



НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЕ  
КОМПЕТЕНЦИИ  
УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ



## АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

СБОРНИК НАУЧНЫХ СТАТЕЙ  
III НАЦИОНАЛЬНОЙ НАУЧНО-  
ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ

ЧАСТЬ II

Москва  
2021

## ОГЛАВЛЕНИЕ:

|                                                                                                                          | Название публикации                                                                                                                                              | Стр.  | Цит. |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|------|
| <input type="checkbox"/><br>            | <b>АНАЛИЗ ПОДХОДОВ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОЦЕССОВ АДАПТАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СУБЪЕКТАХ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ</b><br><i>Аврамчук Л. В.</i>              | 12-23 | 0    |
| <input type="checkbox"/><br>            | <b>ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА ПРИ АВТОМАТИЗАЦИИ ПРОЦЕССА УЧЕТА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ</b><br><i>Акиндинова К. А.</i>                                      | 23-29 | 0    |
| <input type="checkbox"/><br>            | <b>НАЗНАЧЕНИЕ, ПРОВЕДЕНИЕ И ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ</b><br><i>Антонова А. В.</i>                                               | 29-34 | 0    |
| <input type="checkbox"/><br>            | <b>НЕМАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ СОТРУДНИКОВ</b><br><i>Анюхин К. Э.</i>                                                                                               | 34-40 | 0    |
| <input type="checkbox"/><br>            | <b>ПРАКТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ТЕНДЕНЦИЙ РАЗВИТИЯ ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СФЕРЕ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ</b><br><i>Баев А. А., Танчев Ж. Д.</i> | 40-48 | 0    |
| <input checked="" type="checkbox"/><br> | <b>СИСТЕМА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ ДОСТИЖЕНИЯ ГАРМОНИИ МЕЖДУ ЗАДАЧАМИ ОРГАНИЗАЦИИ И ЛИЧНЫМИ АМБИЦИЯМИ ЕЕ ПЕРСОНАЛА</b><br><i>Барановский Д. К.</i>         | 48-54 | 0    |

4. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б., Кибанова Л.Н. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие. – М.: КноРус, 2021. – 358 с. ISBN 978-5-406-03654-9.

5. Пуляева В.Н. Теория управления персоналом: учебное пособие. – М.: КноРус, 2021. – 123 с. ISBN 978-5-4365-5599-7

6. Федеральная служба государственной статистики (Росстат). Статистический сборник труд и занятость в России 2019. – [Электронный ресурс]. URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Trud\\_2019.pdf](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Trud_2019.pdf) (дата обращения 07.12.2021)

**УДК: 331.2**

Барановский Д.К.

2 курс, направление 38.04.02

Руководитель: к.э.н., доц. Колпакова Н.П.

Сибирский государственный индустриальный университет

## **СИСТЕМА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ ДОСТИЖЕНИЕ ГАРМОНИИ МЕЖДУ ЗАДАЧАМИ ОРГАНИЗАЦИИ И ЛИЧНЫМИ АМБИЦИЯМИ ЕЕ ПЕРСОНАЛА**

**Аннотация:** данная статья посвящена изучению, определению эффективной системы вознаграждения как инструмента достижения гармонии между задачами организации и личными амбициями ее персонала. Описаны задачи системы вознаграждения, выработаны правила составления системы поощрения персонала. Приведены данные исследования, где указано процентное соотношение форм вознаграждения по годам, выявлена новая тенденция в системе вознаграждения. Сформулирован перечень требований предъявляемых к мерам вознаграждения сотрудников. Сделан вывод о том, что система вознаграждения может помочь работнику в достижении его личных целей самосовершенствования, способствовать его саморазвитию.

**Ключевые слова:** система вознаграждения, вознаграждение, производительность труда, амбиции, задачи организации, управление.

Baranovsky D.K.  
2 course, direction 38.04.02  
Ph.D. Kolpakova N.P.  
Siberian State Industrial University

## **REMUNERATION SYSTEM AS A TOOL TO ACHIEVE HARMONY BETWEEN THE TASKS OF THE ORGANIZATION AND THE PERSONAL AMBITIONS OF ITS PERSONNEL**

**Abstract:** this article is devoted to the study, definition of an effective reward system as a tool to achieve harmony between the objectives of the organization and the personal ambitions of its personnel. The tasks of the remuneration system are described, the rules for drawing up the personnel incentive system are developed. The research data are presented, where the percentage ratio of the forms of remuneration is indicated by year, and a new tendency in the remuneration system is revealed. A list of requirements for measures of remuneration of employees has been formulated. It is concluded that the remuneration system can help the employee to achieve his personal goals of self-improvement, contribute to his self-development.

