

В.Ю. Конюхов¹, А.Р. Ибрагимова², Т.А. Опарина¹

¹ Иркутский национальный исследовательский технический университет, г. Иркутск, Российская Федерация

² Московский государственный технический университет имени Н. Э. Баумана, г. Москва, Российская Федерация

ПРОБЛЕМАТИКА УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ ТРАНСПОРТНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация. В статье рассмотрены основные проблемы управления персоналом в современных организациях, оказывающие негативное влияние на ее будущее развитие и конкурентоспособность. Одна из очевидных проблем заключается в серьезном несоответствии между растущей потребностью в обеспечении функций управления персоналом и состоянием служб, которые несут за это ответственность.

За последние несколько лет наблюдается смена обыденных ценностей, что впоследствии привело к расстройству личных убеждений. Во многих организациях довольно часто присутствуют негативные моменты. Также наблюдается отсутствие единой системы работы с кадровым персоналом. Но как показывает практика при попытке повысить уровень работы персонала руководство делает массу ошибок, которые в конечном итоге не позволяют достичь желаемых целей и эффекта.

Когда в организации происходит пересмотр методов и приемов управления персоналом, то возможны конфликтные ситуации, которые чаще всего возникают из-за того, что часть коллектива не готова и не хочет принимать новые методы из-за своего консерватизма и инертности. В результате такие негативные моменты могут проходить достаточно болезненно и в конце концов приведут к разрушительным последствиям.

Если правильно управлять персоналом, обладая при этом знаниями в области социологических и психологических аспектов, то возможно изменить качество работы персонала, увеличить показатели прибыли и значительно улучшить атмосферу в организации.

Ключевые слова: экономика транспорта, ЖД транспорт, социально-экономическое развитие, кадровая политика.

V.Yu. Konyukhov¹, A.R. Ibragimova², T.A. Oparina¹

¹ Irkutsk National Research Technical University, Irkutsk, the Russian Federation

² Bauman Moscow State Technical University, Moscow, the Russian Federation

PROBLEMS OF MANAGEMENT OF SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT OF A TRANSPORT ENTERPRISE

Abstract. The article discusses the main problems of personnel management in modern organizations that have a negative impact on its future development and competitiveness. One of the obvious problems is a serious discrepancy between the growing need to provide personnel management functions and the state of the services that are responsible for it.

Over the past few years, there has been a change in everyday values, which subsequently led to the spread of personal beliefs. In many organizations, negative aspects are quite often present. There is also a lack of a unified system for working with human resources. But as practice shows, when trying to improve the level of staff work, management makes a lot of mistakes that ultimately do not allow achieving the desired goals and effect.

When the methods and techniques of personnel management are reviewed in the organization, conflict situations are possible, which most often arise due to the fact that part of the team is not ready and does not want to adopt new methods because of its conservatism and inertia. As a result, such negative moments can be quite painful and eventually lead to devastating consequences.

If you manage the staff correctly, while having knowledge in the field of sociological and psychological aspects, it is possible to change the quality of staff work, increase profit indicators and significantly improve the atmosphere in the organization.

Keywords: economics of transport, railway transport, socio-economic development, personnel policy.

Введение

В России, как и в других развитых странах, одной из крупнейших базовых отраслей хозяйства, а также важнейшей составной частью производственной и социальной инфраструктуры считается транспорт.

Транспортным предприятием является промышленное предприятие, которое осуществляет перевозку людей, транспортировку грузов. В автопарке транспортных предприятий помимо транспортных средств, для перевозки грузов и пассажиров, существует и другая техника, которая также способна приносить доход. К ней относятся специальные транспортные средства, предназначенные для выполнения определенных функций, для которых требуется специальное оборудование - автокраны, грузовые автомобили, подъемные краны, экскаваторы и другая техника. Безопасность перевозочного процесса и техническая надежность, безусловно, являются важнейшими составляющими для транспортного предприятия [1-7].

Под социально-экономическим развитием предприятия подразумевается непрерывный процесс положительных качественных изменений, нововведений в производственном процессе, продукции, услугах, управлении организацией при эффективном использовании имеющихся финансовых, трудовых, материальных, природных ресурсов, направленный на рост интересов и удовлетворение потребностей коллектива и повышения конкурентоспособности предприятия в целом [8-12].

