



Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования

**Российский университет транспорта
(МИИТ)**

*Кафедра «Экономическая теория
и менеджмент»*



Учреждение образования

**Гродненский государственный
университет
имени Янки Купалы**

Факультет Экономики и управления

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Сборник статей по материалам
Международной научно-практической конференции
(2020 г.)

**МОСКВА-ГРОДНО
2020**

УДК 331.1
ББК 65.240
С 83

С83 СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ: Сборник статей по материалам международной научно-практической конференции (2020 г.) / Под ред. Степанян Т.М. – Саратов: Амирит, 2020. – 157 с.

ISBN 978-5-00140-494-1

Научное издание представляют собой материалы, подготовленные участниками международной научно-практической конференции «Стратегическое управление человеческими ресурсами», проведенной кафедрой «Экономическая теория и менеджмент» (РУТ (МИИТ)) в 2020 году с использованием современных телекоммуникационных технологий. Всесторонний и комплексный обмен мнениями позволил авторам рассмотреть вопросы стратегии и тактики управления человеческими ресурсами в сложных социально-экономических условиях. Предназначается для руководителей и специалистов организаций, предпринимателей, студентов и магистрантов, обучающихся по специальности «Управление человеческими ресурсами», «Управление персоналом», «Менеджмент организации».

The scientific publication consists of materials prepared by the participants of the international scientific-practical conference «Strategic Human Resource Management», held by the Department of Economic Theory and Management of the (RTH (MIIT)) in 2020 using modern telecommunication technologies. A comprehensive and comprehensive exchange of views allowed the authors to consider the issues of strategy and tactics of human resource management in complex ambiguous socio-economic conditions. It is intended for heads of organizations, entrepreneurs, specialists of firms, students and masters studying in the specialty «human resources management», «personnel management», «organization management».

Под редакцией
зав. кафедрой «Экономическая теория и менеджмент»
«Российского университета транспорта» (РУТ МИИТ)
канд. экон. наук, проф. Т.М. Степанян

УДК 331.1
ББК 65.240

ISBN 978-5-00140-494-1

© РУТ (МИИТ), 2020
© ГрГУ им. Я. Купалы, 2020
© Авторы статей, 2020

СОДЕРЖАНИЕ

Бирюкова О.Ю. Развитие человеческого капитала России на основе формирования рынка образовательных инноваций (Россия)	5
Бугреев В.В. Анализ особенностей мотивации персонала в российских организациях на различных этапах жизненного цикла (Россия)	11
Бычек И.И., Дегтярев И.И. Влияние мотивации труда на работу управленческого персонала предприятия (Республика Беларусь)	17
Бычек И.И., Михальчик В.А. Влияние практики корпоративной социальной ответственности на показатели конкурентоспособности малых и средних предприятий Республики Беларусь (Республика Беларусь)	21
Витун С.Е., Донских С.В. Региональные особенности управления человеческими ресурсами в условиях современных демографических процессов (Республика Беларусь)	26
Высоцкая Н.В. Трансформация HR-менеджмента в условиях «новой глобализации» (Россия)	31
Золотова М.Н. Удовлетворенность трудом в системе кадрового менеджмента: вопросы оценки (Россия)	35
Иванов А.П. Значение функций и принципов стратегического управления для обеспечения эффективной деятельности современной компании (Россия)	39
Иванов П.А., Матвеева С.Л. Стратегические приоритеты и риски кадровой политики на железнодорожном транспорте в условиях экономических реформ (Россия)	44
Касимова Д.М., Шведов Л.А. Искусственный интеллект и его влияние на рынок труда в стране (Россия)	50
Комов М.С. Роль службы управления персоналом в развитии продовольственных коллективов (Россия)	54
Курбацкий Н.В., Курбацкая Т.Б. Возможности использования цифрового обучения (digitallearning) в современной организации (Россия).....	58
Латышева Н.А. Аттестация рабочего пространства как оптимизационный метод управления персоналом: смыслы и содержание (Россия)	61
Ли Чон Ку Управление человеческими ресурсами в период цифровой трансформации экономики (Республика Беларусь)	65
Мявлина Н.Д. Концепция непрерывного образования в кадровой стратегии организации (Россия).....	72
Маркова С.В. Особенности коммуникационного взаимодействия в управлении персоналом (Россия).....	77
Недова Н.С. Нормативно-правовое обеспечение управления человеческими ресурсами (Россия).....	80

