

Оригинальная статья / Original article

УДК 331.2

<https://doi.org/10.21869/2223-1552-2024-14-2-47-57>

Совершенствование системы учета премирования персонала на предприятии оборонно-промышленного комплекса

О. А. Фролова^{1✉}, Н. Е. Барина¹

¹ Нижегородский государственный инженерно-экономический университет
ул. Октябрьская, д. 22а, Нижегородская область, г. Княгинино 606340, Российская Федерация

✉ e-mail: ekfakngiei@yandex.ru

Резюме

Актуальность исследования состоит в необходимости повышения мотивации и результативности труда персонала в условиях изменяющейся экономической ситуации и технологических изменений на предприятии оборонно-промышленной отрасли.

Цель исследования заключается в разработке системы учета премирования персонала на основе уточненной системы принципов стимулирования деятельности работников на предприятии оборонно-промышленного комплекса.

Задачи: разработать на основе сравнительного анализа особенностей отрасли и принципов стимулирования уточненную систему принципов стимулирования деятельности работников; апробировать метод оценки результатов деятельности работников научно-технических и производственных подразделений; разработать регламент о распределении суммы премии между работниками предприятия по итогам отчетного периода.

Методология – качественное исследование, включающее анализ существующей системы учета премирования персонала, а также внедрение улучшенной системы учета премирования на предприятии оборонно-промышленного комплекса.

Результаты. Статья описывает разработку новой модели учета премирования персонала, адаптированной специально для предприятий оборонно-промышленного комплекса, с учетом их особенностей и потребностей, а также содержит практические рекомендации по совершенствованию системы учета премирования персонала на предприятиях оборонно-промышленного комплекса, основанные на результате проведенного исследования.

Выводы. На основе обобщения передового опыта ученых, в части формирования требований к системе стимулирования работников, а также специфики деятельности оборонно-промышленной отрасли была уточнена система принципов стимулирования деятельности работников в организациях ОПК, что позволило снизить текучесть кадров, достигнуть стратегических целей предприятий. Предложены и апробированы ключевые показатели эффективности для оценки результатов деятельности работников, а также регламент о распределении суммы премии между работниками предприятия ОПК по итогам отчетного периода на основе оценки трудового вклада сотрудника, полученный путем суммирования баллов по базовым премиальным показателям и показателям индивидуальной мотивации, что позволило рассчитать вознаграждение работнику в определенном порядке и установить порядок премирования работников научных и производственных подразделений.

Ключевые слова: оборонно-промышленный комплекс; стимулирование; ключевые показатели эффективности; трудовой вклад работника; регламент; система оплаты труда; дифференциальный подход.

Конфликт интересов: В представленной публикации отсутствует заимствованный материал без ссылок на автора и (или) источник заимствования, нет результатов научных работ, выполненных авторами публикации лично и (или) в соавторстве, без соответствующих ссылок. Авторы декларируют отсутствие конфликта интересов, связанных с публикацией данной статьи.

Для цитирования: Фролова О. А., Барина Н. Е. Совершенствование системы учета премирования персонала на предприятии оборонно-промышленного комплекса // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2024. Т. 14, № 2. С. 47–57. <https://doi.org/10.21869/2223-1552-2024-14-2-47-57>.

Поступила в редакцию 15.02.2024

Принята к публикации 11.03.2024

Опубликована 27.04.2024

Improvement of the System of Accounting for Bonuses for Personnel at the Enterprise of the Military-Industrial Complex

Olga A. Frolova^{1✉}, Nadezhda E. Barinova¹

¹ Nizhny Novgorod State University of Engineering and Economics
22a October Str., Nizhny Novgorod Region, Knyaginino 606340, Russian Federation

✉ e-mail: ekfakngiei@yandex.ru

Abstract

The relevance of the study consists in the need to increase the motivation and efficiency of personnel in the context of a changing economic situation and technological changes at the enterprise of the military-industrial industry.

The purpose of the study is to develop a system for accounting for bonuses for personnel on the basis of an updated system of principles for stimulating the activities of employees at the enterprise of the military-industrial complex.

The objectives: are to develop, on the basis of a comparative analysis of the peculiarities of the industry and the principles of stimulation, a refined system of principles for stimulating the activities of employees; test the method of assessing the performance of employees of scientific, technical and production departments; develop a regulation on the distribution of the amount of the bonus between employees of the enterprise at the end of the reporting period.

The methodology is a qualitative study, including an analysis of the existing system of accounting for personnel bonuses, as well as the introduction of an improved system of accounting for bonuses at the enterprise of the military-industrial complex.