Все результаты деятельности предприятия рассматриваются как приносящие материальную выгоду - экономические результаты, так и обеспечивающие нематериальные преимущества - социальные результаты. Таким образом, экономические результаты предполагают получение прямой выгоды и, следовательно, позволяют повысить благосостояние собственников предприятия, а социальные формируют возможности получения экономической выгоды и способствуют повышению благосостояния персонала предприятия, потребителей и общества в целом [13].

Социальное развитие предусматривает повышение интеллектуального потенциала персонала предприятия и его профессионально-квалификационных качеств, осуществляет мероприятия для удовлетворения материальных и духовных потребностей работников, способствует нормализации взаимоотношений и морально-психологической атмосферы в трудовом коллективе. Любая социальная деятельность организации своей целью подразумевает увеличение прибыли путём повышения производительности труда за счёт внедрения различных социальных программ. Она достигается при помощи решения различных задач, таких, как:

1. поддержание комфортного социально-психологического климата;
2. совершенствование системы оплаты и стимулирования труда;
3. улучшение условий труда и техники безопасности;
4. привлечение эффективных менеджеров и квалифицированных специалистов, чья компетенция помогает реализовывать стратегические задачи – повышать имидж компании на рынке труда, внедрять нематериальную систему мотивации, улучшать условия труда;
5. формирование прозрачной системы финансовой отчётности по социальным программам - мониторинг социально-психологического климата, унификация порядка обращения за социальными льготами, создание единой базы данных по предоставлению материальной помощи и поощрений.

В контексте социального развития необходимо рассматривать повышение технического уровня, важным показателем которого является уровень механизации и автоматизации производственных процессов, и экономического уровня, который находится в прямой зависимости от экономического роста. Выполнение социальных задач зависит от финансово-экономической деятельности организации и ее платежеспособности.

Экономическое развитие предприятия является одной из составляющей его жизнедеятельности во всех формах и проявлениях в течение всего жизненного цикла; ориентированно на достижение поставленной цели и осуществляется под воздействием внешних и внутренних факторов. Экономическое развитие носит экстенсивный характер, отражающий количественную сторону увеличения объёмов производства, за счёт увеличения объёма используемых производственных ресурсов тем самым предполагает расширение масштабов производства, и интенсивный характер, отражающий качественную сторону увеличения объёмов производства за счёт повышения эффективности использования производственных ресурсов. Эффективное экономическое развитие достигается путем:

1. качественного улучшения системы управления, ее структуры и информационной составляющей,
2. расширения масштабов предприятия, повышения эффективности функционирования и самостоятельности всех структурных подразделений,
3. обновления качественного ассортимента, увеличения рыночной стоимости,
4. развития способности быстрой адаптации к изменениям среды, повышения конкурентоспособности,
5. повышения производительности и потенциала предприятия.

Важным условием успешной деятельности предприятия является приток квалифицированных кадров. Вследствие этого, среди базовых экономических систем организации особая и значимая роль в развитии бизнеса принадлежит системе мотивации, побуждающей работника к эффективной деятельности, и стимулирования персонала, его вознаграждения, способного заинтересовать персонал в результатах своего труда, что послужит следствием более качественной работы и высокой производительностью.

Проблематика управления кадрами предприятия

В деятельности любого предприятия, в том числе и транспортного, немалую важность представляет кадровая служба, являющаяся координатором и организатором всей работы с кадрами, кадровой политикой и любых других мероприятий по работе с персоналом.

Кадровый учет представляет собой деятельность, обеспечивающую документирование и организацию работы с кадровыми документами.

Персонал - общая численность всех работников предприятия, занятых трудовой деятельностью, они входят в штат и общее количество трудовых ресурсов, находящихся в распоряжении предприятия. Таким образом, персонал представляет собой не только цели кадровой политики, но и цели кадровой политики. Его реализация включает в себя формирование, распределение и рациональное использование квалифицированных работников, занятых в производительных и непроизводительных секторах общественного производства, то есть к основным задачам управления персоналом относятся формулирование и реализация кадровой политики, работа над внешними и внутренними документами.

