персонала Учебное пособие. — СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2010. — 68 с.
2. Кибанов, А. Я. Управление персоналом: Энциклопедический словарь. М.: ИНФРА-М, 2014. — VIII. 483 с.
3. Лайкер Дж. Мотивация: уроки для других компаний/ Дж. Лайкер — М.: Альпина Паблишер, 2011. 216 с.
4. Проблемы экономики и управления предприятиями, отраслями, комплексами: монография. Книга 30 / Е. Н. Волк, Б. Даулетбаков, Е. В. Джамай и др. / Под общ. ред. С. С. Чернова. — Новосибирск: Издательство ЦРНС, 2016. — 220 с.
5. Царева, Н. А. Особенности социальной стратификации населения в Приморском крае/Н. А. Царева // Фундаментальные исследования. 2014. — № 12—10. — с. 2261—2264.
6. Ричи., Ш. К. Управление мотивации учебник для студ. вузов: пер. с англ. / Ш.К. Милл, П.Р. Мартин — 3-е изд. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. — 535 с. — (Зарубежный учебник).

Технология беспроводной передачи данных Wi-Fi

Стрельников Алексей Юрьевич, студент;

Страмоусова Светлана Анатольевна, старший преподаватель

Филиал ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный университет экономики и сервиса» в г. Артеме

В современном информационном мире достаточно много различных информационных технологий, которые широко используются в различных сферах деятельности. Одна из таких технологий Wi-Fi. Трудно себе представить современные сети без данной технологии. Если обратиться к истории, то технология Wi-Fi зародилась в 1985 году, когда в США Федеральное агентство по связи (англ. — Federal Communications Commission) разрешило нелицензированное использование определенных частот радиоспектра всеми желающими. Данным решением заинтересовались многие государственные структуры в других странах, а в дальнейшем и различные компании, которые в коммерческих целях начали разрабатывать устройства для налаживания беспроводных сетей [1]. Через шесть лет две голландские компании NCR Corporation и AT&T первыми представили миру готовую к использованию технологию беспроводной передачи данных, данный совместный продукт этих компаний назвали WaveLAN и предназначался только для оптимизации работы кассовых систем посредством беспроводной передачи информации на скорости от 1 до 2 Мбит/с [1].

Название технологии **Wi-Fi берется от** английской фразы Wireless Fidelity, которая переводится как «высокая точность беспроводной передачи данных». Сокращение Wi-Fi используется для обозначения торговой марки **Wi-Fi Alliance** (альянс совместимости беспроводного оборудования Ethernet) и обозначает технологию беспроводных сетей, построенных с использованием стандарта **IEEE 802.11** (Institute of Electrical and Electronics Engineers — Институт Инженеров Электротехники и Электроники) [2].

Принцип действия технологии **Wi-Fi достаточно прост. Для организации сети необходимо иметь специ-**

альное оборудование, а именно — точка доступа, то есть роутер, подключенный к проводной сети Интернет и устройство, которое нужно подключить к беспроводной Wi-Fi сети, оснащенное радиомодулем. Роутер оборудован точно таким же радиомодулем, который выполняет функции приема и передачи беспроводного сигнала. Эти модули могут быть от разных производителей, и отличаться между собой конструкцией чипа, но благодаря единому стандарту Wi-Fi обеспечивается полная их совместимость, что означает возможность подключения различных устройств к сети Wi-Fi [3]. То есть для того, чтобы подключиться к Интернету через Wi-Fi сеть, недостаточно лишь иметь модуль Wi-Fi в ноутбуке или смартфоне. На сегодняшний день, многие общественные места в крупных городах имеют платную или бесплатную сеть Wi-Fi, с помощью которой можно подключиться к Интернету, имея лишь устройство с поддержкой стандарта Wi-Fi. На рисунке 1 представлена схема работы Wi-Fi маршрутизатора [3].

Применяемые в сетях Wi-Fi приемники и передатчики напоминают устройства, используемые в сотовых телефонах и дуплексных портативных радиостанциях. Они передают и принимают радиоволны, а также преобразовывают цифровой сигнал в радиоволны и наоборот. Отличие устройств Wi-Fi от аналогичных устройств состоит в том, что они используют частоты 2,4 ГГц или 5 ГГц, которые существенно выше, что позволяет передавать больше данных [2].

