

Министерство образования и науки Российской Федерации

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра экономической теории
и национальной экономики

**Стимулирование повышения эффективности трудовой деятельности на
российских предприятиях**

АВТОРЕФЕРАТ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Студентки 5 курса 561 группы
направления 38.03.01 «Экономика»
профиль «Экономика предпринимательства»
экономического факультета
Деминенко Галины Александровны

Научный руководитель:

Канд.экон. наук, доцент

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

В.С. Федоляк

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой:

Канд. экон. наук, доцент

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Е.В. Огурцова

инициалы, фамилия

Саратов – 2018

Введение. В условиях современной экономики повышение эффективности трудовой деятельности становится одним из ключевых факторов конкурентоспособности предприятий. Это связано как с внешними факторами: движением к постиндустриальной экономике, процессом глобализации, усилением конкуренции на всех рынках, ускорением научно-технического прогресса, так и с внутренними факторами развития предприятий, а именно укрупнением компаний, усложнением организационных схем и коммуникаций, возрастанием нематериальных стимулов к труду, ускорением горизонтальной и вертикальной мобильности персонала. Кроме того, несомненно, трудовая деятельность тесно связана с производственным процессом, его конечными результатами и экономическим состоянием предприятия.

Эффективность трудовой деятельности на российских предприятиях в целом характеризуется негативными тенденциями, что проявляется в низкой производительности труда, высокой текучести кадров. Современная экономическая ситуация требует принятия кардинальных мер, по повышению эффективности трудовой деятельности на предприятиях для преодоления стагнации и использования возможностей импортозамещения.

Компания ООО «Бош Термотехника» входит в группу компаний Bosch, существующую на рынке уже более 130 лет. Все предприятия группы компаний Bosch стремятся к устойчивому развитию через инновации, повышение эффективности своей деятельности и конкурентоспособности продукции, реализации проектов в области экологии и охраны труда. Большинство предприятий группы компаний Bosch являются лидерами в своей области, в частности это относится и к ООО «Бош Термотехника», выпускающему котлы и другую отопительную технику.

На предприятиях используются прогрессивные методы стимулирования повышения эффективности трудовой деятельности, роста производительности труда и эффективности производственной деятельности,

которые в комплексе способствуют повышению конкурентоспособности продукции предприятия. Изучение используемых на ООО «Бош Термотехника» методов стимулирования трудовой деятельности актуально, так как четко проведенный анализ, позволяет выявить основные преимущества предприятия, опираясь на которые другие российские предприятия могут эффективно реализовать свой потенциал.

Теоретическую базу данной работы составили труды зарубежных и отечественных ученых, занимающихся исследованием данной проблемы, законодательная база о трудовой деятельности в России, данные исследований автора и анализируемой компании.

Проблемы стимулирования повышения эффективности трудовой деятельности находят широкое освещение в научно-теоретических работах зарубежных авторов и отечественных исследователей – Н.В. Елисейевой, Э.Зорина, А.Я. Кибановой, А.Б. Борисова, В. А. Вайсбурда, В. Г. Чумака, Д.С. Синка, И.И. Исаченко, О.Е. Елизаровой, М.А. Мироновой, А.А.Тараданова, Ю.Н. Старцева.

Цель выпускной квалификационной работы – исследование стимулирования повышения эффективности трудовой деятельности на примере компании ООО «Бош Термотехника».

Для достижения поставленной цели требуется решить следующие задачи:

1. рассмотреть понятие и показатели эффективности трудовой деятельности;
2. изучить методы стимулирования трудовой деятельности;
3. показать необходимость повышения эффективности трудовой деятельности на российских предприятиях;
4. дать характеристику хозяйственной деятельности ООО «Бош Термотехника»;

5. исследовать особенности стимулирования повышения эффективности трудовой деятельности на ООО «Бош Термотехника»;

6. разработать рекомендации по совершенствованию стимулирования повышения эффективности трудовой деятельности на ООО «Бош Термотехника».