Results. The article describes the development of a new model for accounting for bonuses for personnel, adapted specifically for enterprises of the military-industrial complex, taking into account their characteristics and needs, and also contains practical recommendations for improving the system of accounting for bonuses for personnel at enterprises of the military-industrial complex, based on the result of the study.

Conclusions. Based on the generalization of the best practices of scientists, in terms of the formation of requirements for the system of incentives for employees, as well as the specifics of the activities of the defense industry, the system of principles for stimulating the activities of employees in defense industry organizations was clarified, which made it possible to reduce staff turnover and achieve the strategic goals of enterprises. Key performance indicators have been proposed and tested to assess the performance of employees, as well as regulations on the distribution of the amount of the bonus between employees of the defense industry enterprise based on the results of the reporting period based on the assessment of the employee's labor contribution, obtained by summing up points on basic bonus indicators and individual motivation indicators. This made it possible to calculate the employee's remuneration in a certain order and establish the procedure for awarding employees of scientific and production divisions.

Keywords: military-industrial complex; stimulation; key performance indicators; employee's labor contribution; regulations; wage system; differential approach.

Conflict of interest: In the presented publication there is no borrowed material without references to the author and (or) source of borrowing, there are no results of scientific works performed by the authors of the publication, personally and (or) in co-authorship, without relevant links. The authors declares no conflict of interest related to the publication of this article.

For citation: Frolova O. A., Barinova N. E. Improvement of the System of Accounting for Bonuses for Personnel at the Enterprise of the Military-Industrial Complex. *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika. Sotsiologiya. Menedzhment* = *Proceedings of the Southwest State University. Series: Economics, Sociology and Management*. 2024; 14(2): 47–57. (In Russ.) <https://doi.org/10.21869/2223-1552-2024-14-2-47-57>.

Received 15.02.2024

Accepted 11.03.2024

Published 27.04.2024

Введение

Российский оборонно-промышленный комплекс, созданный в нашей стране по большей части в советские годы, представляет собой совокупность исследовательских, научных и испытательных организаций и предприятий. ОПК, несомненно, был и остается системообразующей отраслью отечественной экономики, так как кроме выполнения жизненно важной для государства оборонительной функции является главным драйвером научного развития, а также обеспечивает рабочими местами десятки тысяч специалистов и работников как непосредственно на военных, так и на смежных предприятиях [1, с. 96].

В самом сплоченном и устоявшемся коллективе рано или поздно наступает момент, когда работники теряют интерес к работе и уходят из организации. Обстоятельства могут быть различны, однако наиболее распространённое – отсутствие должного стимулирования и снижение мотивации сотрудников. Данные причины выступают следствием того, что организация не предприняла никаких мер для повышения интереса персонала к работе.

В условиях стремительных изменений в отрасли оборонно-промышленного комплекса (ОПК) актуальной является необходимость совершенствования управления персоналом, включая систему учета премирования. Исследование, посвященное данной проблеме, имеет важное практическое значение для предприятий данной отрасли.

Материалы и методы

Теоретической и методологической основой исследования явились труды отечественных ученых. В данном исследовании использовались методы системного, структурного анализа, обобщение, индукция, дедукция, опрос, аналогия. Использование общенаучные методы по-

знания позволило разработать систему стимулирования для работников ОПК с учетом современных требований.

Результаты и их обсуждение

Е. Р. Мухина [2, с. 2-3], Ю. В. Гаченко, А. М. Львовский, Л. Н. Захарова [3, с. 44], С. Б. Тюрина, А. Д. Бурыкина, Е. Х. Костоевой и А. Ю. Мудревский в своих работах выделяет следующие требования, которые служат ориентиром для создания системы стимулирования [4, с. 80]: объективность, предсказуемость, адекватность, своевременность, значимость, справедливость [2, с. 2-3], доступность, осязаемость, минимальный разрыв между оплатой и результатом труда, постепенность, использование негативных (административные взыскания) и позитивных (премирование, выплата вознаграждений) стимулов, сочетание моральных и материальных стимулов [3, с. 44], стимулирование высоких трудовых показателей наемного работника [5, с. 126], формирование определенной линии трудового поведения, направленной на процветание организации [6, с.101], побуждение работника к наиболее полному использованию его физического и умственного потенциала при выполнении возложенных на него обязанностей [7, с. 112].

Предложенные авторами требования являются более общими и не предусматривают специфические особенности оборонно-промышленной отрасли. Частично перенимая части системы стимулирования у других предприятий, большинство не задумываются о том, что система стимулирования каждой организации базируется на основании специфики и особенностей конкретной отрасли.