Схематически дифференциация понятий, определяющих объект кадровой политики, показана на рис. 1.



Рис. 1. Объект кадровой политики

Отдел кадров представляет собой группу специализированных отделов корпоративной структуры, в которых работают менеджеры, специалисты, технические специалисты и другой персонал. Кадровые службы включают кадровые агентства, агентства по поиску сотрудников и компании по повышению квалификации.

Структура отдела зависит от размера компании и задач, поставленных перед специалистами по персоналу. На малых предприятиях ведение кадрового учета делегируется бухгалтерам или секретарям. В крупных организациях, заинтересованных в быстром и эффективном закрытии вакансий, сохранении и развитии персонала, в каждой области должны быть задействованы отдельные специалисты или группы специалистов, такие как отделы кадров, отделы служб охраны труда, отделы подбора персонала, отделы адаптации, учебные центры, отделы расчета заработной платы и социального обеспечения. Отдел возглавляется кадровым персоналом, а в крупных организациях назначается начальник отдела.

Функционал кадровой службы широкий и включает в себя кадровое администрирование и работу с персоналом. Функции кадровой службы:

- Поиск и подбор персонала, работа с персоналом,
- Мотивация и обучение работника, аттестация работников,
- Подготовка планов повышения квалификации сотрудников,
- Работа с кадровым резервом, планирование карьеры работников,
- Проведение операций с трудовыми книжками,
- Разрешение трудовых конфликтов, создание корпоративной культуры,
- Разработка должностных инструкций,
- Контроль за соблюдением трудовой дисциплины,
- Организация хранения документов,

- Работа с персональными данными,
- Выполнение требований кадровой политики организации (формирование кадрового состава, разработка и утверждение штатного расписания, определение количества работников; формирование приема и увольнения работников; учет рабочего времени; разработка кадровых документов).

Целью Отдела кадров является выполнение функций по надзору за реализацией кадровой политики структурного подразделения, контролю за заработной платой, медицинскому обслуживанию сотрудников, психосоциальной атмосфере коллектива, социальной защите сотрудников.

Суть кадрового планирования заключается в том, чтобы обеспечить людей необходимым объемом работы в нужное время, в зависимости от возможностей персонала и требований производства.

Система управления социально-экономическим развитием является подсистемой в системе управления организацией, поэтому цели системы должны быть увязаны с целями функционирования и развития организации.

Одной из причин низкой эффективности любой организации является отсутствие системы оплаты труда, ориентированной на нужный собственникам результат. На предприятии оплата имеет огромное значение и играет большую роль в системе управления персоналом, поскольку является одним из основополагающих элементов процесса стимулирования персонала на достижение высоких результатов деятельности в целом. Для успешной и эффективной работы предприятия в целом необходимо произвести внедрение автоматизированной информационной системы в процесс оплаты труда.

Система мотивации стимулирования кадров

Основными факторами конкурентоспособности организации в современном обществе являются наличие квалифицированной рабочей силы, степень мотивации, организационная структура и форма работы, которые определяют эффективность использования занятости сотрудников и адекватную заработную плату, гибкие социальные льготы, страхование сотрудников, система работы, тимбилдинг. Психическое состояние имеет большое значение и активно используется на всех этапах роста занятости [14-15].

Организация заработной платы в экономических формациях допускает два уровня отношений между кадрами и работодателями – это взаимодействие на рынке труда, где определяется цена функционирующей рабочей силы, и взаимодействия внутри предприятия между сотрудниками и работодателями [16].

Для того, чтобы труд работников был эффективным и их способности реализованы, необходимо, чтобы работа на предприятии была хорошо организована, а также между ценой рабочей силы и показателями, которые характеризуют эффективность деятельности сотрудника, должна быть установлена определенная взаимосвязь, являющаяся предметом организации заработной платы. Разработка системы оплаты труда и, в последствии, ее контроль представляет довольно сложную задачу для руководителей предприятия в рамках решения комплексной проблемы управления кадрами.