Как и любой другой способ передачи данных через Интернет, технология Wi-Fi имеет свои отличительные стороны. В таблице 1 представлены основные преимущества, а также отрицательные стороны использования беспроводной сети Wi-Fi.



Рис. 1. Схема работы Wi-Fi маршрутизатора

Таблица 1. Достоинства и недостатки технологии Wi-Fi

Достоинства Wi-Fi	Недостатки Wi-Fi
Организация, использование и расширение сети без использования кабеля.	Помехи в использовании сети, т. к. частотный диапазон 2.4 GHz используют многие другие устройства, поддерживающие Bluetooth.
Возможность предоставления доступа к сети мобильным устройствам.	Ограничения на использование частотных диапазонов.
Большой выбор на рынке Wi-Fi устройств и их совместимость благодаря обязательной сертификации оборудования Wi-Fi Alliance.	Обязательная регистрация точки беспроводного доступа и адаптера Wi-Fi с мощностью излучения, превышающей 100 мВт в РФ.
Мобильность клиентов и возможность пользования интернетом в любой обстановке.	Информационная безопасность, т. е. алгоритм шифрования WEP (WiredEquivalentPrivacy) может быть взломан.
Возможность использования одной точки доступа несколькими пользователями.	

Исходя из приведенных данных можно увидеть огромное преимущество данной технологии, поэтому со временем Wi-Fi будет только совершенствоваться в плане надежности, безопасности, скорости передачи данных. По оценкам авторитетных аналитических агентств, его объёмы ежегодно увеличиваются на 60–100% [1]. В ближайшем будущем технология Wi-Fi перейдет от коммерческого использования к бесплатному. Во многих городах уже ведется работа в этом направлении, где инициаторами бесплатной сети выступают городские власти, молодежные организации, библиотеки и т. п., которые позволяют всем желающим использовать свои точки доступа в сеть Интернет. Поэтому в ближайшее время на территории многих стран будут появляться города, районы, в которых можно будет бесплатно подключиться к сети Интернет с помощью Wi-Fi, как например, Иерусалим — первый город на планете, жители и гости которого могут бесплатно подключаться к сети с помощью Wi-Fi устройств.

Если рассматривать статистику точек доступа Wi-Fi в мире, то по данным компании iPass сейчас в мире более

47,7 млн хотспотов [5]. Если анализировать данные, предоставленные данной компанией, то из диаграммы видно, что самый большой рост точек доступа в Северной Америке. На втором месте Россия. Страны Африки пока имеют наименьшее количество хотспотов, но они в самом начале пути. Почти на одном уровне оказалась Европа и Латинская Америка. Данные представлены на рисунке 2.

Компания InformaTelecoms&Media по заказу WirelessBroadbandAlliance провела статистические исследования в плане использования устройств пользователями для выхода в Интернет. По данным исследования видно, что почти половина пользователей 48% продолжает использовать ноутбуки для выхода в Интернет через точку доступа Wi-Fi, более трети 36% используют смартфоны, и только около 10% используют планшетные компьютеры [4].

В заключении можно сказать, что технология Wi-Fi имеет широкое использование во всем мире. Достоинствами данной технологии является простой и быстрый доступ к сети Интернет, возможность подключения к

