

#### Список использованных источников

1. Алексашина, Т. В. Организационный дизайн: обеспечение оптимизации системы управления производственных компаний // Креативная экономика. – 2022. – Т. 16. – № 5. – С. 2007–2020.
2. Борисова, Л. Г., Сеферян А. Г. Теоретические аспекты эволюции организационного дизайна малых предприятий // Экономика и предпринимательство. – 2018. – № 11 (100). – С. 1074–1077.
3. Кузнецова, Ю. О. Основные тренды в организационном дизайне // Наукосфера. – 2022. – № 12-1. – С. 462–465.
4. Панферова, Н. Ю., Пирва, Е. А. Роль организационного дизайна в управлении организационными рисками компании // Обществознание и социальная психология. – 2022. – № 7-2 (37). – С. 302–307.

УДК 316.354:351/354

## **ПРИМЕНЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ (МАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ) В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ В ОРГАНИЗАЦИИ**

**Усачева Н. А., студ., Курасова А. А., студ.,  
Благодатский П. В., к.э.н., Крючкова А. С., доц.**

*Российский университет транспорта,  
г. Москва, Российская Федерация*

Реферат. В данной статье рассматривается применение инновационных технологий материальной мотивации в системе управления трудовыми отношениями в организациях. Акцентируется внимание на важности создания эффективной мотивационной среды, которая способствует повышению производительности труда и удовлетворенности сотрудников. Анализируются современные подходы к материальной мотивации, включая систему бонусов, премий, а также другие формы финансового стимулирования. Рассматриваются практические примеры успешной реализации материальных стимулов на различных предприятиях, а также оценка их влияния на трудовые отношения.

Ключевые слова: инновационные технологии, материальная мотивация, трудовые отношения, управление, организация, мотивационная среда.

В последние десятилетия материальная мотивация стала важным аспектом управления трудовыми отношениями в организациях. Материальная мотивация подразумевает использование финансовых и нефинансовых стимулов для побуждения сотрудников к более эффективной работе и достижению корпоративных целей. Ключевая роль материальной мотивации заключается в создании стимулов, способствующих улучшению производительности и повышению уровня удовлетворенности сотрудников своей работой.

Определение материальной мотивации включает в себя широкий спектр аспектов. Это не только оплата труда, но и различные бонусы, премии, материальные поощрения, льготы и дополнительные компенсации. Важно отметить, что для многих работников материальные вознаграждения являются первостепенными при выборе места работы и определяют их приверженность компании. Однако материальная мотивация, как показали исследования, не является единственным фактором, способствующим высокой производительности. Она должна быть частью более широкой системы управления, которая учитывает как материальные, так и нематериальные потребности работников.

Существуют различные теории и модели, которые объясняют механизмы материальной мотивации и её влияние на работу сотрудников. Одной из самых известных является теория потребностей Абрахама Маслоу, предлагающая иерархию потребностей, где материальные потребности занимают базовое место в этой пирамиде. Сначала человек удовлетворяет свои физиологические потребности (доступ к пище и жилью), затем обращается к потребностям в безопасности, общении, уважении и самореализации. В контексте управления трудовыми отношениями, это означает, что удовлетворение материальных

потребностей служит основой для достижения более высоких уровней мотивации [1].

Двухфакторная теория Фредерика Герцберга, также известная как теория мотивации и гигиены, добавляет новый уровень понимания. Герцберг выделяет факторы, способствующие удовлетворенности (мотивирующие факторы), и факторы, вызывающие неудовлетворенность (гигиенические факторы). Материальная мотивация попадает как под категорию гигиенических факторов (например, уровень заработной платы, условия труда), так и под категорию мотивирующих факторов (например, премии за успехи). Эта теория подчеркивает, что просто высокая зарплата не гарантирует счастья и продуктивности сотрудников; важны также возможности для профессионального роста и признания.

Другие модели, такие как теория ожиданий Виктора Врума и теория справедливости Джона Стейси Адамса, также рассматривают материальную мотивацию с разных углов. Например, теория ожиданий утверждает, что поведение работников зависит от их ожиданий относительно результатов своих действий и вознаграждений, которые они могут получить за свои усилия. В то же время, теория справедливости подчеркивает важность восприятия справедливости в отношении материальной мотивации, когда сотрудники сравнивают свои усилия и вознаграждения с усилиями и вознаграждениями других.

Инновационные технологии в системе материальной мотивации можно определить как современные средства и методы, которые применяются для формирования стимулов и поощрений, направленных на увеличение производительности и удовлетворенности работников. К ним относятся онлайн-платформы, мобильные приложения, системы геймификации, а также различные модели и схемы премирования и вознаграждения.