Методы мотивации подразделяются на материальную, включающую формы поощрений и систему штрафов, и нематериальную мотивацию, к которой относятся рост по карьерной лестнице, хорошая атмосфера в коллективе, трудоустройство и полный соц. пакет, престиж компании, возможность обучения за счет предприятия и другие методы [17].

Оплата труда представляет систему отношений, основным элементом которой является ЗП.

Заработная плата представляет вознаграждение за труд в зависимости от сложности работы, количества и качества работы, квалификации сотрудника, условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат.

Существуют следующие виды заработной платы, показанные на рис. 2.:

- Номинальная оплата труда, которая характеризует финансы в номинальном размере в виде вознаграждения за отработанное время, в зависимости от определенных факторов. К ней относится оплата, начисляемая работникам за отработанное время, количество и качество выполненных работ; оплата по сдельным расценкам, тарифным ставкам, премии; сверхурочные и иные.

- Фактическая заработная плата указывает количество товаров и услуг, которые можно приобрести по номинальной стоимости. Это зависит от номинальной зарплаты и уровня цен на товары и услуги. Индекс реальной заработной платы за определенный период - это индекс реальной заработной платы, рассчитанный как отношение номинального индекса к ИПЦ.

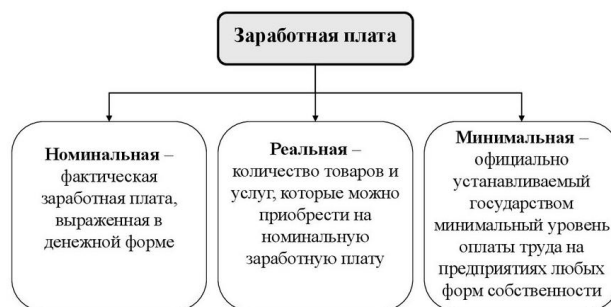


Рис. 2. Виды заработной платы

Использование компенсаторной дискриминации в зависимости от пола, расы или национальности, рыночных условий, наличия конкуренции, влияния профсоюзов.

Система оплаты труда признает систему начисления оплаты труда на основе затрат на рабочую силу или результатов труда, основанную на законах, коллективных договорах, соглашениях, локальных правилах и трудовых договорах. Существует три основные системы расчета заработной платы:

1. Налоговая система оплаты труда

Она делится на форму сдельной заработной платы (с учетом количества продукции соответствующего качества или количества выполненных задач) и повременную (с учетом рабочего времени).

2. Беспроцентная система оплаты труда

При использовании этой системы в доходе работника учитывается конечный результат работы предприятия в целом, структурного подразделения, в котором выполняется работа, а также выплата денежных средств по договорам или контрактным договорам, выплачиваемым работодателем за труд.

3. Смешанная система оплаты труда

Характеризуется одновременно тарифной и бестарифной системой. Включает систему плавающих окладов, комиссионную оплату, дилерский механизм.

Одной из форм поощрения за выдающиеся результаты и добросовестное выполнение должностных обязанностей, достигнутых в процессе работы, является премия. Цель данного вознаграждения в том, чтобы замотивировать работника на дальнейшую успешную трудовую деятельность, тем самым улучшить показатели эффективности труда и развитие организации.

При формировании критериев вознаграждения учитываются ответственность за работу, эффективность, годы службы, профессиональные навыки и другие критерии. Важно учитывать текущие показатели труда, оборот сотрудников и текущее и будущее финансовое положение организации.

В систему премирования закладываются показатели, при достижении которых выплачивается % к окладу или конкретная надбавка. Таким образом, размер премии может быть фиксированным и дифференцированным, определяющимся в процентном отношении к некоторой величине.

В качестве критериев премии могут выступать факторы, такие как выполнение или перевыполнение плана; отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка (ПВТР); отсутствие брака, негативных отзывов клиентов; исправное исполнение обязанностей; снижение затрат компании; отсутствие дисциплинарных взысканий и многие другие. Каждое предприятие индивидуально подбирает систему премирования.

