

Copyright © 2021 by Sochi State University



Published in the Russian Federation
Sochi Journal of Economy
Has been issued since 2007.
ISSN: 2541-8114
2021. 15(3): 236-245

www.vestnik.sutr.ru



UDC 33

Managing the Human Resources of an Industrial Company with Wages Efficiency

Galina P. Gagarinskaya ^{a, *}, Tatyana G. Borisova ^b, Alexandr V. Gagarinskiy ^a, Ilya M. Igumenov ^a

^a Samara State Technical University (Samara Polytech), Russian Federation

^b Sochi State University, Russian Federation

Abstract

In the modern conditions of economy transformation, the task of innovative development of the economy of the Russian Federation is to use advanced technologies in the development of service enterprises of the oil and gas complex. The introduction of advanced technologies is impossible without qualified personnel who can make correct management decisions. One of the main components of the formation of an effective strategy for the financial and economic activities of a modern organization is qualified personnel. Personnel management is distinguished by a number of peculiarities and patterns inherent in this process. Through personnel management, social policy is developed, social partnership is created and trust between employees and employers is established. For any organization, human resource is the main strategic resource, the main "weapon" in the fight against competitors. Currently, insufficient research on the degree of development of the internal potential of the business entity, insufficient elaboration of the conformity of conditions and incentives for the implementation of activities determine the direction of research in the field of human resources management in service companies is relevant.

Keywords: management, economy, effective salary, human resources.

1. Введение

Классическое определение термина «вознаграждение за труд» звучит, как «плата за выполненную работу, выплачиваемая в денежной форме в соответствии с количеством и качеством труда работника в виде заработной платы, премии, доплаты, надбавки и др.» С одной стороны, трактовка понятия носит исчерпывающий характер. С другой, в формулировке не учитывается баланс интересов, преследуемых работодателем и работником в отдельности. Требуется увязка системы вознаграждения со стратегией развития предприятия, его конкурентным потенциалом и индивидуальными целями работников. При таком подходе у руководства появится возможность координации работы отдельных подразделений, что позволит достигать поставленных целей и активизировать трудовое поведение отдельных работников.

2. Материалы и методы

Основными источниками для написания данной статьи стали последние труды российских и зарубежных ученых в областях управления эффективностью производства при помощи эффективной заработной платы. Необходимая аргументация теоретических

* Corresponding author

E-mail addresses: tatyana-borisova@bk.ru (T.G. Borisova), eyoo80505@mail.ru (G.P. Gagarinskaya), igumenova.julia@yandex.ru (I.M. Igumenov)

выводов достигается посредством применения общенаучных методов анализа и синтеза, дедукции и индукции, научной абстракции и конкретизации.

3. Обсуждение и результаты

Трудовая активность – степень реализации интеллектуального и физического потенциала работников в процессе трудовой деятельности. Трудовая деятельность – это жестко фиксированный во времени и пространстве целесообразный ряд операций и функций, совершаемых работниками, объединенными в производственной организации. Конечная цель этой деятельности – создание материальных благ, оказание услуг, научная работа, накопление и передача информации. Трудовое поведение как частная форма социального поведения включает в себя совокупность действий и поступков, в процессе которых достигается соединение профессиональных способностей и производственно-технологических условий.

Существующие в настоящее время подходы к вознаграждению работников базируются в основном на тривиальных методах и стандартных процедурах, не учитывающих будущие аспекты стратегического развития предприятий и потенциальные изменения всей структуры.

Таким образом, термин «эффективное вознаграждение за труд на сервисных предприятиях нефтегазового комплекса» можно определить как плата за качественно выполненную работу, способствующая созданию благоприятных условий для воплощения целей обеих сторон трудовых отношений и ориентированная на их проактивные потребности (Шмидт, 2018; Шмидт, 2019; Gagarinskaya, Schmidt, 2019).