Для того чтобы разработать рациональную систему стимулирования работников ОПК, нами были проанализированы особенности ОПК (табл. 1) и принципы стимулирования (табл. 2).

Таблица 1. Особенности ОПК

Особенность ОПК	Авторы
1. Высокая зависимость от государственного оборонного заказа	И. А. Бабурина, Э. Э. Губайдуллина, Г. И. Юрковская [8, с. 8-9], С. В. Бойко, С. Ю. Зеленцов [9, с. 115]
2. Специфический характер назначения продукции определяется направленностью на обеспечение стратегических интересов страны	
3. Уникальности производимой продукции	
4. Высокий уровень техногенного риска	
5. Высокий уровень требований к качеству производимой продукции и наличие особые стандарты и допуски, обеспечивающие надежность работы в особых условиях эксплуатации	
6. Ограниченные возможности по передаче информации и технологий	
7. Наличие конверсионного производства, избыточных (мобилизационных) мощностей, запасов стратегического сырья и материалов	
8. Потребность в высококвалифицированных кадрах	
9. Закрытость информации	С. Б. Осыка [10, с. 98]
10. Одновременное наличие наукоемкого производства и одновременно наличие широкого сектора массового производства	О. В. Краснянская [1, с. 96]
11. Сложность перепрофилирования производства	
12. Высокий уровень специализации и монополизации производителей, обуславливающий затратный характер ценообразования	А. С. Сорокин, Е. М. Астахов и т. д. [11, с. 138]
13. Низкая скорость обновления продукции по сравнению с гражданским отделом при высокой скорости изменения запросам к готовой продукции	
14. Значительная концентрация государством различных видов ресурсов (материальных, кадровых финансовых и др.) для достижения выдающихся результатов, как в вопросах создания военной продукции, так и для реализации масштабных проектов, имеющих важное народно-хозяйственное значение	Р. А. Князьнеделин [12]
15. Высокая наукоемкость продукции	О. Е. Ибрагимов [13, с. 110]

Таблица 2. Принципы стимулирования

Принципы стимулирования	Авторы
1. Комплексность	Е. Д. Жеребов, А. М. Хахина [14, с. 128-120], С. Н. Сайфиева, М. А. Быкадоров [15]
2. Гибкость и динамичность	
3. Справедливость	
4. Последовательность	
5. Дифференциация в оплате	О. В. Сухова [16, с. 56], Л. Бабынина [17]
6. Регламентация	
7. Открытость для работников	
8. Системность	
9. Адекватность мотивационному профилю	О. А. Лымарева, Л. Джинчарадзе [18, с. 223]
10. Стабильность	
11. Ощутимость	Е. Н. Картушина [19, с. 26-27]
12. Минимизация разрыва между результатом труда и его оплатой	
13. Соответствие целей системы стимулирования целям предприятия	
14. Учет мотивационных факторов, ожиданий и потребностей персонала	
15. Устранение демотивирующих факторов	
16. Вознаграждение как за индивидуальные, так и за коллективные результаты	
17. Своевременность выплаты вознаграждения	
18. Конкурентоспособность зарплат	
19. Учет этапа жизненного цикла компании	

Вышеперечисленные особенности отличают ОПК от любой другой отрасли и напрямую связаны с его основными задачами.

ОПК имеет свои уникальные особенности, которые могут быть недостаточно учтены в обычных системах стимулирования. Некоторые из них включают в себя: конфиденциальность, безопасность, сложность производства, геополитические факторы.

Для эффективной системы стимулирования в оборонно-промышленном комплексе необходимо учитывать все эти особенности, что может быть вызовом для обычных систем стимулирования, не специализированных для данной отрасли.

Разработанная система стимулирования должна включать в себя следующие принципы:

- быть адекватной к мотивационному профилю работников, ясно и четко поощрять работников в повышении их реального уровня квалификации;

- быть дифференцирована в оплате труда работников, учитывать высокий уровень требований к качеству производимой продукции, наличие особо высоких стандартов и допусков к производимой продукции, эффективно стимулировать работников наукоемкого производства, работников сектора массового производства и сектора конверсионного производства;

- иметь минимальный разрыв между результатом труда и его оплатой, сочетать в себе как моральные, так и материальные стимулы с учетом уникальности производимой продукции в рамках исполнения государственного заказа и обеспечивать в процессе деятельности работников организации реализацию стратегических интересов страны;

- быть гибкой и динамичной по отношению к перепрофилированию производства, сочетать в себе как стимулы, так и антистимулы по отношению к уровню техногенного риска.

