

ЭМГЕК ИШМЕРДҮҮЛҮГҮН УЮШТУРУУ ЖАНА ӨНӨР ЖАЙ ИШКАНАЛАРЫНЫН КЫЗМАТКЕРЛЕРИНИН БАШКАРУУ БОЮНЧА ЫКМА

Гагаринская Г.П.¹, Гагаринский А.В.², Игуменов И.М.³, Осипова А.В.⁴, Кузнецова И.Г.⁵

¹д. э. н, профессор, кафедра баиччысы "Экономика жана башкаруу уюму" ФГБОУ ВО СамГТУ.
Email: eyo080505@mail.ru

²к. э. н, доцент, кафедра "Экономика жана башкаруу уюму" ФГБОУ ВО СамГТУ Email:
eyo080505@mail.ru

³ "Экономика жана уюмдарды башкаруу" кафедрасынын 1-курсунун студенти " СамГТУ
Email: igumenov.im@gmail.com

⁴старший преподаватель кафедра "Экономика жана башкаруу уюму" ФГБОУ ВО СамГТУ
Email: eyo080505@mail.ru

⁵к. э. н, доцент, кафедра "Экономика жана башкаруу уюму" ФГБОУ ВО СамГТУ Email:
eyo080505@mail.ru

Аннотация: Макалада авторлор өнөр жай ишканасынын эмгек ишин уюштуруу жана персоналды башкаруу жаатында жаңычылдыктарды сунушташат. Өнөр жай ишканасында эмгек тутумуна акы төлөөнүн талдоосу жүргүзүлөт. Мотивация, эмгекти уюштуруу жана персоналды башкаруу жаатындагы чет элдик адабияттарды талдоо. Өнөр жай ишканасында сыйлыктын чыныгы көлөмүн эсептөө алгоритмин сунуштайт.

Ачык сөздөр: инновация, персоналды башкаруу, өнөр жай ишканасы, эмгекти уюштуруу, мотивация, акы төлөө

ИННОВАЦИИ В ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Гагаринская Г.П.¹, Гагаринский А.В.², Игуменов И.М.³, Осипова А.В.⁴, Кузнецова И.Г.⁵

¹ д.э.н, профессор, заведующая кафедрой «Экономика и управление организацией» ФГБОУ ВО СамГТУ Email: eyo080505@mail.ru

² к.э.н, доцент кафедры «Экономика и управление организацией» ФГБОУ ВО СамГТУ Email:
eyo080505@mail.ru

³студент 1 курса кафедры «Экономика и управление организацией» ФГБОУ ВО СамГТУ

⁴старший преподаватель кафедры «Экономика и управление организацией» ФГБОУ ВО СамГТУ Email: eyo080505@mail.ru

⁵к.э.н, доцент кафедры «Экономика и управление организацией» ФГБОУ ВО СамГТУ Email:
eyo080505@mail.ru

Аннотация: Авторы в статье предлагают инновации в организации трудовой деятельность и управлении персоналом промышленного предприятия. Проводят анализ оплаты системы труда на промышленном предприятии. Анализируют зарубежную литературу в области мотивации, организации трудовой деятельности и управлении персоналом. Рекомендует алгоритм расчета фактического размера премии на промышленном предприятии.

Ключевые слова: инновации, управление персоналом, промышленное предприятие, организация труда, мотивация, оплата труда.

INNOVATIONS IN THE ORGANIZATION OF LABOR ACTIVITY AND PERSONNEL MANAGEMENT OF INDUSTRIAL ENTERPRISES

Gagarinskaya G. P.¹, Gagarinsky A.V.², Igumenov I. M.³, Osipova A.V.⁴, Kuznetsova I. G.⁵

¹Doctor of Economics, Professor, Head of the Department "Economics and Organization Management", FSBEI VO SamSTU Email: eyo080505@mail.ru

²Associate Professor of the Department "Economics and Organization Management", FSBEI VO SamSTU Email: eyo080505@mail.ru

³1st year student of the Department "Economics and Organization Management" of the FSBEI VO SamSTU Email: igumenov.im@gmail.com

⁴Senior lecturer of the Department "Economics and Organization Management", FSBEI VO SamSTU Email: eyo080505@mail.ru

⁵Candidate of Economics, Associate Professor of the Department "Economics and Organization Management", FSBEI VO SamSTU Email: eyo080505@mail.ru

Abstract: The authors in the article propose innovations in the organization of labor activity and personnel management of an industrial enterprise. An analysis of the remuneration of the labor system at an industrial enterprise is carried out. Analyze foreign literature in the field of motivation, work organization and personnel management. Recommends an algorithm for calculating the actual amount of the premium at an industrial enterprise.

Keywords: innovation, personnel management, industrial enterprise, labor organization, motivation, remuneration.

Введение. Вопрос эффективного управления человеческими ресурсами всегда являлся приоритетным для руководства любого предприятия. Ведь от того насколько качественно выстроена работа персонала будет зависеть ключевой результат деятельности компании – прибыль. Современному предприятию недостаточно только производить качественную продукцию, повышать производительность, увеличивать сбытовую сеть, необходимо повышать социальную и экологическую ответственность бизнеса перед своим персоналом и обществом в целом. Управление устойчивым развитием компании является важным аспектом для достижения успеха всего предприятия.