Объектом исследования является ООО «Бош Термотехника». Предметом исследования является процессы стимулирования и методы повышения эффективности трудовой деятельности на российских предприятиях.

В работе были использованы методы: исторический, аналитический, описательный, статистический, сравнительный.

Структура работы состоит из введения, двух основных глав, заключения, списка использованных источников и приложений.

Практическая значимость исследования заключается в направленности его результатов на передачу опыта исследуемого предприятия другим российским предприятиям и разработки рекомендаций по стимулированию повышения эффективности трудовой деятельности компании ООО «Бош Термотехника».

Основная часть. В современных условиях конкурентные преимущества экономики и возможности ее модернизации в большой степени обуславливаются накопленным и реализованным человеческим капиталом. Именно работники с их образованием, квалификацией и опытом определяют границы и возможности технологического, экономического и социального развития предприятий. При этом важной задачей является повышение эффективности трудовой деятельности каждого отдельного работника на предприятии и трудовых ресурсов общества в целом.

Эффективность трудовой деятельности отражает степень результативности труда при наименьших трудовых затратах, кроме того ее можно охарактеризовать как рациональное использование трудового

потенциала работников предприятия (на микроуровне) и всей рабочей силы в целом (на макроуровне).

Наиболее часто используются такие показатели, как производительность труда и темпы ее роста, трудоемкость основных видов продукции; среднемесячная заработная плата одного работника и темпы роста заработной платы; удельный вес заработной платы в себестоимости единицы отдельных видов продукции; удельный вес фонда оплаты в выручке и удельный вес заработной платы в общих затратах по элементам; уровень выручки и прибыли в расчете на рубль заработной платы и другие. А также коэффициент эффективности затрат, связанных с модернизацией производства и внедрением рациональной организации труда, или срок окупаемости этих затрат; коэффициент обеспеченности предприятия работниками; уровень использования годового фонда рабочего времени; уровень трудовой дисциплины и текучесть кадров.

Основным показателем эффективности трудовой деятельности, является производительность труда.

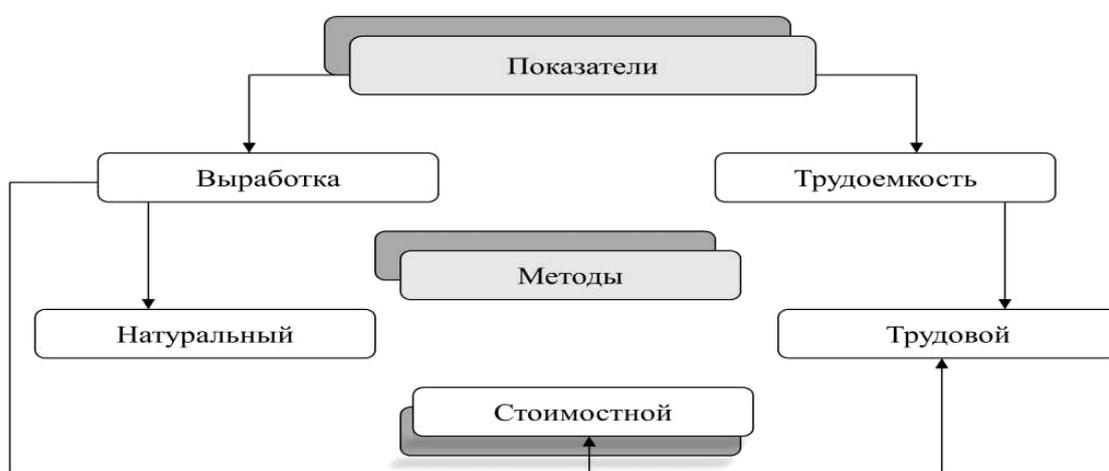


Рисунок 1 - Основные элементы измерения производительности труда¹

Производительность труда измеряется количеством продукции, выпущенной работником за какое-то время. Обратная величина —

¹ Исаченко, И. И. Управление человеческими ресурсами / И.И. Исаченко, О.Е. Елизарова. – М: МГУП, 2012. – С. 224.