Авторами проведено исследование проблемы в трудах современных ученых. В настоящее время системы информационных технологий (ИТ) в области человеческих ресурсов (HR) в первую очередь служат для оказания поддержки на предприятии. Это административный уровень, в то время как ИТ-поддержка для стратегических целей отсутствует. Хотя электронные приложения (e-HRM) используются в различных дисциплинах HRM, таких как подбор персонала, отбор, управление производительностью и начисление заработной платы (Mayer, 1995).

Администрации организации еще не осознают, что системы электронного управления персоналом могут помочь им принимать более эффективные кадровые решения. Текущее исследование представляет только «смешанные результаты и отдельные намеки на то, что e-HRM может внести свой вклад к более стратегической роли HRM» (Tzafir, 2005, Gould-Williams, Ferreira-Oliveira, 2003).

На наш взгляд, предварительным условием успешного использования электронного HRM в стратегических целях является учет стратегических соображений, учет в процессе принятия решений по внедрению электронного HRM. Однако есть лишь ограниченные эмпирические данные по этому вопросу. Основываясь на обзоре 20 опубликованных исследований (с 2007 по 2009 год) пришли к выводу, что «лишь в нескольких эмпирических исследованиях электронного управления человеческими ресурсами прямо изучаются стратегические вопросы». Таким образом, цель данного исследования – изучить роль стратегических соображений, лежащих в основе процесса принятия решений по внедрению приложений e-HRM, и представить предложения по лучшему включению таких соображений.

Считается, что e-HRM – это «(планирование, внедрение и) применение информационных технологий как для создания сетей, так и для поддержки как минимум двух индивидуальных или коллективных участников в их совместном исполнении кадровой деятельности» (Bowen, Ostroff, 2004). Это определение отражает потенциал электронного управления человеческими ресурсами для связи отдельных лиц и коллективов за пределами должностных обязанностей, организационных границ или даже национальных границ с помощью информационных технологий. Кроме того, подчеркивает поддерживающую или даже замещающую роль, которую e-HRM может играть в выполнении HR-операций (Whitener, 2001).

В отчетах Центра эффективных организаций приводятся данные об использовании и эффективности электронных систем в HRM в крупные корпорации в США; самые последние доступные данные представляют ситуацию в 2007 году.

Судя по цифрам, информационные системы по кадрам использовались большинством компаний (60%). Эти системы все чаще используются для управления производительностью. Рейтинги эффективности системы для роста бизнеса с годами, а также удовлетворенность сотрудников использованием систем. Когда HRIS внедрено,

очевидны доказательства того, что HRIS наиболее эффективна, когда она подходит стратегии организации (Tzafir, 2005).