В последние годы широкое распространение получили онлайн-платформы, которые позволяют объединить работников и руководителей в едином пространстве, обеспечивая прозрачность и доступность информации о текущих достижениях и престижных инициативах. Такие платформы могут включать в себя функционал для отслеживания производительности, начисления премий и формирования рейтингов, что придаёт системе материальной мотивации больший уровень прозрачности и справедливости. Это позволяет сотрудникам видеть, как их работа влияет на результаты компании и почему они получают именно такую награду [2].

Мобильные приложения представляют собой другой важный инструмент, который способствует улучшению материальной мотивации. Эти приложения могут предлагать актуальные данные о состоянии заработной платы, бонусах и премиях, что помогает сотрудникам лучше понимать преимущества своей работы. Более того, через приложения можно внедрять систему геймификации, которая превращает достижение профессиональных целей в захватывающий игровой процесс. Сотрудники могут зарабатывать баллы за выполнение задач, участие в конкурсах, улучшение производительности и т.д., что делает процесс мотивации более уважительным и увлекательным.

В командных играх и конкурсах сотрудники могут соревноваться друг с другом, получая материальные и нематериальные награды. Это создаёт атмосферу духа соперничества, при этом активизируя командное взаимодействие и усиление профессиональных навыков.

Кроме того, существуют различные системы премирования, которые основываются на постоянном улучшении рабочих процессов и повышении качества работы. Например, система грейдов, предполагающая установление нескольких уровней заработной платы для работников одной и той же специальности. Каждый уровень имеет свой минимальный размер оклада, при этом работники знают, какие достижения и усилия необходимы для повышения своего статуса и, соответственно, уровня дохода. Таким образом, сотрудники получают чёткие ориентиры, к которым они могут стремиться.

Система премирования Скэнлона, которая направлена на вознаграждение сотрудников за рационализаторские предложения, является ещё одним примером инновационной технологии в области мотивации. Она способствует не только улучшению производственных процессов, но и повышению вовлеченности работников, создавая среду, в которой у каждого есть возможность внести свой вклад в общее дело. Сотрудники, выдвигающие рационализаторские предложения, которые действительно помогают улучшить работу предприятия, получают вознаграждение, что подстёгивает их находить новые пути развития.

Система премирования А. В. Раккера, основанная на сложных расчётах, также представляет собой инновационный подход к материальной мотивации. Она требует анализа показателей чистой продукции за несколько лет и определения «нормы Раккера»,

что позволяет более точно оценивать вклад каждого сотрудника в успех компании. Такой подход формирует у работников понимание того, каким образом их результаты отражаются на общем успехе организации [3].

Не менее интересной является система «Импрошейр», обеспечивающая фокус на качестве работы. В этой системе высокая производительность, но с высоким процентом брака не компенсируется премиями, что мотивирует сотрудников стремиться к качеству и минимизации недостатков. Эта технология усиливает ответственность работников за результаты своей деятельности.

Преимущества применения инновационных технологий в материальной мотивации обширны и разнообразны. Они способствуют повышению прозрачности процессов, созданию более мотивирующей среды, повышению вовлеченности работников в общие цели компании и снижению текучести кадров. Такие системы могут быть адаптированы под конкретные условия и потребности организации, что становится залогом их успешного функционирования и внедрения.

Одной из первоочередных проблем является недостаток грамотности в области технологий. Не все сотрудники обладают необходимыми навыками для эффективного использования новых инструментов, и компании могут столкнуться со значительными затратами на обучение и поддержку. Невозможность внедрения технологий в привычные процессы может воспрепятствовать их интеграции и, как следствие, реализации поставленных целей.

Также важно отметить, что внедрение инновационных технологий требует значительных финансовых вложений. Организации должны быть готовы к инвестициям не только в само программное обеспечение, но и в его последующее сопровождение и обновление, а также в разработку интеграционных решений. Если инвестиции будут существенно превышать ожидаемую отдачу, это может привести к потере доверия со стороны руководства и сотрудников.

Кроме того, важно учитывать и культурные аспекты. В некоторых организациях устоявшиеся традиции и подходы к мотивации могут значительно затруднить внедрение новых практик. Сложности могут возникнуть и при попытках создать гибкую и адаптивную систему мотивации, которая будет учитывать индивидуальные потребности и предпочтения сотрудников. В таких случаях важно, чтобы руководство компании не только понимало необходимость изменений, но и активно участвовало в процессе трансформации [4].

Начнем с рекомендаций по внедрению инновационных технологий в систему материальной мотивации. Чтобы минимизировать сопротивление и достичь максимальной вовлеченности со стороны сотрудников, компаниям следует придерживаться инклюзивного подхода. Важно привлекать сотрудников к процессу изменений с самого начала. Это может быть достигнуто через открытые обсуждения, где работники будут иметь возможность высказать свои мнения и озабоченности. Так создается чувство принадлежности к процессу и уверенности в том, что их мнение и потребности учитываются.