**Key words:** Reward system. Reward. Performance indicators. Ambitions. Objectives of the organization. Management.

Система вознаграждения сотрудников – это составная часть системы мотивации. Система вознаграждения является важным инструментом, при помощи которого решаются основные задачи для эффективной деятельности любой организации. Такие вопросы затрагивали многие авторы, среди которых Н.Л. Иванова, А.А. Литвинюк, С.Ю. Трапицын и др. Однако тенденции в трудовых отношениях меняются с частой периодичностью, поэтому в статье будет раскрыт новый аспект системы вознаграждения – баланс между выполнением задач организации и достижением амбициозных целей сотрудников.

Успешность организации во многом зависит от деятельности её персонала. Его поведение напрямую зависит от внутренней и внешней среды, но огромное влияние на

образование установок и желание к достижению определенного результата оказывает только внутренняя среда, то есть отношения в коллективе, высокая степень мотивации сотрудников, взаимопонимание между начальником и подчиненным. Трудовое поведение персонала дает предприятию возможность функционировать, добиваться значимых экономических целей. На сегодняшний день наиболее важным ресурсом любого предприятия выступают его сотрудники. Не все менеджеры осознают, насколько трудно влиять на данный ресурс. От того, насколько действенной станет работа служащих, зависит успех предприятия. Главная задача управляющих заключается в том, чтобы максимально продуктивно применить возможности сотрудников, не забывая про их личные амбиции. Правильное управление персоналом, которое учитывает желания каждого в коллективе, даёт намного больше результатов.

Система вознаграждения – это материальное и нематериальное вознаграждение, которые получает сотрудник за предоставление организации своего личного времени, здоровья и профессиональных качеств, умений и опыта [5, с. 261].

Амбиции – это честолюбие, которое направлено сотрудником на достижение собственных целей.

Вознаграждение – это некая ценность в потребностях человека, его можно разделить на внутренние и внешние.

К внутренним, которые появляются без воздействия извне, относятся: гордость, чувство удовлетворения достигнутым результатом своей трудовой деятельности, ощущение значимости в трудовом коллективе [7, с. 321]. Ко вторым, относятся те блага, которые предоставляет организация сотруднику за выполнение трудового договора – премии, оклады, рост по карьерной лестнице, признание заслуг начальством.

Следствием такой их ориентации может оказаться потеря инициативности, стремление получать самые простые задания, неумение или нежелание что-либо делать в нестандартных ситуациях [5, с. 293].

Система вознаграждения является одним из универсальных инструментов, с помощью которого решаются важные задачи:

1. Стимул для роста производительности трудовой деятельности;
2. Удовлетворение интересов и нужд сотрудников в различных областях трудовой деятельности;
3. Повышение показателей «качества» сотрудников (уменьшение текучести, оптимизация ротации кадров и др.);
4. Повышение дисциплины труда [2].

По данным масштабного исследования SpencerStuartBoardIndex средний уровень денежного вознаграждения директоров в 2017 году вырос на 1% по сравнению с 2016, на 3% по сравнению с 2015 и на 5% по сравнению с 2014 годом. Исходя из данных показателей видно, что тенденция роста вознаграждения в денежном эквиваленте замедлилась. Компенсации в виде акций представляют максимальную долю вознаграждений – 54% в 2017 году, по сравнению с 43% в 2016%. На основе исследования можно сделать предположение о том, что денежное вознаграждение отходит на второй план. Сотрудники желают получать вознаграждения на длительную перспективу, а также чувствовать себя частью компании [1].

Для эффективного решения этих задач при формировании системы вознаграждений должны выполняться некоторые требования, которые отражают главную функцию мотивации, причинно-следственные связи между компонентами системы вознаграждения, между системой вознаграждения и HR культурой, достижение персоналом собственных амбициозных планов, правильность встраивания систем вознаграждения в кадровую политику, а также систему формирования заработной платы работников в будущем:

1. Система вознаграждений должна ориентировать работника на достижение целей предприятия, поэтому доход связывается с показателями эффективности работы организации, рабочей группы, а также самого работника;

2. Комплекс вознаграждений должен включать в себя строгие правила определения материального поощрения и гибкость изменений в самой компании, таким образом вознаграждения будут инструментом управления руководства;

3. Модернизация системы вознаграждений должна дать возможность повысить благосостояние сотрудников при эффективной трудовой деятельности и являться конкурентной на рынке;

4. Желательно формирование системы вознаграждений, которая учитывает специфические черты каждого сотрудника, его личные амбиции и желания [3].

Зачастую личные амбиции сотрудников заключаются в продвижении по карьерной лестнице, такой сотрудник является ценным, если его амбиции «здоровые». Помимо похвалы и высокой оценки работы, необходимо давать толчок к продвижению по карьерной лестнице. Отличным вариантом станет поощрение в качестве обучения. Данный способ поддержит интерес сотрудника к будущей работе, добавит желание для дальнейшего движения. Для компании такое поощрение сотрудников является также интересным, потому что она получает более квалифицированного сотрудника. Таким образом, в данном случае решается задача организации – получение более подготовленного специалиста и удовлетворение личных амбиций сотрудника – возможность продвинуться по карьерной лестнице.