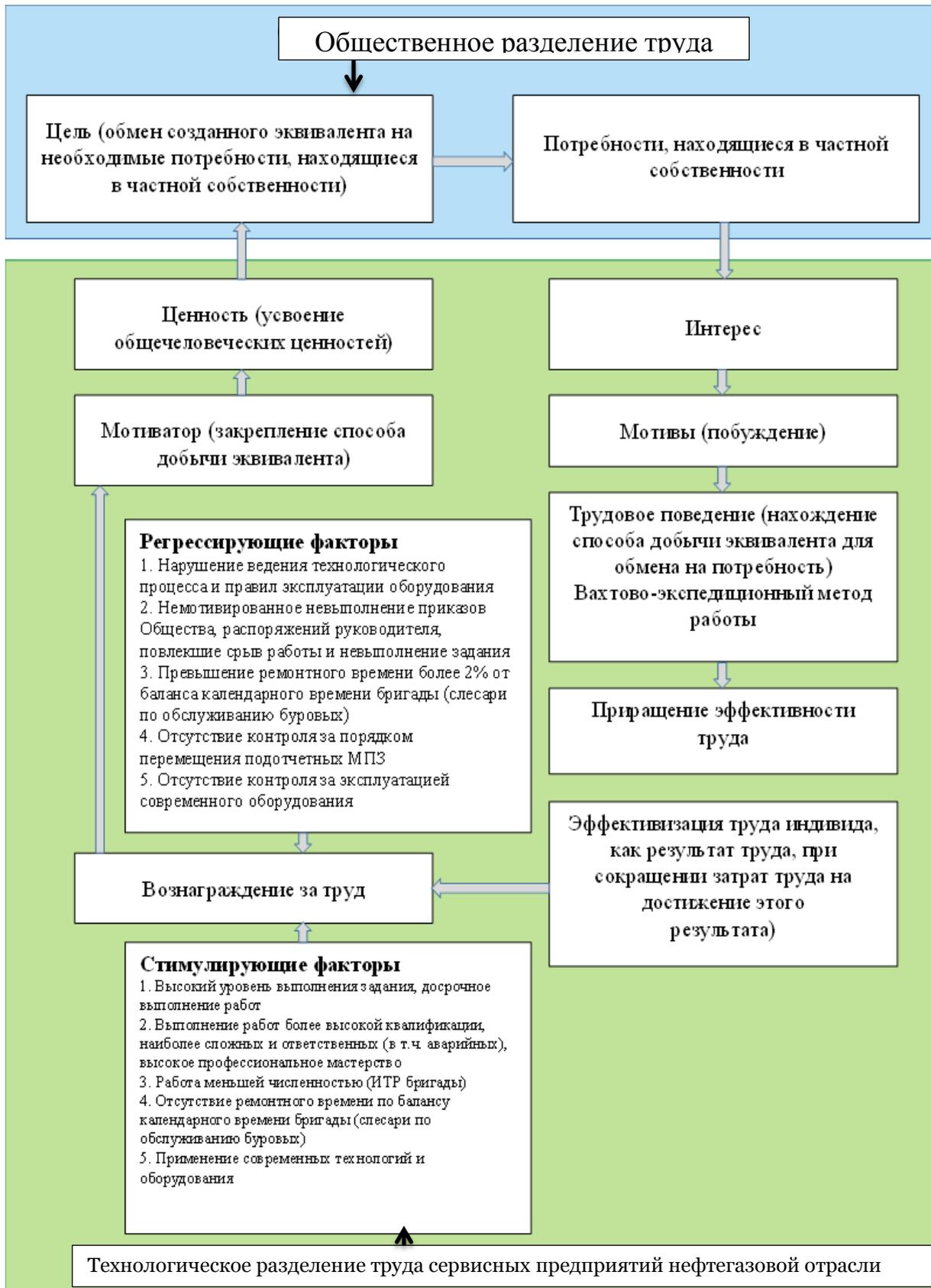


Рис. 1. Концептуальная модель эффективности в управлении персоналом для повышения результативности труда работников нефтегазового комплекса

Когда лица, принимающие стратегические решения, внедряют ERP, их мотивация, как правило, заключается в интеграции разнообразных бизнес-процессов. в своих организациях, чтобы установить связи с заинтересованными сторонами, добиться операционной эффективности и централизовать данные организации для облегчения принятия решений. HRIS можно определить как системы ERP для области управления персоналом, а e-HRM можно рассматривать как модули HRIS, которые обеспечивают «повсеместное использование» функций HR. Согласно ряду ученых классификацию давления на виртуальный HR в результате внедрения и использования электронного HRM, организации могут стремиться (1) улучшить стратегическую ориентацию HRM, (2) снизить затраты или повысить эффективность, (3) улучшить обслуживание клиентов или облегчить руководство и сотрудники и/или (4) улучшить глобальную ориентацию организации за счет стандартизации и гармонизации HR функция (Rousseau, 1998).

Концептуальная модель эффективности в управлении персоналом для повышения результативности труда работников нефтегазового комплекса, которая позволяет согласовывать интересы различных уровней управления (стратегический, тактический, оперативный уровень) сервисного предприятия на основе разработанных и закрепленных за ними систем индикаторов представлена на [Рисунке 1](#) (Rousseau, 1998).