Для того чтобы получить объективные сведения и оценить существующую

систему стимулирования труда работника, нами был проведен ряд исследований, который заключался в следующем:

1. Анализ производительности труда: оценили производительность труда предприятия до и после принятия стимулирующих решений, информацию о текучести кадров, сведения о репутации организации на рынке труда.

2. Изучение мнения самих работников: было проведено анкетирование среди работников, это позволило получить сведения о том, какие методы стимулирования находятся в приоритете среди сотрудников разных направлений деятельности.

3. Опрос увольняющихся работников. Данное исследование позволило понять истинные мотивы, которые побудили сотрудника принять решение об увольнении, а также получить максимально достоверную информацию об эффективности или неэффективности существующей системы стимулирования персонала.

Проверка вышеуказанных утверждений была организована авторами на оборонно-промышленном предприятии (ОПП) Московской области. По результатам проверки были выявлены следующие особенности:

- оплата труда пересматривается в персональном порядке не за счет окладно-тарифной части, а за счет стимулирующих надбавок. В данном случае удельный вес переменной части оплаты труда стремительно увеличивается;

- при значительном росте стимулирующих выплат конкретная функция материального стимулирования не выполняется, так как они оцениваются работниками как часть оплаты труда, но не как вознаграждение за достижения в труде.

Поэтому главной задачей отдела организации труда и заработной платы (ООТиЗ) на ОПП в настоящий момент является синхронизация систем методов премирования и оценки результатов труда. Особенно это актуально в отношении

научно-технических и производственных подразделений, оказывая большое влияние на работников в части увеличения продуктивности деятельности, повышения заинтересованности в достижении поставленных задач, увеличения прибыли ООП.

В ходе анализа было выявлено, что для вышеуказанных структурных подразделений характерны следующие проблемы: низкий уровень премий, отсутствие связи системы учета результатов труда сотрудников с системой оценки достижений сотрудников, отсутствие системы премирования по соответствующим показателям, принципами построения которых должны являться ориентация на эффективность, простота, ясность и четкость, достижимость и измеримость [20, с. 145].

Для решения вышеуказанных задач авторами были предложены и внедрены в практическую деятельность следующие изменения в части премирования работников:

1. Создание и внедрение алгоритма разработки оценочных показателей стимулирования работников на базе методики структурирования целей и задач, анализа и совершенствования возложенных функций и должностных обязанностей.

2. Создание ключевых показателей эффективности (КПЭ) структурных подразделений ОПП Московской области.

3. Апробация усовершенствованной системы премирования и материального стимулирования на базе КПЭ, изучение механизма материальной заинтересованности персонала структурных подразделений.

Следует выделить то, что в фундаменте построения системы КПЭ необходимо заложить принцип согласованности выполняемых должностных обязанностей (производственных функций) работников с формой регистрации и учета результата каждого сотрудника (регистрационные журналы, извещения, акты экспертных оценок и т. п.), а также с нормативной базой реализации подобных функций. При данных условиях итог труда работника – конечный результат выполнения

порученных задач, согласно должностной инструкции, который измеряется или в качественных, или в количественных показателях.

Также при разработки рациональных показателей оценки результативности работников необходимо их разделить на следующие группы:

1. Показатели, которые отражают оценку результатов труда, напрямую оказывающих большое влияние на работу структурного подразделения в целом.

2. Показатели, которые отражают оценку результатов труда конкретного работника.

Критерии оценки результативности сотрудника – это основные требования к результатам его труда, к качеству и объему исполняемых им обязанностей и ответственности за принятые решения. Выбор ключевых показателей эффективности должен отвечать характеру и содержанию труда каждой из выбранных квалификационных групп и иметь соответствующие критерии такого выбора [12, с. 149].

Показатели премирования для работников научно-технических представлены следующими показателями:

1. Коллективные КПЭ:

– своевременное и качественное выполнение собственного объема работ в сроки, определенные организационно-календарными и тематическими планами или программами работ;

– обеспечение самоокупаемости и получение прибыли в результате деятельности подразделения за счет своевременного заключения договоров.

2. Специфичные КПЭ:

– экономия фонда оплаты труда;
– оценка культуры производства.

3. Персональные КПЭ:

– исполнительская дисциплина;
– производственно-технологическая дисциплина;
– трудовая дисциплина.