Овчинников А.П. Методические подходы к оценке эффективности деятельности службы управления персоналом (Россия).....	84
Охотников И.В. Стратегическое виденье как основа совершенствования системы управления персоналом организации (Россия).....	87
Панько Ю.В. Взаимосвязь стратегии управления персоналом и общей стратегии предприятия (Россия).....	91
Паринов Д.В., Соловьев Б.А. Применение теории, цели и мотивации персонала (Россия).....	98
Платоненко Е.И., Мороз А.И. Демографическая ситуация и трудовые ресурсы Гродненского региона (Республика Беларусь).....	101
Сибирко И.В. Совершенствование корпоративной системы развития кадрового потенциала на основе централизации процессов принятия стратегических решений в ОАО «РЖД» (Россия).....	105
Слабов С.С. Некоторые кадровые проблемы виртуальной организации (Россия).....	110
Спектор А.А. Эволюция теорий развития персонала и управления знаниями (Россия).....	115
Степанян Т.М. Методы оценки кадровых рисков в системе управления кадровым потенциалом холдинга ОАО «РЖД» (Россия).....	119
Таганов М.В. Социальная ответственность бизнес-решений (Россия)	123
Туманов Э.В. Сравнительный анализ формирования систем управления рисками в компаниях (Россия)	128
Федорова Т.Е. Особенности экономической оптимизации управленческих решений на транспорте (Россия)	133
Федотов В.В. Кадровая служба предприятия как комплекс структурных специализаций в сфере управления человеческими ресурсами (Россия)	138
Шевченко О.В., Фурс М.В. Менеджмент знаний в системе управления человеческими ресурсами организации (Республика Беларусь)	143
Хухрикова Ю.К. Зарубежный и отечественный опыт управления персоналом (Россия)	147
Царицынский В.В. Совершенствование молодёжной политики как фактор мотивации трудовой деятельности персонала ОАО «РЖД» (Россия)	152

УДК 331.2

Бычек Ирина Иосифовна,

доцент, кандидат экономических наук,
заведующий кафедрой экономики и управления на предприятии
ГрГУ им. Я. Купалы, Республика Беларусь

Дегтярев Иосиф Иосифович,

доцент, кандидат экономических наук,
доцент кафедры организации производства в АПК ГГАУ,
Республика Беларусь

ВЛИЯНИЕ МОТИВАЦИИ ТРУДА НА РАБОТУ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация. В данной статье рассмотрена существующая система мотивации труда управленческих работников на предприятиях агропромышленного комплекса, выявлены ее недостатки и предложены корректирующие мероприятия, которые позволят сформировать объективную систему вознаграждения этой категории работников и обеспечат повышение эффективности деятельности различных субъектов хозяйствования.

Ключевые слова: управленческий персонал, мотивация, оплата труда, оклад, тарифный коэффициент, темп роста, эффективность.

Мотивация труда на современном этапе развития агропромышленного комплекса является одним из основных средств обеспечения оптимального использования имеющихся материально-технических ресурсов и активной мобилизации задействованного в производственном процессе управленческого персонала.

Основной целью мотивации является достижение максимальных результатов от использования всех видов имеющихся ресурсов. В свою очередь это дает возможность существенно повысить конечную результативность и экономическую эффективность производственной деятельности любого субъекта хозяйствования [1].

Этот тезис весьма актуален в условиях функционирования рыночной экономики и касается деятельности предприятий разнообразных организационно-правовых форм собственности, а также различных сфер хозяйственной направленности. Объясняется это тем, что только от достаточно аргументированной и понятной всем системы мотивации труда зависят как повышение социальной и творческой активности всех задействованных работников, так и конечные результаты производственно-хозяйственной деятельности предприятия в целом.

Вышеназванные аргументы и послужили основанием для проведения данного исследования.

Для обеспечения высокой мотивации коллективного труда необходима нормальная экономическая среда хозяйствования, способствующая выгодному и эффективному ведению производства. То есть устойчивая и экономически эффективная мотивация трудовой деятельности должна быть основой системы практической реализации материальных интересов управленческого персонала [2].

Материальное стимулирование работников и степень их удовлетворенности с учетом затраченного количества труда существенно влияют на уровень производительности и эффективности производства. Действующая в Республике Беларусь в настоящее время система оплаты труда работников агропромышленного комплекса является весьма сложной и не всегда увязана с конечными результатами.

Она базируется на установлении тарифного оклада в зависимости от списочной численности работников организации и полученной денежной выручки от реализации продукции как в целом по предприятиям, так и в расчете на одного работника. При этом параметры надбавок, премий и бонусов зависят также от результатов финансово-хозяйственной деятельности и, в том числе, от оценки выполнения прогнозных показателей [3].