Анализ производительности труда в разных странах представлен на [Рисунке 2](#).

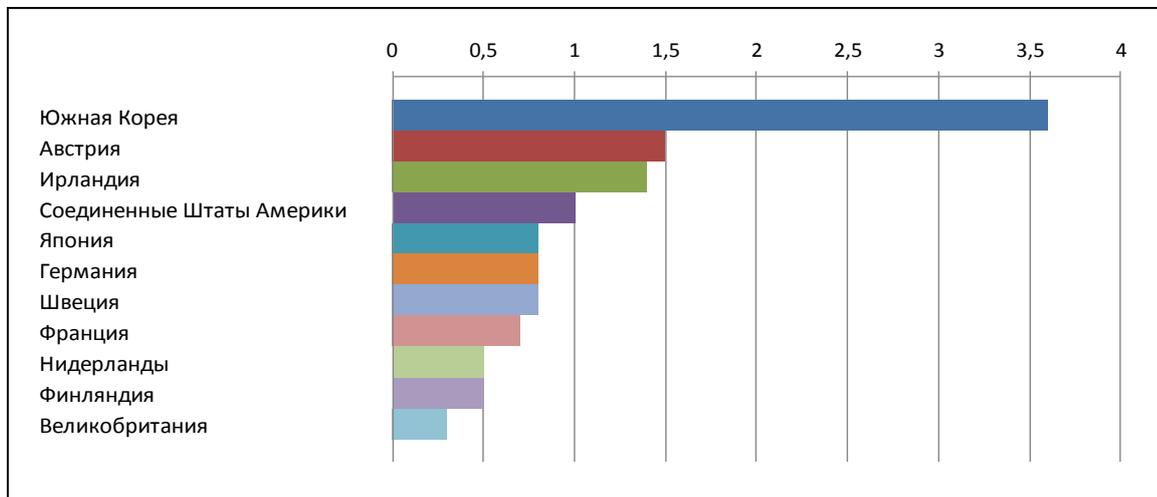


Рис. 2. Анализ производительности труда в разных странах

Рассмотрим стратегии управления персоналом сервисного предприятия нефтегазового комплекса. Современное нефтегазодобывающее предприятие, осуществляющее разработку нефтегазовых месторождений. В [Таблице 1](#) проведен анализ коммерческих, общехозяйственных и административных расходов.

Таблица 1. Анализ административно-управленческих расходов

Показатель	ГФО (8+4)	БП-2017	Откл.	
			+/-	%
Среднесписочная численность АУП, чел.	55	47	-8	85
Удельные АУР на 1 чел./мес., руб.	241,8	280,6	38,7	116,0
Норм. Удельные АУР на 1 чел./мес., руб.	241,8	231,7	-10,1	95,8

Анализ факторов отклонения административно-управленческих расходов показал:
 - вывод бухгалтерии на аутсорсинг -12,0 млн. руб.
 - индексация с 01.04.2017 г. на 4,9 % +3,6 млн. руб.
 Услуги аутсорсинга: +17,8 млн. руб.

- вывод бухгалтерии на аутсорсинг +17,8 млн. руб.
- Страхование: -4,3 млн. руб.
- распределение ДМС по местам возникновения затрат (МВЗ) -4,3 млн. руб.
- Социальные выплаты: -3,3 млн руб.
- распределение социальных выплат по МВЗ (места возникновения затрат) -3,3 млн руб.
- Прочие: -1,7 млн руб.
- снижение затрат по общественному питанию (смена Подрядчика) -1,7 млн. руб.

Для повышения эффективности управления авторами разработана концептуальная модель эффективности в управлении персоналом для повышения результативности труда работников нефтегазового комплекса (**Рисунок 3**).