Показатели премирования для работников производственных подразделе-

ний представлены следующими показателями:

1. Коллективные КПЭ:

– своевременное и качественное выполнение плана по выпуску оборонной и гражданской (отгрузке на склад) продукции в соответствии с требованиями документации;

– обеспечение самокупаемости и получение прибыли в результате деятельности подразделения за счет своевременного заключения договоров.

2. Специфичные КПЭ:

– экономия фонда оплаты труда;
– оценка культуры производства.

3. Персональные КПЭ:

– исполнительская дисциплина;
– производственно-технологическая дисциплина;
– трудовая дисциплина.

Трудовой вклад работника в результат деятельности предприятия – степень участия работника в достижении, а также результатах деятельности своего структурного подразделения. Трудовой вклад сотрудника, полученный путем суммирования баллов по базовым премиальным показателям и показателям индивидуальной мотивации, дает возможность разъяснить его эффективность, а также рассчитать вознаграждение работнику в определенном порядке.

В целях установления порядка премирования работников предприятия нами был разработан регламент о распределении суммы премии между работниками предприятия по итогам отчетного периода. Регламент распространяется на руководителей, специалистов, служащих и рабочих всех направлений премирования (за исключением направления премирования работников, непосредственно подчиненных генеральному директору предприятия).

Размер премии для работников устанавливается в соответствии с набранными баллами по трем группам показателей, утвержденных картой КПЭ. Им устанавливается премиальный фонд в размере 30% от оклада (среднемесячной тариф-

ной ставки), при этом работник не может получить премию, равную большей 30 % от собственного оклада (среднемесячной тарифной ставки).

Максимальное и минимальное количество баллов, которое подразделение / работник может набрать за отчетный период, отражены в карте КПЭ.

Процент премии зависит от количества набранных баллов по следующим шкалам (табл. 3).

Таблица 3. Шкала определения процентов премии

Набранное количество баллов	Процент премии
0-19	0
20-38	5
39-53	10
54-67	15
68-79	20
80-90	25
91-100	30

Фактическая сумма премии исчисляется по следующей формуле:

$$\text{ФСП} = \text{О} \cdot \text{ПП},$$

где ФСП – фактическая сумма премии, руб.; О – оклад (среднемесячная тарифная ставка); ПП – процент премии.

Если по итогам отчетного периода работник набирает минимальное количество баллов, то остаток премиальной части переходит в общую экономию подразделения, которая будет распределена между работниками данного подразделения по итогам года. Незрасходованный премиальный фонд исчисляется по следующей формуле:

$$\text{Э} = \text{МП} - \text{ФСП},$$

где Э – экономия, руб.; МП – максимальная премия.

ООТиЗ готовит сводную справку о выполнении показателей премирования по всем работникам предприятия и представляет на утверждение генеральному директору.

На основании утвержденной справки о выполнении показателей премирования ООТиЗ готовит проект приказа о премировании за советующий период, а также обеспечивает его издание в установленном порядке.

Приказ предприятия о премировании за выполнение КПЭ в установленном порядке представляется в бухгалтерию. Бухгалтерия производит начисление и выплату премии в установленные сроки.

Выводы

Главными итогами совершенствования системы премирования на основе КПЭ для структурных подразделений на ОПП Московской области являются:

1. На основе обобщения передового опыта ученых, в части формирования требований к системе стимулирования работников, а также специфики деятельности оборонно-промышленной отрасли была уточнена система принципов стимулирования деятельности работников в организациях ОПК с учетом работы организаций данного типа в современных условиях, что позволяет снизить текущие кадры, достигнуть стратегических целей предприятия.

2. Предложены и апробированы ключевые показатели эффективности для оценки результатов деятельности работ-

ников оборонно-промышленного предприятия, включающие в себя две группы показателей для каждой группы премирования:

1) коллективные КПЭ и специфичные КПЭ – показатели, которые отражают оценку результатов труда, напрямую оказывающих большое влияние на работу структурного подразделения в целом;

2) персональные КПЭ – показатели, которые отражают оценку результатов труда конкретного работника, что позволило учесть специфику оборонно-промышленной отрасли и уникальные потребности предприятия, что привело к значительному повышению производительности труда, оптимизации ресурсов и улучшению общей эффективности ОПК.

3. Разработан и апробирован регламент о распределении суммы премии между работниками предприятия ОПК по итогам отчетного периода, распространяющий на руководителей, специалистов, служащих и рабочих всех направлений премирования на основе оценки трудового вклада сотрудника, полученный путем суммирования баллов по базовым премиальным показателям и показателям индивидуальной мотивации, что позволило рассчитать вознаграждение и установить порядок премирования работников.