Система вознаграждения создает у людей чувство уверенности и защищенности. Например, компания Яндекс считает своим главным преимуществом в HR области – заботу и уважение по отношению к сотрудникам. Помимо таких поощрений как бесплатное питание, ипотечная программа, расширенная программа ДМС, организация дает возможность для обучения перспективных сотрудников. Обучение проходит онлайн и офлайн, организуют командировки, где топовые менеджеры со всего мира делятся своими компетенциями. Вместе с тем эта организация обеспечивает сотрудникам и рост по карьерной лестнице и не только по вертикали: так как Яндекс развивается в разных отраслях, то у сотрудников есть выбор

подходящей профессии для себя. В России Яндекс считается одной из лучших компаний в области корпоративной культуры [6].

На основе выше перечисленного можно предположить, что система вознаграждения обеспечивает более высокую степень вовлеченности персонала в рабочий процесс. Если работникам предложена эффективная система вознаграждения, то они прилагают наибольшую активность к выполнению возложенных на них заданий, и у коллектива возрастает интерес к успеху бизнеса. Высокая степень удовлетворенности работника важна для успешной компании, поскольку она важный ингредиент в коктейле для получения креативности, вовлеченности, эффективности [4]. Комплекс поощрений должен давать большую мотивацию сотрудникам и менеджмент не должен забывать о том, что эффективность рабочего процесса зависит напрямую от уровня счастья в коллективе.

Таким образом, система вознаграждения может помогать работнику в достижении его личных целей самосовершенствования, способствовать его саморазвитию. Как только работник достигает каких-либо первоначальных целей, он осознает наличие четкой связи между своими усилиями и результатами, что, в свою очередь, мотивирует его продолжать саморазвитие на еще более высоком уровне. Стремление руководства в организации постоянно повышать квалификацию сотрудников играет огромное значение для повышения уровня мотивации персонала, а также для решения других тактических и стратегических задач. В этом и просматривается гармония интересов сотрудника и организации.

#### *Литература:*

1. Алёшина Ю.Н. Модель вознаграждения менеджмента ПАО «Газпром» и ПАО «Роснефть» на основе анализа финансовых показателей. – [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/model-voznagrazhdeniya-vysshego-menedzhmenta-kompaniy-pao-gazprom-i-pao-rosneft-na-osnove-analiza-finansovyh-pokazateley/viewer> (дата обращения: 17.11.2021).

2. Мотивация персонала в организации: теория и практика. – [Электронный ресурс]. URL: <https://www.business.ru/>



article/971-motivatsiya-personala-v-organizatsyi (дата обращения: 17.11.2021).

3. Озерникова Т.Г. Мотивационное значение системы вознаграждения. – [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsionnoe-znachenie-sistemy-voznagrzhdeniy/viewer> (дата обращения: 17.11.2021).

4. Озерникова Т.Г. Формирование системы вознаграждений в организации. – [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-sistemy-voznagrzhdeniy-v-organizatsii/viewer> (дата обращения: 17.11.2021).

5. Иванова Н.Л. и др. Психология бизнеса: учебник для магистров / под общ. ред. Н.Л. Ивановой, В.А. Штроо, Н.В. Антоновой. – М.: Юрайт, 2019. – 509 с. ISBN 978-5-9916-2972-0. URL: <https://urait.ru/bcode/425882/p.2> (дата обращения: 17.11.2021).

6. Роль и значение системы вознаграждения. Основные понятия – [Электронный ресурс]. URL: <https://scicenter.online/osnovy-ekonomiki-scicenter/rol-znachenie-sistemyi-voznagrzhdeniya-145191.html> (дата обращения: 17.11.2021).

7. Литвинюк А.А. и др. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / под ред. А.А. Литвинюка. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2020. – 498 с. ISBN 978-5-9916-5550-7. URL: <https://urait.ru/bcode/449924> (дата обращения: 05.12.2021).

**УДК: 502.22: 656.7**

Бектиров А.И.

3 курс, направление 38.03.04

Руководитель: д.т.н., проф. Молотков Ю.И.

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС

## **ТЕХНОГЕННЫЕ РИСКИ В СФЕРЕ ТРАНСПОРТНОЙ ОТРАСЛИ В СИСТЕМЕ КОНТРОЛЬНО-НАДЗОРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РФ И РОЛЬ ПЕРСОНАЛА В ИХ МИНИМИЗАЦИИ**

**Аннотация:** любая деятельность предприятия, особенно в транспортной отрасли должна обеспечивать предоставление не только качественных, а самое главное безопасность предоставляемых услуг, которая зависит от персонала. Рассматривая сферу авиационного транспорта на сегодняшний