

УДК 658.5

АНАЛИЗ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Букатина Е.Г.

канд. экон. наук, доцент кафедры Управления и права,

Поволжский государственный технологический университет,

Россия г. Йошкар-Ола.

Аннотация

В статье рассмотрена система стимулирования труда персонала, в частности проведен социологический опрос удовлетворенности персонала системой стимулирования труда.

Ключевые слова: организация труда персонала, социологический опрос, стимулирование труда персонала.

THE ANALYSIS OF SYSTEM OF MOTIVATION OF PERSONNEL

Bucatina E. G.

cand. ekon. sciences, associate Professor of Management and law,

Volga region state technological University,

Russia, Yoshkar-Ola.

Abstract

The article deals with the system of staff incentives, in particular, a sociological survey of staff satisfaction with the incentive system.

Keywords: organization, labor, public opinion poll, stimulating the work of staff.

В деятельности любой организации независимо от форм хозяйствования необходима рациональная и эффективная система стимулирования труда персонала, где важным стимулом в отражении заработной платы будут дополнительные выплаты.

Так в ООО «ЖУК» действует Положение «Об оплате труда работников», где можно четко установить порядок расчета заработной платы и других выплат руководителям и в целом персоналу. Цель введения такого положения весьма важно для организации, т.к. повышает интерес работников к выполнению профессиональных обязанностей, а благодаря этому в дальнейшем можно рассчитывать на увеличение объема производства продукции и оказанию услуг. Также можно эффективно использовать трудовые и материальные ресурсы, что отразится на повышении благосостояния работников. Вторым важным НПА является Положение «О премировании работников», цель которого усилить эффект материальной выгоды для достижения наилучшего конечного результата сотрудников, а также повысить эффективность производства. Оба этих положения распространяются на штатных сотрудников ООО «ЖУК».

На основании трудового договора исчисляется базовая заработная плата работника. Она складывается из официальной заработной платы или почасовых ставок. Размер месячной заработной платы работника не должен быть ниже МРОТ, что установлено федеральным законодательством.

В процессе дальнейшего анализа рассмотрим изменения по данным видам выплат (табл. 1).

Таблица 1 – Анализ состава фонда оплаты труда в ООО «ЖУК»

Виды выплат	Годы				2018 г. к 2017 г., %
	2017		2018		
	тыс. руб.	%	тыс. руб.	%	
<i>Всего фонд оплаты труда</i>	19872	100	22912,8	100	115,3
Оплата по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам	10692	53,8	12220,8	53,3	114,3
Доплаты и надбавки	1146	5,8	1320	5,8	115,2
Премии	7128	35,8	8148	35,6	114,3
Оплата отпусков	906	4,6	1224	5,3	135,1

Таким образом, структура фонда оплаты труда ООО «ЖУК» включает денежные средства, предназначенные на основную категорию оплат труда

работников (за отработанное время по тарифным ставкам и должностным окладам, сдельным расценкам). Так в 2018 году на нее приходится 53,3 % от всего фонда оплаты труда, что на 14,3% больше чем в 2017 году. Различного рода доплаты и надбавки в 2018 году составляют 5,8% от общего фонда, что больше чем в 2017 на 15,2%. Премии, размер которых в 2018 году составляет 35,6 % от всего фонда оплаты труда, больше на 14,3% чем в 2017 году. На оплату отпусков сотрудников выделено в 2018 году на 1/3 больше средств по сравнению с 2017 годом.

На ООО «ЖУК» применяются следующие доплаты, надбавки и компенсационные выплаты (табл. 2):

Таблица 2 - Состав материальных выплат

Д	- за работу в ночное время;	П	50 лет
	- за вредность;		Р
О	- за ненормированный рабочий день;	Е	60 лет
	- за совмещение профессий (должностей);		М
П	- за работу в выходной и праздничный день;	И	70 лет
	- за расширение зоны обслуживания;		(праздники и юбилеи)
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;	День защитника Отечества		
Л	- за сверхурочную работу (оплачивается за первые 2 часа работы в 1,5 размере, а за последующие часы в 2 размере)	Международный женский день	
		День строителя	

Нематериальные стимулы в организации также представлены на должном уровне, в частности выделяется компенсация на расходы за питание в столовой. Данная сумма компенсации составляет 50% от общей стоимости.

Также нематериальным видом вознаграждения в организации используют меры, направленные на вручение благодарственных писем и грамот.

Организация предоставляет сотрудникам материальную помощь на возмещение платных корпоративных коммуникаций; покрывает расходы на обучение персонала (переподготовку); выдает спецодежду и обувь, гигиени-

ческие и другие средства индивидуальной защиты работников производственных подразделений; компенсирует стоимость ГСМ за использование личного автомобильного транспорта (имеющих характер рабочей поездки); оплачивает медицинскую страховку.