Список литературы

1. Краснянская О. В. Стратегическое управление предприятиями ОПК в условиях сокращения объемов государственного оборонного заказа // Инженерные и информационные технологии, экономика и менеджмент в промышленности: сборник научных статей по итогам II Международной научной конференции, Волгоград, 24–25 декабря 2020 года. Волгоград: Конверт, 2020. Ч. 2. С. 96–103.
2. Мухина Е. Р. Теоретические основы создания оптимальной системы материального стимулирования сотрудников // APRIORI. Серия: Гуманитарные науки. 2015. № 1. С. 1–6.
3. Гаценко Ю. В., Львовский А. М., Захарова Л. Н. Мотивация персонала как инструмент повышения эффективности функционирования организаций сферы услуг // Научные известия. 2020. № 21. С. 40–45.
4. Левашов О. А., Бурыкин А. Д. Пути оптимизации системы стимулирования труда персонала в организации // Экономика и управление: проблемы, решения. 2018. Т. 5, № 11. С. 79–88. EDN VONQKZ.

5. Тюрин С. Б., Бурыкин А. Д. Содержание и сущность метода балльной оценки // Вестник научных конференций. 2017. № 4-4. С. 125–127.
6. Мудревский А. Ю., Бурыкин А. Д. Формирование социальной политики // Социальное партнерство: опыт, проблемы и перспективы развития: XIV Международная научно-практическая конференция. Ярославль: Канцлер, 2017. С. 99–102.
7. Костоева Е. Х., Бурыкин А. Д. Интеллектуальная собственность как фактор эффективного управления предприятием // Интеллектуальный потенциал образовательной организации и социально-экономическое развитие региона: материалы научно-практической конференции. Ярославль: Международная академия бизнеса и новых технологий, 2016. С. 110–116.
8. Бабурина И. А., Губайдуллина Э. Э., Юрковская Г. И. Основные особенности предприятий оборонно-промышленного комплекса // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2010. № 6. С. 8–9.
9. Бойко С. В., Зеленцов С. Ю. Философско-методологические основы военной техники и вооружения // Научная мысль. 2020. Т. 11, № 1–1(35). С. 55–63.
10. Осыка С. Б. Особенности и структура оборонно-промышленного комплекса России // Академическая публицистика. 2023. № 2-1. С. 97–105. EDN GLPAHK.
11. Оборонно-промышленный комплекс РФ, его структура и перспективы развития / А. С. Сорокин, Е. М. Астахов, Р. В. Борисов [и др.] // Молодой ученый. 2021. № 27 (369). С. 137–139.
12. Князьнеделин Р. А. Механизм устойчивого развития оборонно-промышленного комплекса в условиях трансформации национальной промышленной политики: дис. ... д-ра экон. наук. Курск, 2021. 367 с.
13. Ибрагимов О. Е. Особенности развития оборонно-промышленного комплекса России // Российская экономика в условиях современного кризиса: проблемы и пути выхода: сборник материалов научно-практической конференции студентов, магистрантов, аспирантов, преподавателей и научных работников. Казань: Школа, 2016. С. 110–113. EDN YQIYRP.
14. Жеребов Е. Д., Хахина А. М. Принципы функционирования системы стимулирования персонала на предприятии // *π-Economy*. 2008. № 1 (53). С. 126–130.
15. Сайфиева С. Н., Быкадоров М. А. Мотивация персонала как фактор успешной реализации стратегии предприятия // Стратегическое планирование и развитие предприятий: тезисы докладов на VI Всероссийском симпозиуме. М.: ЦЭМИ РАН, 2005.
16. Сухова О. В. Принципы построения эффективной системы стимулирования // Дискуссия. 2010. № 6. С. 55–60.
17. Бабынина Л. Какая модель оплаты труда актуально для России // Человек и труд. 2007. № 8. С. 83–85.
18. Лымарева О. А., Джинчарадзе Л. Принципы и методы мотивации и стимулирования персонала в организации // Экономика и бизнес: теория и практика. 2022. № 12-1. С. 222–225.
19. Картушина Е. Н., Переславцева Р. В. Принципы стимулирования персонала на предприятиях крупного бизнеса: к вопросу о совершенствовании // Ученые записки Тамбовского регионального отделения Вольного экономического общества России. 2016. Т. 17, № 1-2. С. 24–29. EDN QJKXXN.
20. Давыдовский Ф. Н. Формирование системы ключевых показателей эффективности и проблема оценки деятельности сотрудников научно-исследовательских лабораторий в промышленности // Экономика и экологический менеджмент. 2014. № 3. С. 1–12.