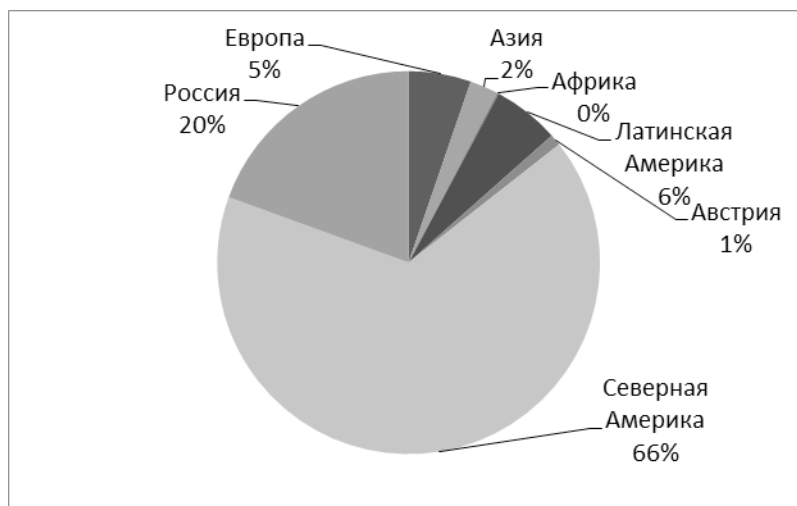


Рис. 2. Использование Wi-Fi в мире

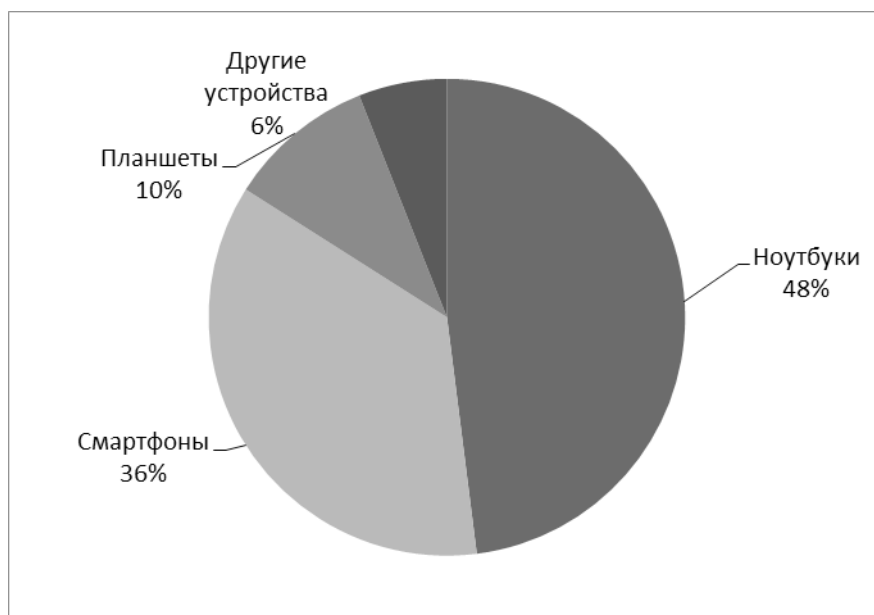


Рис. 3. Устройства для использования Wi-Fi

сети в любой момент, меньшая стоимость организации по сравнению с другими способами выхода в Интернет, но в то же время огромным недостатком является негарантированная защищенность соединения. Иными сло-

вами, использование точки доступа — самый удобный вариант подключения к Интернету в пределах своего дома за счет своей особенности подключения сразу нескольких устройств.

Литература:

1. Как появился Wi-Fi // Seoded. ru. URL: <http://www.seoded.ru/istoriya/internet-history/wi-fi.html> (дата обращения: 16.03.2016).
2. Технология Wi-Fi — принципы работы, преимущества и недостатки // Mobi-city. ru. URL: http://www.mobi-city.ru/articlereview/wi-fi_technology (дата обращения: 16.03.2016).
3. Как работает Wi-Fi // Рос-Кит. URL: <http://www.it.gos-kit.ru/help/internet/kak-rabotaet-wi-fi> (дата обращения: 16.03.2016).
4. Статистика использования публичных хотспотов Wi-Fi // Простые беспроводные решения. URL: https://simplewireless.wordpress.com/2011/11/15/wifi_hotspot_statistics_2011/ (дата обращения: 16.03.2016).
5. Карта роста точек доступа Wi-Fi в мире — Россия прирастает вчетверо быстрее Европы // Telekomza. URL: <http://telekomza.ru/2014/11/07/karta-rosta-tochek-dostupa-wi-fi-v-mire-rossiya-prirastaet-vchetvero-bystree-evrogory/> (дата обращения: 16.03.2016).

Влияние родительской семьи на успеваемость студентов

Татусь Ксения Юрьевна, студент;

Кузьмина Светлана Валерьевна, кандидат социологических наук

Филиал ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный университет экономики и сервиса» в г. Артеме

В настоящее время в современной России идут серьезные изменения семейной структуры, сходные с западными тенденциями. Сюда можно отнести проживание детей в неполных семьях (с одним из родителей); в семьях, где детей воспитывают бабушки и дедушки, при наличии родителей; растет число сводных семей и др. [3].

По переписи населения в 2010 г. семьи с обоими родителями составляли 69% всех семей с детьми до 18 лет, материнские семьи — 26%, отцовские — 5%, причем данных о числе сводных семей не предоставлялось. Перспективы развития института семьи и родительства многие российские и зарубежные ученые рассматривают сквозь призму