трудоемкость — измеряется количеством времени, затрачиваемым на единицу продукции. Достижение более высокой производительности труда и уменьшение трудозатрат при одинаковом объеме работы приводят к повышению эффективности труда.

Согласно данным ОЭСР, в 2005-2015 годах уровень производительности труда в Российской Федерации имел тенденцию к росту, сходную с динамикой, наблюдаемой в зарубежных странах. Так, уровень производительности труда в России в 2015 году возрос на 19,8% по сравнению с 2005 годом. Для сравнения, прирост данного показателя за аналогичный период в странах ЕС и ОЭСР составил 9,3%, в странах G7 — 8,7%. Общим явилось также снижение этого показателя в период мирового финансового кризиса 2008-2009 годов (Рисунок 2).

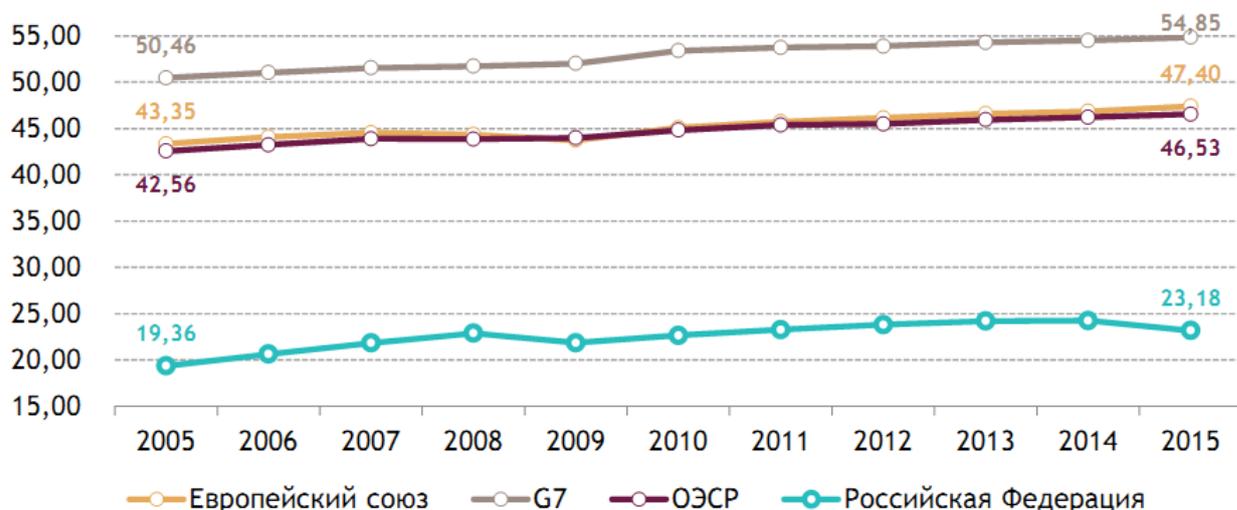


Рисунок 2 - Уровень производительности труда и его динамика в 2005–2015 годах, в долл., постоянные цены 2010 года по ППС²

Вместе с тем, как видно из рисунка 2, в 2005-2015 годах в Российской Федерации сохранялся значительно более низкий (больше чем в два раза) уровень производительности труда в экономике по сравнению с

² Производительность труда в Российской Федерации / Социальный бюллетень – Выпуск №9, июнь 2017 / Аналитический центр при Правительстве РФ [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://ac.gov.ru/> (дата обращения 10.11.2017).

рассматриваемыми группами зарубежных стран, особенно стран с развитыми экономиками. В динамике этот разрыв в анализируемом периоде практически не сокращался.