Исходя из внешних и внутренних факторов и учитывая стратегию развития сервисных компаний в разных условиях деятельности сформируем модель согласования за труд персонала сервисного предприятия нефтегазовой отрасли, учитывающие: стратегию развития предприятия, принципы оперативного управления, трудовые ресурсы, риски принятия решений, отраслевые особенности (**Рисунок 4**).

Внешняя среда	Законны управления ЭС	Технологии управления ЭС	Технологии принятия управленческих решений	Конъюнктура рынка	Конкуренты	
Государственная политика в области повышения экологических требований	Предприятие	Система управления предприятием	Столкновение интересов	Цель управления	Проблемы	Результаты
				Технологическое разделение труда сервисных предприятий	Сбалансированность стратегии развития	Нарушение ведения технологического процесса и правил эксплуатации
Технологический прогресс в нефтяной отрасли за рубежом	Цель – приращение эффективности труда	Стратегический уровень: предприятие - топ-менеджеры	Достижение баланса интересов между подразделениями предприятий	Нарушение правил промышленной безопасности, охраны труда и охраны окружающей среды	Методика отбора экспертов при приеме на работу	

Ценности – уровни общечеловеческих ценностей								Удобства труда
		Поставщики						

Рис. 3. Концептуальная модель эффективности в управлении персоналом для повышения результативности труда работников нефтегазового комплекса