References

1. Krasnyanskaya O. V. [Strategic management of defense industry enterprises in the context of a reduction in the volume of state defense order]. *Inzhenernye i informatsionnye tekhnologii, ekonomika i menedzhment v promyshlennosti. Sbornik nauchnykh statei po itogam II Mezhdunarodnoi nauchnoi konferentsii, Volgograd, 24–25 dekabrya 2020 goda* [Engineering and information technologies, economics and management in industry. A collection of scientific articles following the results of the II international

scientific conference, Volgograd, December 24-25, 2020]. Volgograd, Envelope Publ., 2020, pt. 2, pp. 96–103. (In Russ.)

2. Mukhina E. R. Teoreticheskie osnovy sozdaniya optimal'noi sistemy material'nogo stimulirovaniya sotrudnikov [Theoretical foundations for creating an optimal system of material incentives for employees]. *APRIORI. Seriya: Gumanitarnye nauki = APRIORI. Series: Humanities*, 2015, no. 1, pp. 1–6.

3. Gatsenko Yu. V., Lvovsky A. M., Zakharova L. N. Motivatsiya personala kak instrument povysheniya effektivnosti funktsionirovaniya organizatsii sfery uslug [Personnel motivation as a tool to increase the efficiency of service organizations]. *Nauchnye izvestiya = Scientific News*, 2020, no. 21, pp. 40–45.

4. Levashov O. A., Burykin A. D. Puti optimizatsii sistemy stimulirovaniya truda personala v organizatsii [Ways to optimize the system of stimulating the work of personnel in the organization]. *Ekonomika i upravlenie: problemy, resheniya = Economics and Management: Problems, Solutions*, 2018, vol. 5, no. 11, pp. 79–88. EDN VOHQKZ.

5. Tyurin S. B., Burykin A. D. Soderzhanie i sushchnost' metoda ball'noi otsenki [Content and essence of the scoring method]. *Vestnik nauchnykh konferentsii = Bulletin of Scientific Conferences*, 2017, no. 4-4, pp. 125–127.

6. Mudrevsky A. Yu., Burykin A. D. [Formation of social policy]. *Sotsial'noe partnerstvo: opyt, problemy i perspektivy razvitiya. XIV Mezhdunarodnaya nauchno-prakticheskaya konferentsiya* [Social partnership: experience, problems and prospects of development. XIV International Scientific and Practical Conference]. Yaroslavl, Kantsler Publ., 2017, pp. 99–102. (In Russ.)

7. Kostoeva E. Kh., Burykin A. D. [Intellectual property as a factor in effective enterprise management]. *Intellektual'nyi potentsial obrazovatel'noi organizatsii i sotsial'no-ekonomicheskoe razvitie regiona. Materialy nauchno-prakticheskoi konferentsii* [The intellectual potential of an educational organization and the socio-economic development of the region. Materials of a scientific and practical conference]. Yaroslavl, International Academy of Business and New Technologies Publ., 2016, pp. 110–116. (In Russ.)

8. Baburina I. A., Gubaidullina E. E., Yurkovskaya G. I. Osnovnye osobennosti predpriyatii oboronno-promyshlennogo kompleksa [The main features of the enterprises of the military-industrial complex]. *Aktual'nye problemy aviatsii i kosmonavтики = Actual Problems of Aviation and Cosmonautics*, 2010, no. 6, pp. 8–9.

9. Boyko S. V., Zelentsov S. Yu. Filosofskometodologicheskie osnovy voennoi tekhniki i vooruzheniya [Philosophoskometodological foundations of military equipment and weapons]. *Nauchnaya mysl' = Scientific Thought*, 2020, vol. 11, no. 1-1(35), pp. 55–63.

10. Osyka S. B. Osobennosti i struktura oboronno-promyshlennogo kompleksa Rossii [Features and structure of the military-industrial complex of Russia]. *Akademicheskaya publitsistika = Academic Journalism*, 2023, no. 2-1, pp. 97–105. EDN GLPAHK.

11. Sorokin A. S., Astakhov E. M., Borisov R. V., eds. Oboronno-promyshlennyyi kompleks RF, ego struktura i perspektivy razvitiya [Defense-industrial complex of the Russian Federation, its structure and development prospects]. *Molodoi uchenyi = Young Scientist*, 2021, no. 27 (369), pp. 137–139.