Компенсация работникам с бонусами определяется нормами Трудового кодекса РФ. По этой причине работодатель должен выполнить определенные условия. Однако, по данным финансов РФ, оплата значимых дат не имеет ничего общего с результатами производства и не имеет раздражающего эффекта, поэтому работодатели не имеют права их учитывать при расчете подоходного налога.

Помимо основного вознаграждения, заработной платы, дополнительное материальное поощрение, которое применяют компании к своим сотрудникам, способствует повышению трудовой дисциплины, вовлеченности, а также положительно сказывается на всех процессах в целом. Улучшается имидж предприятия и репутация, поскольку сотрудники оставляют положительные отзывы на форумах, дают рекомендации знакомым и друзьям в связи с тем, что довольны условиями компании. Клиенты, чувствуя благоприятную атмосферу в коллективе, а те, кто взаимодействует с организацией, закрепили надежное, качественное мнение и преданы ей.

Объектами бухгалтерского учета оплаты труда являются численность кадров, производительность труда работников, расходы на оплату труда и ЗП, являющаяся многофункциональной. Основные функции показаны на рис.3.



Рис. 3. Функции заработной платы

1. Мотивационная функция, при которой внутриличностные и внешние факторы создают заинтересованность к определенной деятельности.
2. Стимулирующая функция, повышает заинтересованность к эффективности труда путем максимальной отдачи, с помощью увеличения оплаты.
3. Регулирующая функция, способная воздействовать на отношение между спросом и предложением рабочей силы, на формирование коллектива и уровня его занятости.
4. Статусная функция, определяющая место работника по отношению к другим, как по вертикали, так и по горизонтали, и влияющая на размер вознаграждения за труд.
5. Воспроизводственная функция, заключающаяся в способности заработной платы компенсировать затраты труда, которые возникали в процессе производственной деятельности.
6. Производственно-долевая функция, определяющая меру участия каждого работника в совокупных затратах на производство.

Учет оплаты труда довольно тесно связан с деятельностью всех структурных подразделений предприятия и в особенности с кадровой службой. Существенное место в автоматизации системы бухгалтерского учета отводится программным продуктам, связанным с компьютеризацией участка оплаты труда. Плотная интеграция всех взаимодействующих программных компонентов в рамках одного блока позволит получать единые отчеты, избегать дублирования информации, эффективнее использовать данные.

Заключение

Проблема повышения социальной ответственности заключается в преодолении противоречия между потребностями организации и социальными ожиданиями социально значимого поведения внутри организации. Использование знаний и механизмов их формирования может решить проблему, связанную с тем, что лидерство занято социальной ответственностью как необходимым атрибутом системы управления.

Поэтому возникает проблема определения степени социальной ответственности организации перед всем обществом, населением, которое она обслуживает, и ее сотрудниками, а также формулирования концепции социальной ответственности, относящейся ко всем соответствующим группам.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Гобзенко В. Е. Главные координаты в решении задач вертикальной динамики транспортного средства / В. Е. Гобзенко, А. И. Карлина, С. К. Каргапольцев // Системы. Методы. Технологии. 2016. № 3 (31). С. 58-62.
2. Савченко А. А. Влияние структуры внешних воздействий на динамические свойства механических колебательных систем / А. А. Савченко, Е. В. Каимов, А. И. Карлина // Материалы XI Международной научно-практической конференции. 2011. С. 203-205.
3. Карлина А. И. Моделирование объектов машиностроения для снижения влияния внешних вибрационных воздействий / А. И. Карлина, В. Е. Гобзенко // Вестник Иркутского государственного технического университета. 2016. Т. 20. № 10 (117). С. 35-47.
4. Карлина А. И. Приведение обобщенных сил в математических моделях транспортных систем // А. И. Карлина, С. К. Каргапольцев, В. Е. Гобзенко // Современные технологии. Системный анализ. Моделирование. 2016. № 3 (51). С. 175-179.