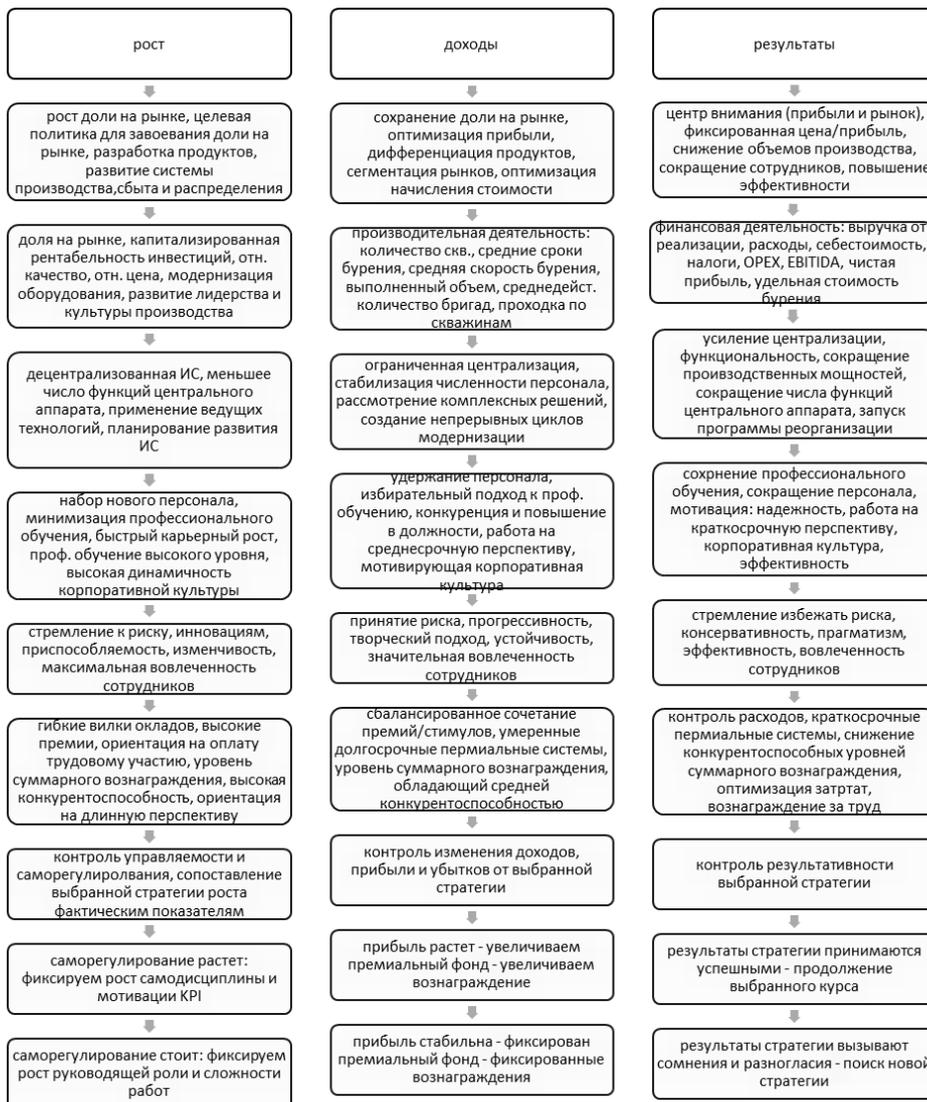


Рис. 4. Модель согласования за труд персонала сервисного предприятия нефтегазовой отрасли

4. Заключение

В настоящее время мы наблюдаем трансформацию понимания и внедрения системы эффективной оплаты труда в промышленных компаниях. Понятие «эффективность трудовой деятельности» с учетом специфики общественного и технологического разделения труда сервисного предприятия нефтегазового комплекса имеет свои особенности, где содержательной особенностью дефиниции выступает проекция данной категории на работников сервисного предприятия нефтегазового комплекса с учетом вахтово-экспедиционного метода производственной деятельности.

Взаимосвязь эффективности управления персоналом с результативностью труда работников сервисного предприятия нефтегазового комплекса должна учитывать внешние и внутренние факторы, а также отраслевые особенности вознаграждения за труд. Отличительной особенностью производственной деятельности сервисного предприятия выступает вахтовоэкспедиционный метод, при применении которого данные компании выполняют функции подрядчиков, оказывающих сопутствующие услуги нефтяным предприятиям в поддержании высокого уровня нефтедобычи, занимаясь, в свою очередь, повышением качества нефтеотдачи пластов (увеличением коэффициента извлечения нефти) и капитальным ремонтом скважин. При этом спрос на услуги персонала сервисных компаний обуславливается как качеством разработки запасов, так и потребностью в запуске бездействующих скважин. В настоящее время сохраняется влияние нефтегазовых компаний на принятие стратегических и оперативных решений руководством сервисных компаний, где отмечается высокий уровень применения специальных видов работ с использованием авторских технологий и соответствующего оборудования.

Литература

Шмидт, 2018 – Шмидт А.В. Основные проблемы управления человеческими ресурсами в нефтегазовой промышленности. Анализ зарубежного опыта / *Актуальные проблемы и тенденции развития современной экономики: материалы международной научно-практической конференции Самара, 11-12 декабря 2018 г.* Часть 1. С. 292-298.

Шмидт, Гагаринский, 2020 – Шмидт А.В. Гагаринский А.В. Формы вклада организации в развитие человеческого капитала / *Исследование, систематизация, кооперация, развитие, анализ социально-экономических систем в области экономики управления: сборник трудов III Всероссийской школы-симпозиума молодых ученых.* 30 сентября – 02 октября 2020 г., г. Симферополь. С. 236-240.

Шмидт и др., 2019 – Шмидт А.В., Гагаринский А.В. Лагута И.В., Чернецов А.В. Социально-производственные отношения в условия эффективности труда в нефтяной промышленности / *Актуальные проблемы и тенденции развития современной экономики: материалы международной научно-практической конференции 18-19 ноября 2019 г.: в 2 ч.* С. 228-234.

Blau, 1964 – Blau P. Exchange & Power in Social Life, 20th edn. Transaction Publishers, New Jersey.

Bowen, Ostroff, 2004 – Bowen D., Ostroff C. (2004). Understanding HRM-firm performance linkages: the role of the 'strength' of the HRM system // *Acad. Manag. Rev.* 2004. 29(2): 203-221.

Das, Teng, 2004 – Das T.K., Teng B.S. The risk-based view of trust: a conceptual framework // *J. Bus. Psychol.* 2004. 19(1): 85-116.