Стимулирование и мотивация играют важную роль для сотрудника. От удовлетворенности системой стимулирования труда будут зависеть и многие показатели развития организации. Для этого было проведено социологическое исследование, методической основой которого является теория Герцберга [1].

Основная цель вопросов была связана, с тем, чтобы понять степень удовлетворенности сотрудников зарплатой и в целом системой стимулирования в организации. Исследование включало 25 вопросов, анкетирование было анонимным. В опросе принимали участие 25 человек (мужчины и женщины в возрасте от 20 до 65 лет) трех категорий (рабочие, специалисты и руководители).

В табл. 3 представлена количественная характеристика состава работников – участников социологического исследования.

Таблица 3 - Количественная характеристика состава опроса

Структура	Численность персонала, чел.	Удельный вес группы респондентов в общем количестве участников опроса, %
Всего	25	100
<i>Категория:</i>		
- руководители	2	8
- специалисты	9	36
- рабочие	14	56
Итого:	25	100
<i>Возраст:</i>		
- 20-30 лет	4	16
- 30-40 лет	8	32
- 40-50 лет	7	28
- 50-65 лет	6	24
<i>Гендерная структура:</i>		
- мужчины	16	64
- женщины	9	36

В ходе опроса были выявлены ряд аспектов, касающиеся удовлетворенности персонала системой стимулирования труда в ООО «ЖУК», так (68%) сотрудников, а это 2/3 персонала удовлетворены существующей системой стимулирования труда в организации, но есть и те работники (32%), которые считают, что есть необходимость в дополнительных условиях по стимулированию труда персонала.

В таблице 4 представлены результаты по факторной удовлетворенности работой сотрудников ООО «ЖУК». Из полученных данных видно, что в целом работники довольны соотношением доходов и выполненных работ. Таким образом, 76% опрошенных считают, что денежное вознаграждение, которое они получают, является справедливым по отношению к результатам их работы. Однако, система бонусов не работает должным образом и 42% респондентов недовольны этим. В целом же (41%) работников недостаточно удовлетворены финансовым вознаграждением.

Таблица 4 - По факторная удовлетворенность работой, %

Фактор	Удовлетворенность	Не удовлетворенность
Денежное материальное стимулирование	68	32
Размер заработной платы	76	24
Система премирования	58	42
Нематериальное стимулирование	48	52
Не денежное материальное стимулирование	88	12

Так сотрудники в ООО "ЖУК" считают, что они в полном объеме прилагают усилия для выполнения функциональных обязанностей, однако по данным таблицы 4 видно степень их не удовлетворенности (52%) существующей системой нематериальных и материальных (32%) стимулов в организации. Высокий процент (94%) респондентов в целом довольны режимом работы; более половины (57%) считают, что в целом сложился благоприятный

психологический климат, но при этом 43% респондентов недовольны отношениями с коллегами в коллективе, считая, что это мешает выполнению заданий, 20% из них выражают недовольство апатичным отношением друг к другу; 10% респондентов не считают себя частью коллектива и говорят, что нет сплоченности и корпоративного духа.

Для многих респондентов важны такие факторы, которые не всегда учитывают возможные источники удовлетворенности сотрудников работой, их можно распределить по степени важности следующим образом:

На первом месте – потребность в достойной заработной плате и материальном вознаграждении (82%);

на втором – потребность в официальном признании заслуг (65%);

на третьем - потребность в систематическом информировании персонала, т.к. многие не осведомлены о планах развития на будущее, а это в свою очередь не позволяет судить о результатах работы сотрудников (61%);

на четвертом – потребность в ощущении востребованности и полезности в выполняемых функциональных обязанностях (60%);

на пятом – потребность в совершенствовании, росте и развитии (56 %), где подразумевается, насколько значимы для сотрудника возможность профессионально-квалификационного роста, перспективы развития и самосовершенствования.

Таким образом, анализ системы организации труда персонала показал, что есть ряд проблем, которые необходимо решить в ближайшее время:

- ограниченность форм нематериального стимулирования;
- нормы эффективности рабочего времени не выполняются в должном объеме (часто используют в личных целях);
- слабый уровень коммуникации между сотрудниками;
- устаревшая программа премирования персонала (учитывают только минимальные размеры выплат).

Так как анализ выявил ряд недостатков, то в дальнейшем необходимо выполнять рекомендации по совершенствованию организационной работы персонала с целью их устранения. Они в свою очередь будут направлены на обеспечение соответствия заработной платы сотрудников качеству их работы, сохранение человеческих ресурсов, повышение престижа и привлекательности работы, повышение производительности труда и прибыли организации.

Библиографический список

1. Лобанова, Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Учебник и практикум /Т.Н. Лобанова. - М.: Юрайт, 2016. - 484 с.

Оригинальность 90%