Также стоит разработать поэтапный план внедрения, который позволит плавно интегрировать новые технологии в существующую систему. Рекомендуется начинать с пилотных проектов, чтобы выявить возможные проблемы и настроить процессы в реальном времени. Такой подход не только уменьшает риски, но и позволяет собрать ценные отзывы от сотрудников, которые могут быть полезны для дальнейших изменений.

Что касается стратегий успешной реализации мотивационных систем, необходимо понимать, что каждая организация уникальна. Стратегия должна учитывать специфику, сферу деятельности и культуру компании. Например, в стартапах, где важна гибкость и креативность, система материальной мотивации может включать в себя элементы прибыли от проекта, тогда как в крупных корпорациях следует акцентировать внимание на стабильности и долгосрочной производительности.

Ещё одним важным аспектом является необходимость адаптации мотивационной системы к особенностям кадровой политики компании. Необходимо учитывать личные и профессиональные интересы сотрудников, например, в зависимости от их амбиций и жизненных целях. Важно создавать не только материальные, но и нематериальные стимулы, которые смогут поддерживать мотивацию на высоком уровне. Гибкие графики, возможности для профессионального роста и возможность участия в различных корпоративных и социальных мероприятиях могут сыграть не менее важную роль, чем денежные бонусы [5].

Завершая, важно обобщить результаты исследования, подчеркивая, что внедрение инновационных технологий в систему материальной мотивации требует комплексного подхода и готовности к изменениям. Компании, которые принимают во внимание мнения и ожидания своих сотрудников, способны создать атмосферу доверия и сотрудничества, что в свою очередь ведет к успешной реализации новых технологий. Адаптация к особенностям компании и кадровой политике становится ключом к созданию эффективной мотивационной системы, способствующей росту производительности и снижению текучести кадров.

#### Список использованных источников

1. Толмачев, Р. А. Оценка персонала: современные системы и технологии / Р. Толмачев, В. Хруцкий. – М.: Финансы и статистика, 2004. – 176 с.
2. Пул М. Управление человеческими ресурсами / М. Пул, М. Уорнер. – СПб.: Питер, 2002. – 1200 с.
3. Наиболее важные способы мотивации персонала. HR-исследование. – [Электронный ресурс]. – 2022. – Режим доступа: <http://forinsurer.com/news/12/10/23/28357>.
4. Кондратьев, О.В. Нет мотива – нет работы. Мотивация у нас и у них / О. В. Кондратьев, Ю. Е. Мелихов, М. В. Снежинская. – М.: Альфа-Пресс, 2021. – 216 с.
5. Добролюбов, Е. А. Система материального и нематериального стимулирования (мотивации) персонала // Банковские технологии. – 2022. – № 3. – С. 41–44.

УДК 347.763(470+571)

## АНАЛИЗ, МОДЕЛИРОВАНИЕ И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ОБЪЕМА ТРАНСПОРТНЫХ ГРУЗОПЕРЕВОЗОК В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

*Красильников Д. Г., студ., Шихова О. А., к.э.н., доц.*

*ФГБОУ ВО Вологодская государственная  
молочнохозяйственная академия имени Н. В. Верещагина,  
г. Вологда, с. Молочное, Российская Федерация*

Реферат. В исследовании представлены результаты анализа динамики величины ежемесячного объема грузоперевозок в РФ за период с октября 2021 года по сентябрь 2024 года. Выявленные особенности изменения показателя во времени привели к необходимости построения эконометрических моделей, описывающих основную тенденцию с учетом сезонности. Получены аддитивная и мультипликативная модели с сезонной компонентой, рассчитаны прогнозные значения величины объема грузоперевозок на период с октября 2024 года до сентября 2025 года. Полученные результаты прогноза могут послужить основой для принятия управленческих решений, нацеленных на оптимизацию логистических процессов и увеличить эффективность транспортной системы страны.

Ключевые слова: грузоперевозки, тенденция, моделирование, трендовая компонента, сезонная компонента, прогнозирование.

Российский рынок перевозки грузов в последние пару лет, несмотря на серьезные внешние и внутренние экономические трансформации, остается динамичной и значимой частью экономики. Конечно же он подвержен влиянию тех глобальных экономических изменений, обусловленных внешнеполитической ситуацией, но наряду с этим, и возможно благодаря этому, все более активно внедряются инновационные подходы к автоматизации деятельности предприятий и организаций этой отрасли экономики. Изменения в законодательстве страны, связанные с введенными санкциями на ввоз-вывоз продукции и товаров за территорию России, не помешали стабильному росту объема грузоперевозок в силу своевременной адаптации к новым возникшим условиям функционирования. На сегодняшний день наблюдается рост объема грузоперевозок, география маршрутов расширяется, все более активно внедряются цифровые решения и инновационные программные продукты для осуществления логистики и оптимизации деятельности. Важным является регулярный мониторинг тех изменений, которые происходят на рынке грузоперевозок, поскольку он подвержен определенным сезонным колебаниям. Актуальная