Можно выделить следующие виды стимулирования: материальное денежное; материальное неденежное (социальное); нематериальное. Материальное денежное стимулирование – основывается на регулировании поведения человека на основе применения различных денежных выплат. Материальное неденежное стимулирование – это разновидность стимулирования, регулирующая поведение объекта управления на основе использования тех материальных благ, которые в условиях конкретной системы хозяйствования принципиально в рамках законного поведения не могут приобретаться за деньги или же являются дефицитными, вследствие чего право их распределения предоставлено субъекту управления (распределение жилья, различных путевок, дефицитных товаров, и т. д.). В распоряжении руководства есть достаточно широкий выбор средств нематериального стимулирования: социальное; моральное; социально-психологическое.

Необходимость повышения эффективности трудовой деятельности обусловлена следующими факторами: материально-техническими, организационно-экономическими и социально-экономическими.

К материально-техническим факторам следует отнести процесс повышения технической и энергетической вооруженности, основывающийся на непрерывном развитии научно-технического прогресса.

К организационно-экономическим факторам относится региональное размещение предприятий, организация транспортных связей; уровень специализации и кооперации; организация материально-технического снабжения, энергоснабжения, ремонтного обслуживания.

Особое значение имеет динамика экономического роста и промышленного производства, изменение уровней занятости и безработицы,

динамика инвестиций в экономику, развитие малого бизнеса и создание новых рабочих мест в современных рыночных условиях. В этой группе можно отдельно выделить социально-психологические факторы, которые влияют на эффективность труда. Ими являются: материальное и моральное стимулирование результатов труда; уровень квалификации, профессиональной подготовки и общий культурно-технический уровень работников; отношение к труду и трудовая дисциплина; демократизация производственной жизни и развитие самоуправления трудовыми коллективами в условиях различных форм собственности на средства производства.

Общество с ограниченной ответственностью «Бош Термотехника» является структурным подразделением группы компаний Bosch. Продуктовый портфель «Бош Термотехника» включает в себя технологические решения под брендами Bosch и Buderus для бытового, коммерческого и промышленного использования. Сегодня «Бош Термотехника» предлагает огромный ассортимент продукции для отопительных систем.

В 2017 году подразделению удалось увеличить свою долю в различных продуктовых сегментах российского рынка. Так, в сегментах настенных и промышленных газовых котлов положительных результатов удалось добиться благодаря выводу на рынок конкурентоспособной продукции российского производства. Впечатляющие результаты также показало инновационное направление конденсационных котлов. Здесь за год продажи выросли более чем в 2 раза. В настоящее время компания придерживается стабильного курса на локализацию производства и импортозамещение.

Таблица 1 – Численность персонала филиала ООО «Бош Термотехника» в г. Энгельсе в 2015-2017 гг., чел.³

³ Отчет о движении персонала на ООО «Бош Термотехника» за 2015 – 2017 гг.

Категории персонала	2015	2016	2017	2015-2017	
				абс.	отн.
Управление	3	3	3	0	100%
Специалисты	16	18	17	1	106,2%
Служащие	10	13	13	3	130%
Всего	29	34	33	4	113,7%

Структура ООО «Бош Термотехника» в г. Энгельсе включает в себя 6 отделов. Всего на настоящий момент численность управляющего персонала - 3 чел., специалистов – 17 чел., численность служащих – 13 чел. Всего в филиале ООО «Бош Термотехника» в г. Энгельсе работает 33 чел.

Таблица 2 – Динамика показателей экономической деятельности филиала ООО «Бош Термотехника» г. Энгельсе, млн. руб. ⁴

п/п	Показатели	2014	2015	2016
1	Выручка от продажи товаров, продукции, работ, услуг за минусом НДС и акцизов	179,1	201,9	192,2
2	Себестоимость проданных товаров, продукции, услуг	135,0	156,0	149,2
	- в % к выручке от продаж	75,4%	77,3%	77,6%
3	Валовая прибыль	44,1	45,9	43,1
	- в % к выручке от продаж	24,6%	22,7%	22,4%
4	Коммерческие расходы	29,5	31,5	31,2
	- в % к выручке от продаж	16,5%	15,6%	16,2%
5	Управленческие расходы	3,3	3,3	3,3
	- в % к выручке от продаж	1,8%	1,7%	1,7%
6	Прибыль (убыток) от продаж	11,3	11,0	8,5
	- в % к выручке от продаж	6,3%	5,4%	4,4%
7	Прочие доходы и расходы	3,9	5,6	3,7
	- в % к выручке от продаж	2,2%	2,8%	1,9%
8	Прибыль (убыток) до налогообложения	7,5	5,4	4,8
	- в % к выручке от продаж	4,2%	2,7%	2,5%
9	Текущий налог на прибыль	20%		
10	Чистая прибыль (убыток) отчетного года	6,0	4,3	3,9
	- в % к выручке от продаж	3,4%	2,1%	2,0%