Исследования показывают, что основными недостатками действующей системы мотивации труда управленческого персонала являются следующие:

а) целевые параметры развития предприятия представляют собой уже готовые его производственные планы, которые составляются, как правило, всегда от достигнутого уровня и без учета имеющегося потенциала и местных природно-климатических условий. Это, соответственно, не позволяет обеспечить сопоставимость результатов при разном количестве необходимого ресурсного потенциала;

б) основными критериями оценки выступают соответствующие темпы прироста производственно-хозяйственной деятельности. В то же время не принимается во внимание то, что ряд крупных и высокоэффективных сельскохозяйственных предприятий уже приблизилась к верхним пределам экономически целесообразной интенсификации. Это не дает возможности обеспечить должную дифференциацию в стимулировании труда управленческого

персонала лучших, средних и худших по результатам производства субъектов;

в) действующий порядок мотивации труда управленческого персонала является весьма сложным, так как насчитывает порядка двух десятков оснований для установления должностных окладов, различных надбавок и премий [3].

Поэтому, в связи с указанным выше, считаем необходимым несколько усовершенствовать сложившуюся систему мотивации управленческого персонала в хозяйствующих субъектах агропромышленного комплекса.

В частности, в отношении должностных окладов руководителей и специалистов сельскохозяйственных предприятий предлагается следующая прогрессивная система. Она предусматривает сохранение окладов в виде минимальной гарантированной части заработной платы при следующем изменении порядка их установления: отказ от тарифных коэффициентов в зависимости от численности работников на использование других, устанавливаемых с учетом полученной предприятием годовой денежной выручки.

Относительно надбавок к окладу считаем целесообразным отказаться от тех из них, которые не связаны с качеством и количеством труда руководящего работника. Вместо этого необходимо использовать дополнительное стимулирование в виде выплаты ежемесячного вознаграждения, рассчитываемого по нормативам в зависимости от суммы полученной месячной денежной выручки от реализации производственной продукции.

В плане стимулирования достижения более высоких конечных результатов также предлагается осуществлять премирование задействованного управленческого персонала в виде системы участия в прибылях. Все это позволит, по нашему мнению, упростить порядок мотивации труда управленческого персонала, сделать его более понятным и исключить субъективизм в оценке конечных результатов. Для пущей убедительности и достоверности все эти предложенные механизмы стимулирования управленческого персонала целесообразно зафиксировать в заключаемых трудовых контрактах при приеме на ту или иную соответствующую должность.

Таким образом, в целях усиления влияния мотивации на работу управленческого персонала считаем целесообразным заменить действующую систему оплаты труда на новый механизм их стимулирования, в основу которого положены денежная выручка

от реализации производственной продукции и, соответственно, полученная прибыль. Все это в конечном итоге позволит учесть фактические условия производственного процесса и обеспечит четкую взаимосвязь полученных результатов и соответствующего материального вознаграждения.

Список использованных источников

1. Бычек И.И. Мотивация труда управленческого персонала: сущность и построение системы / И.И. Бычек, Н.В. Никитина // Сельское хозяйство – проблемы и перспективы: сб. науч. тр. Т.28. Экономика (вопросы аграрной экономики). Под ред. В.К. Пестиса. – Гродно: ГГАУ, 2015. – С. 42-48.
2. Дегтярев И.И. Материальное стимулирование труда в сельском хозяйстве / И.И. Дегтярев // Современные технологии сельскохозяйственного производства: сб. науч. ст. по матер. XXII Межд. науч.-практ. конф. – Гродно: ГГАУ, 2019. – С. 50-51.
3. Дегтярев И.И. Совершенствование системы оплаты труда управленческого персонала в повышении конкурентоспособности организаций АПК / И.И. Дегтярев // Актуальные вопросы развития конкурентной политики пресечения недобросовестной конкуренции и ненадлежащей рекламы: матер. IX Межд. науч.-практ. конф. / Под ред. Д.А. Ендовицкого, В.Г. Попова. – Воронеж: Издательский дом ВГУ, 2019. – С. 44-48.
4. Мишурова И. В. Управление мотивацией персонала / И.В. Мишурова. – М.: Феникс, МарТ, 2010. – 272 с.
5. Пугачев В.П. Стратегическое управление человеческими ресурсами организации. Учебное пособие / В.П. Пугачев, Н.Н. Опарина. – М.: КноРус, 2016. – 208 с.

© Бычек И.И., Дегтярев И.И., 2020

Научное издание

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Сборник статей по материалам
Международной научно-практической конференции
(2020 г.)

Статьи публикуются в авторской редакции

ISBN 978-5-00140-494-1



9 785001 404941

Подписано в печать 30.03.2020.

Формат 60×84 ¹/₁₆. Гарнитура Times New Roman. Бумага офсетная.

Усл. печ. л. 9,18. Тираж 350 экз. Заказ № 5-20/30030.

Отпечатано в соответствии с предоставленными материалами
в ООО «Амирит», 410004, г. Саратов, ул. Чернышевского, 88.

Тел.: 8-800-700-86-33 | (845-2) 24-86-33

E-mail: zakaz@amirit.ru

Сайт: amirit.ru