5. Гобзенко В. Е. Приведение динамической системы с тремя степенями свободы к главным координатам // В. Е. Гозбенко, С. К. Каргапольцев, А. И. Карлина // Современные технологии. Системный анализ. Моделирование. 2016. № 3 (51). С. 35-38.
6. Чуринова О. В. О моделировании механических систем с неударяющими связями // О. В. Чуринова, В. А. Зарубина, А. В. Елисеев, А. И. Карлина // Информационные и математические технологии в науке и управлении. 2012. С. 182-186.
7. Гобзенко В. Е. Математическая модель вагона с двумя степенями свободы, находящегося под действием периодической вынуждающей силы / В. Е. Гозбенко, А. И. Карлина // Известия Транссиба. 2016. № 3 (27). С. 23-31.
8. Гобзенко В. Е. Анализ уровня надежности и устойчивости организационно-технических систем перевозочного процесса железнодорожного транспорта / В. Е. Гозбенко, Ю. И. Белоголов, В. А. Оленцевич // Современные технологии. Системный анализ. Моделирование. 2018. № 1 (57). С. 147-156.
9. Оленцевич В. А. Системный подход к управлению и контролю человеческих ресурсов в организации бесперебойной работы железнодорожной транспортной системы / В. А. Оленцевич, Ю. И. Белоголов // Современные технологии. Системный анализ. Моделирование. 2016. № 2 (50). С. 90-95.
10. Оленцевич В. А. Комплекс организационно-технических и реконструктивных мероприятий, направленных на улучшение показателей работы участка на основе исследования системных связей и закономерностей функционирования железнодорожной транспортной системы / В. А. Оленцевич, В. Е. Гозбенко, С. К. Каргапольцев, Г. Н. Крамынина // Современные технологии. Системный анализ. Моделирование. 2019. № 3 (63). С. 171-179.
11. Власова Н. В. Совершенствование качества организации производственных систем железнодорожного транспорта путем внедрения эффективных средств механизации // Н. В. Власова, В. А. Оленцевич // Транспортная инфраструктура Сибирского региона. 2017. Т. 1. С. 106-109.
12. Перфильева П. В. Организация перевозок сборных грузов в инновационном подвижном составе / П. В. Перфильева, А. С. Кашкарёв, В. А. Оленцевич // Молодая наука Сибири. 2021. № 1 (11). С. 203-210.
13. Артюхова И. В. Совершенствование системы управления персоналом в рамках развития предприятия / И. В. Артюхова, И. В. Мезенцева // Экономика Крыма. 2019. № 1. С. 396-399.
14. Овчарова Л. Н. Население России в 2017 году: доходы, расходы и социальное самочувствие. Мониторинг НИУ ВШЭ. Июль 2017 / под ред. Л.Н. Овчаровой. – М.: НИУ ВШЭ. 2017.
15. Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ) от 30 ноября 1994 года № 51-ФЗ.
16. Галимова А. Ш. Заработная плата как фактор мотивации к труду / А. Ш. Галимова, Д. Р. Закирова // Приоритетные направления развития науки. Сборник статей Международной научно-практической конференции. – Уфа: научный центр «Аэтерна», 2018. С. 75-78.
17. Когдин А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом / А. А. Когдин // Основы экономики, управления и права. № 4 (4). 2019. С. 80-83.

REFERENCES

1. The main coordinates in solving problems of vertical dynamics of a vehicle // Gozbenko V.E., Karlina A.I., Kargapoltsev S.K. - Systems. Methods. Technologies. 2016. No. 3 (31). pp. 58-62.
2. The influence of the structure of external influences on the dynamic properties of mechanical oscillatory systems // Savchenko A.A., Kaimov E.V., Karlina A.I. - In the collection: Kulagin readings. materials of the XI International Scientific and Practical Conference. 2011. pp. 203-205.