Во времена стремительного развития искусственного интеллекта, автоматизации и человеко-машинного взаимодействия люди останутся ядром промышленных компаний (и их HR-функций). На самом деле, на всех уровнях организации, каждый сотрудник должен будет создать еще больше ценности для бизнеса. Учитывая эту реальность, а также большие различия в производительности между средними и высшими исполнителями, стратегическое значение HR возрастает [1].

В частности, HR будет создавать ценность, определяя правильного человека для каждой работы более основанным на фактах способом и поддерживая этих людей, чтобы выполнить в полной мере свой потенциал.

Вместе взятые, отраслевые особенности и фундаментальные изменения в управлении персоналом в различных отраслях имеют глубокие последствия для функций управления персоналом промышленных предприятий.

В свете этого промышленные предприятия должны рассмотреть возможность обновления своей кадровой стратегии и переосмысления своей модели работы с персоналом.

Чтобы начать этот путь, нефтегазовые компании могут рассмотреть вопрос о приоритизации четырех стратегических действий:

1. Обеспечьте более индивидуальное развитие ключевых сотрудников, чтобы поддержать их в их роли и контексте.

2. Стимулируйте переход от программных изменений к непрерывному совершенствованию, например, работайте над расширением прав и возможностей лидеров и пилотными альтернативными операционными моделями.

3. Разработайте дорожную карту для анализа людей с помощью комбинации проверенных методов с четкой связью с созданием ценности и более экспериментальными, но высокоэффективными приложениями.

4. Разработайте свою стратегию цифровых талантов, чтобы поддержать каждую область бизнеса в реагировании на технологические достижения.

В каждой организации мы также наблюдаем ряд областей, где обновленный подход к управлению персоналом может принести значительную пользу.

Цифровые навыки и возможности: как и в других областях бизнеса промышленных предприятий, искусственный интеллект, аналитика и цифровые инструменты также обеспечат возможности создания ценности в рамках функции HR. Поэтому HR сама должна начать наращивать потенциал в этих областях.

Алгоритм расчета фактического размера премии по показателям премирования с помощью формулы 1:

Формула 1.

$$X = \frac{Z}{100 - Y_1} \times (Y - Y_1),$$

Где:

X- искомый размер премии;

Z- целевой размер премии при выполнении цели на 100%;

Y – фактический процент выполнения цели, но не выше максимального процента для начисления премии;

Y₁ - минимальный процент выполнения целевого назначения для начисления премии, ниже которого премия не начисляется.

Рассмотрим рекомендации стратегии премирования сотрудников вовлеченных в процесс производства в промышленной компании самарской области. Они представлены в таблице 1.

Таблица 1.

Целевые значения выполнения показателей премирования и проценты премии.

Показатели премирования	Целевой размер премии, в %		% выполнения целевого значения, для начисления премии	
	При выполнении целевого показателя на 100% (z)	При выполнении целевого показателя на максимальный процент %	Минимальный процент, % (y1)	Максимальный процент, %
Выполнение плана по объему производства(АО)	0,25	0,5	90	110
Выполнение целей по минимизации рекламационного брака (АО)	0,25	0,5	90	110
ЕВITDA	4,5	9	90	110
Итого:	5	10		

Выводы. Предложенные автором формулы для расчета премии сотрудникам промышленной организации Самарской области позволяют повысить вовлечённость персонала также мотивированность его а в результате повысить производительность труда на промышленном предприятии

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК:

1. *Alrichs, Nancy S., Competing for Talent: Key Recruitment and Selection Strategies for Becoming an Employer of Choice, Davies-Black Publishing, Palo Alto, California, 2000.*
2. odo.sn-mng@gazprom-neft.ru
3. *Гагаринская Г.П., Симонов С.В., Шмидт А.В. Повышение результативности труда работников нефтегазовой промышленности на основе целевой модели системы оплаты труда // Финансовая экономика. – Вып. 1. – 2019. – 154-159 с..*
4. *Гагаринский А.В., Гагаринская Г.П., Симонов С.В., Шмидт А.В. Управление рабочим временем при работе вахтовым методом на нефтедобывающем предприятии // Экономика и предпринимательство. – Вып. 1. – 2018. – С. 611–616.*
5. *Гагаринская Г.П., Гагаринский А.В., Кузнецова И.Г., Васильчиков А.В., Шмидт А.В. Управление производительностью и эффективностью труда персонала на основе мотивации труда на предприятиях нефтегазового комплекса/ Известия Киргизского государственного технического университета им. И. Раззакова. 2019. № 1(49). с.63-74.*
6. *Управление рабочим временем персонала на предприятии в организации (научная статья на английском языке)// Г.П. Гагаринская, А.В. Гагаринский, Кузнецова И.Г. The University Without Borders Journal of Economics and Business, Volume 1, 2018. – № 1. – P. 17-26. ISSN: 2585-2825*
7. *Управление предпринимательской активностью работников организаций //Гагаринская Г.П., Гагаринский А.В., Кузнецова И.Г., Шмидт А.В./ Журнал «Экономика и предпринимательство» №1 2018г. С.567-570*