⁴ Там же.

В целом динамика показателей ООО «Бош Термотехника» в г. Энгельсе соответствует динамике сводных показателей компании во всей России. Также выручка от продажи товаров в течение последних 3 лет растет, а чистая прибыль отчетного года снижается. «Бош Термотехника» имеет стабильную выручку и положительную прибыль, хотя текущая экономическая ситуация оказывает свое негативное влияние. Можно сделать вывод, компании необходимо активнее работать в направлении повышения эффективности труда, чтобы реализовать выбранный курс на локализацию производства и импортозамещение.

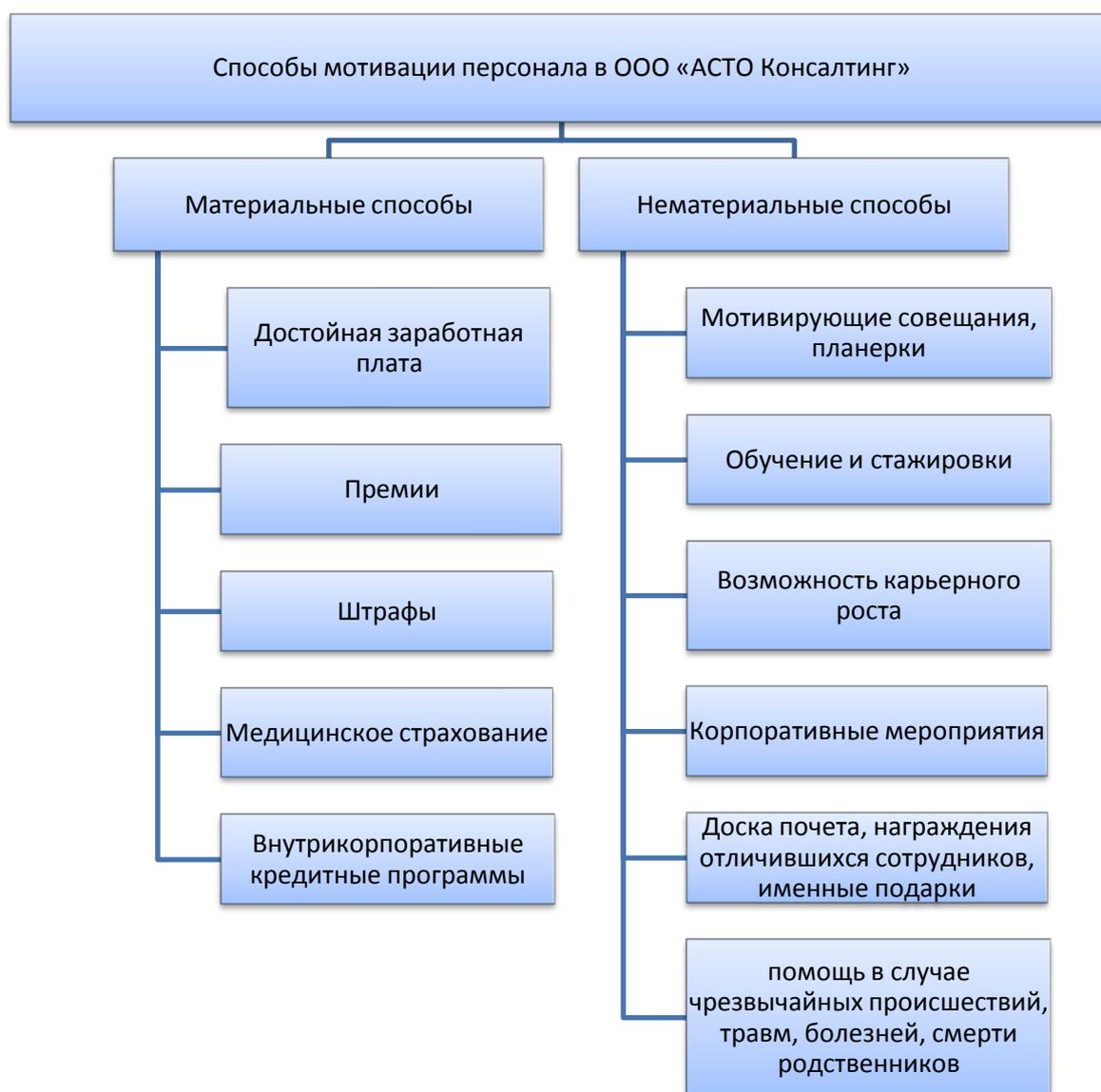


Рисунок 3 - Способы стимулирования повышения эффективности трудовой деятельности в ООО «Бош Термотехника»⁵

В ООО «Бош Термотехника» можно отметить развитую систему материального и нематериального стимулирования эффективности трудовой деятельности, хороший социально-психологический климат. Однако несмотря на развитую систему стимулирования эффективности трудовой деятельности персонала в ООО «Бош Термотехника» у нее есть недостатки: система нематериального стимулирования в компании реализована лучше, чем материального, отдельные инструменты утрачивают свою эффективность, нематериальные стимулы со временем «приедаются».

Таблица 3 - Данные опроса работников об отношении к способам стимулирования повышения эффективности трудовой деятельности в ООО «Бош Термотехника»⁶

	Полностью устраивают	Частично устраивают	Не устраивают	Нет представления
Руководство				
Материальные способы	57 %	22 %	15%	6%
Нематериальные способы	75 %	14 %	4%	7%
Специалисты				
Материальные способы	34%	46%	15%	5%
Нематериальные способы	48%	33%	5%	14%
Служащие				
Материальные способы	32%	35%	27%	6%
Нематериальные способы	42%	35%	6%	17%