12. Knyaznedelin R. A. Mekhanizm ustoichivogo razvitiya oboronno-promyshlennogo kompleksa v usloviyakh transformatsii natsional'noi promyshlennoi politiki. Diss. dokt. ekon. nauk [Mechanism for the sustainable development of the military-industrial complex in the context of the transformation of national industrial policy. Dr. econ. sci. diss.]. Kursk, 2021. 367 p.

13. Ibragimov O. E. [Features of the development of the military-industrial complex of Russia]. *Rossiiskaya ekonomika v usloviyakh sovremennogo krizisa: problemy i puti vykhoda. Sbornik materialov nauchno-prakticheskoi konferentsii studentov, magistrantov, aspirantov, prepodavatelei i nauchnykh rabotnikov* [Russian economy in the current crisis: problems and exit routes. A collection of materials from a scientific and practical conference of students, master's students, graduate students, teachers and scientists]. Kazan, School Publ., 2016, pp. 110–113. EDN YQIYRP. (In Russ.)

14. Zherebov E. D., Khakhina A. M. Printsipy funktsionirovaniya sistemy stimulirovaniya personala na predpriyatii [Principles of the personnel incentive system functioning at the enterprise]. *π-Economy*, 2008, no. 1 (53), pp. 126–130.

15. Sayfieva S. N., Bykadorov M. A. [Personnel motivation as a factor of successful implementation of the company's strategy]. *Strategicheskoe planirovanie i razvitie predpriyatii. Tezisy dokladov na VI Vserossiiskom simpoziume* [Strategic planning and development of enterprises. Abstracts of reports at the VI All-Russian Symposium]. Moscow, CEMI RAS, 2005. (In Russ.)
16. Sukhova O. V. Printsipy postroeniya effektivnoi sistemy stimulirovaniya [Principles of building an effective incentive system]. *Dis-kussiya = Discussion*, 2010, no. 6, pp. 55–60.
17. Babynina L. Kakaya model' oplaty truda aktual'no dlya Rossii [What model of remuneration is relevant for Russia]. *Chelovek i trud = Man and Work*, 2007, no. 8, pp. 83–85.
18. Lymareva O. A., Gincharadze L. Printsipy i metody motivatsii i stimulirovaniya personala v organizatsii [Principles and methods of motivation and stimulation of personnel in the organization]. *Ekonomika i biznes: teoriya i praktika = Economics and Business: Theory and Practice*, 2022, no. 12-1, pp. 222–225.
19. Kartushina E. N., Pereslavl'tseva R. V. Printsipy stimulirovaniya personala na predpriyatiyakh krupnogo biznesa: k voprosu o sovershenstvovanii [Principles of stimulating personnel at large business enterprises: on the issue of improvement]. *Uchenye zapiski Tambovskogo regional'nogo otdeleniya Vol'nogo ekonomicheskogo obshchestva Rossii = Scientific Notes of the Tambov Regional Branch of the Free Economic Society of Russia*, 2016, vol. 17, no. 1-2, pp. 24–29. EDN QJKXXN.
20. Davydovsky F. N. Formirovanie sistemy klyuchevykh pokazatelei effektivnosti i problema otsenki deyatelnosti sotrudnikov nauchno-issledovatel'skikh laboratorii v promyshlennosti [Formation of a system of key performance indicators and the problem of assessing the activities of employees of research laboratories in industry]. *Ekonomika i ekologicheskii menedzhment = Economics and Environmental Management*, 2014, no. 3, pp. 1–12.

Информация об авторах / Information about the Authors

Фролова Ольга Алексеевна, доктор экономических наук, профессор кафедры бухгалтерского учета, анализа и аудита, Нижегородский государственный инженерно-экономический университет, Нижегородская область, г. Княгинино, Российская Федерация, e-mail: ekfakngiei@yandex.ru

Olga A. Frolova, Doctor of Sciences (Economics), Professor of the Department of Accounting, Analysis and Audit, Nizhny Novgorod State University of Engineering and Economics, Nizhny Novgorod Region, Knyaginino, Russian Federation, e-mail: ekfakngiei@yandex.ru

Барина Надежда Евгеньевна, студент кафедры бухгалтерского учета, анализа и аудита, Нижегородский государственный инженерно-экономический университет, Нижегородская область, г. Княгинино, Российская Федерация, e-mail: Ek17ngieu13@yandex.ru

Nadezhda E. Barinova, Student of the Department of Accounting, Analysis and Audit Nizhny Novgorod State University of Engineering and Economics, Nizhny Novgorod Region, Knyaginino, Russian Federation, e-mail: Ek17ngieu13@yandex.ru