Gagarinskaya, Schmidt, 2019 – Gagarinskaya G.P., Schmidt A.V. The Development of Human Capital on the Basis of Wage Efficiency // *Sochi Journal of Economy.* 2019. 13(3): 300-307.

Gould-Williams, Ferreira-Oliveira, 2003 – Gould-Williams J., Ferreira-Oliveira A.T. et al. The importance of HR practices and workplace trust in achieving superior performance: a study of public-sector organizations // *Int. J. Hum. Resour. Manag.* 2003. 14(1): 28-54.

Mayer et al., 1995 – Mayer R.C., Davis J., Schoorman F. An integrative model of organizational trust // *Acad. Manag. Rev.* 1995. 20(3): 709-734.

Rousseau et al., 1998 – Rousseau D.M., Sitkin S.B., Burt R.S., Camerer C. Not so different after all: a crossdiscipline view of trust // *Acad. Manag. Rev.* 23(3): 393-404.

Schoorman et al., 2007 – Schoorman F.D., Mayer R.C., Davis J.H. An integrative model of organizational trust: past, present, and future // *Acad. Manag. Rev.* 2007. 32(2): 344-354.

Tzafir, 2005 – Tzafir S. The relationship between trust, HRM practices and firm performance // *Int. J. Hum. Resour. Manag.* 2005. 16(9): 1600-1622.

[Whitener, 2001](#) – *Whitener E.M.* Do “high commitment” human resource practices affect employee commitment? A cross-level analysis using hierarchical linear modeling // *J. Manag.* 27(5): 515-535.

[Zahra et al., 2006](#) – *Zahra A., Yavuz R., Ucbasaran D.* How much do you trust me? The dark side of relational trust in new business creation in established companies // *Entrepreneurship Theor. Pract.* 2006. 30(4): 541-559.

References

[Blau, 1964](#) – *Blau P.* Exchange & Power in Social Life, 20th edn. Transaction Publishers, New Jersey.

[Bowen, Ostroff, 2004](#) – *Bowen D., Ostroff C.* (2004). Understanding HRM-firm performance linkages: the role of the ‘strength’ of the HRM system // *Acad. Manag. Rev.* 2004. 29(2): 203-221.

[Das, Teng, 2004](#) – *Das T.K., Teng B.S.* The risk-based view of trust: a conceptual framework // *J. Bus. Psychol.* 2004. 19(1): 85-116.

[Gagarinskaya, Schmidt, 2019](#) – *Gagarinskaya G.P., Schmidt A.V.* The Development of Human Capital on the Basis of Wage Efficiency // *Sochi Journal of Economy.* 2019. 13(3): 300-307.

[Gould-Williams, Ferreira-Oliveira, 2003](#) – *Gould-Williams J., Ferreira-Oliveira A.T. et al.* The importance of HR practices and workplace trust in achieving superior performance: a study of public-sector organizations // *Int. J. Hum. Resour. Manag.* 2003. 14(1): 28-54.

[Mayer et al., 1995](#) – *Mayer R.C., Davis J., Schoorman F.* An integrative model of organizational trust // *Acad. Manag. Rev.* 1995. 20(3): 709-734.

[Rousseau et al., 1998](#) – *Rousseau D.M., Sitkin S.B., Burt R.S., Camerer C.* Not so different after all: a crossdiscipline view of trust // *Acad. Manag. Rev.* 23(3): 393-404.

[Schoorman et al., 2007](#) – *Schoorman F.D., Mayer R.C., Davis J.H.* An integrative model of organizational trust: past, present, and future // *Acad. Manag. Rev.* 2007. 32(2): 344-354.