3. Modeling of mechanical engineering objects to reduce the influence of external vibration influences // Karlina A.I., Gozbenko V.E. - Bulletin of the Irkutsk State Technical University. 2016. Vol. 20. No. 10 (117). PP. 35-47.
4. Reduction of generalized forces in mathematical models of transport systems // Karlina A.I., Kargapoltsev S.K., Gozbenko V.E. - Modern technologies. System analysis. Modeling. 2016. No. 3 (51). pp. 175-179.
5. Bringing a dynamic system with three degrees of freedom to the main coordinates // Gozbenko V.E., Kargapoltsev S.K., Karlina A.I. - Modern technologies. System analysis. Modeling. 2016. No. 3 (51). pp. 35-38.
6. On modeling of mechanical systems with unstoppable connections // Churinova O.V., Zarubina V.A., Eliseev A.V., Karlina A.I. - In the collection: Information and mathematical technologies in science and management. 2012. pp. 182-186.
7. A mathematical model of a car with two degrees of freedom under the action of a periodic driving force // Gozbenko V.E., Karlina A.I. - Izvestiya Transsib. 2016. No. 3 (27). PP. 23-31.
8. Analysis of the level of reliability and stability of organizational and technical systems of the transportation process of railway transport // Gozbenko V.E., Belogolov Yu.I., Olentsevich V.A. - Modern technologies. System analysis. Modeling. 2018. No. 1 (57). pp. 147-156.
9. A systematic approach to the management and control of human resources in the organization of uninterrupted operation of the railway transport system // Olentsevich V.A., Belogolov Yu.I. - Modern technologies. System analysis. Modeling. 2016. No. 2 (50). pp. 90-95.
10. The complex of organizational, technical and reconstructive measures aimed at improving the performance of the site based on the study of system connections and patterns of functioning of the railway transport system // Olentsevich V.A., Gozbenko V.E., Kargapoltsev S.K., Kramynina G.N. - Modern technologies. System analysis. Modeling. 2019. No. 3 (63). pp. 171-179.
11. Improving the quality of the organization of production systems of railway transport by introducing effective means of mechanization // Vlasova N.V., Olentsevich V.A. - Transport infrastructure of the Siberian region. 2017. Vol. 1. pp. 106-109.
12. Organization of transportation of combined cargoes in innovative rolling stock // Perfilieva P.V., Kashkarev A.S., Olentsevich V.A. - Young Science of Siberia. 2021. No. 1 (11). pp. 203-210.
13. Artyukhova, I.V., Improvement of the personnel management system within the framework of enterprise development / I.V. Artyukhova, I.V. Mezentseva // The economy of Crimea. — 2019. — No. 1. — pp. 396-399.
14. Ovcharova, L.N. The population of Russia in 2017: income, expenses and social well-being. Monitoring of the HSE. July 2017 / edited by L.N. Ovcharova. – M.: HSE. 2017.
15. Civil Code of the Russian Federation (Civil Code of the Russian Federation) of November 30, 1994 N 51-FZ.
16. Galimova, A. Sh., Zakirova, D.R. Wages as a factor of motivation to work / A.Sh. Galimova, D.R. Zakirova// Priority directions of science development. Collection of articles of the International Scientific and Practical Conference. – Ufa: Scientific Center "Aeterna", 2018. — pp. 75-78.
17. Kogdin, A.A. Motivation and stimulation of labor activity in personnel management / A.A. Kogtin // Fundamentals of Economics, Management and Law. No. 4 (4). 2019. pp. 80-83.

Информация об авторах

Конюхов Владимир Юрьевич – к. т. н., профессор, профессор кафедры «Автоматизации и управления», Иркутский национальный исследовательский технический университет, г. Иркутск, e-mail: konyuhovvy@ex.istu.edu

Ибрагимова Алсу Ришатовна – студент, Московского государственного технического университета имени Н. Э. Баумана, г. Москва, e-mail: alsouir@mail.ru

Опарина Татьяна Александровна – аспирант, гр. аУППоп-22-1 кафедры «Автоматизации и управления», Иркутский национальный исследовательский технический университет, г. Иркутск, e-mail: martusina2@yandex.ru

Information about the authors

Konyukhov Vladimir Yuryevich – Candidate of Technical Sciences, Professor, Professor of the Department of Automation and Control, Irkutsk National Research Technical University, Irkutsk, e-mail: konyuhovvy@ex.istu.edu

Ibragimova Alsu Rishatovna – student, Bauman Moscow State Technical University, Moscow, e-mail: alsouir@mail.ru

Oparina Tatiana Alexandrovna – postgraduate student, gr. аУППоп-22-1 of the Department of «Automation and Control», Irkutsk National Research Technical University, Irkutsk, e-mail: martusina2@yandex.ru