[Shmidt i dr., 2019](#) – *Shmidt, A.V., Gagarinskii, A.V., Laguta, I.V., Chernetsov, A.V.* (2019). Sotsial'no-proizvodstvennye otnosheniya v usloviya effektivnosti truda v neftyanoi promyshlennosti [Social and industrial relations in the conditions of labor efficiency in the oil industry]. *Aktual'nye problemy i tendentsii razvitiya sovremennoi ekonomiki: materialy mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii 18-19 noyabrya 2019 g.: v 2 ch.* Pp. 228-234. [in Russian]

[Shmidt, 2018](#) – *Shmidt, A.V.* (2018). Osnovnye problemy upravleniya chelovecheskimi resursami v neftegazovoi promyshlennosti. Analiz zarubezhnogo opyta [The main problems of human resource management in the oil and gas industry. Analysis of foreign experience]. *Aktual'nye problemy i tendentsii razvitiya sovremennoi ekonomiki: materialy mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii Samara, 11-12 dekabrya 2018 g.* Chast' 1. Pp. 292-298. [in Russian]

[Shmidt, Gagarinskii, 2020](#) – *Shmidt, A.V., Gagarinskii, A.V.* (2020). Formy vklada organizatsii v razvitie chelovecheskogo kapitala [Forms of the organization's contribution to the development of human capital]. *Issledovanie, sistematizatsiya, kooperatsiya, razvitie, analiz sotsial'no-ekonomicheskikh sistem v oblasti ekonomiki upravleniya: sbornik trudov III Vserossiiskoi shkoly-simpoziuma molodykh uchenykh. 30 sentyabrya – 02 oktyabrya 2020 g., g. Simferopol'.* Pp. 236-240. [in Russian]

[Tzafirir, 2005](#) – *Tzafirir S.* The relationship between trust, HRM practices and firm performance // *Int. J. Hum. Resour. Manag.* 2005. 16(9): 1600-1622.

[Whitener, 2001](#) – *Whitener E.M.* Do “high commitment” human resource practices affect employee commitment? A cross-level analysis using hierarchical linear modeling // *J. Manag.* 27(5): 515-535.

[Zahra et al., 2006](#) – *Zahra A., Yavuz R., Ucbasaran D.* How much do you trust me? The dark side of relational trust in new business creation in established companies // *Entrepreneurship Theor. Pract.* 2006. 30(4): 541-559.

УДК 33

Управление человеческими ресурсами промышленной компании на основе эффективной оплаты труда

Галина Павловна Гагаринская ^{a, *}, Татьяна Геннадьевна Борисова ^b,
Александр Владимирович Гагаринский ^a, Илья М. Игуменов ^a

^a Самарский государственный технический университет, Российская Федерация

^b Сочинский государственный университет, Российская Федерация

Аннотация. В современных условиях трансформации экономики задачей инновационного развития экономики РФ является использование передовых технологий в развитии сервисных предприятий нефтегазового комплекса. Внедрение передовых технологий невозможно без квалифицированного персонала, умеющего правильно принимать управленческие решения. Одной из главных составляющих формирования эффективной стратегии финансово-хозяйственной деятельности современной организации является квалифицированный персонал. Управление же персоналом отличается рядом присущих именно данному процессу особенностей и закономерностей. Посредством управления персоналом осуществляется формирование социальной политики, создается социальное партнерство и налаживается доверие между работниками и работодателями. Для любой организации человеческий ресурс является главным стратегическим ресурсом, основным «оружием» в борьбе с конкурентами. В настоящее время недостаточное исследование степени развития внутреннего потенциала хозяйствующего субъекта, недостаточная проработанность соответствия условий и стимулов осуществления деятельности определяют направленность исследований в области управления человеческими ресурсами в сервисных компаниях актуально.

Ключевые слова: менеджмент, экономика, эффективная оплата труда, человеческие ресурсы.

* Корреспондирующий автор

Адреса электронной почты: tatyana-borisova@bk.ru (Т.Г. Борисова),
eyo080505@mail.ru (Г.П. Гагаринская), igumenova.julia@yandex.ru (И.М. Игуменов)