Из таблицы 3 мы видим распределение мнений по поводу материальных и нематериальных способов стимулирования повышения эффективности трудовой деятельности. Сразу же бросается в глаза разброс мнений. Руководящее звено верит в правоту своих решений и нацелено на их

⁵ Составлено автором.

⁶ Составлено автором.

реализацию. Но, если обратиться к остальным звеньям персонала, то заметна отрицательная тенденция, среди специалистов и служащих происходит снижение удовлетворенности системой мотивации, растет доля работников, которых полностью не устраивают существующие методы мотивации, кроме того растет доли сотрудников, которые не имеют представления об основных элементах системы стимулирования повышения эффективности трудовой деятельности.

Стоит отметить, что по данным таблицы 3, наблюдается более высокая удовлетворенность нематериальными способами, чем материальными, это проявляется как у руководства, так и у всех остальных групп работников. То есть система нематериального стимулирования в компании реализована лучше, чем материального.

Можно выделить рекомендации по совершенствованию системы стимулирования эффективности трудовой деятельности: установить зависимость между оплатой труда и эффективностью труда, а также производительностью и качества выполняемых услуг; ввести более дифференцированную систему надбавок к основному фонду оплаты труда для всех работников; установление прозрачных и понятных схем их начисления штрафов; расширение социального пакета, в частности, добавить оплачиваемые транспортные и телефонные расходы; повышать степень положительного влияния конфликтов; раз в год необходимо обновлять материальные способы мотивации, нематериальные способы можно обновлять чаще, раз в квартал или полгода. Разработанные мероприятия эффективны и могут быть рекомендованы к внедрению на предприятии.

Заключение. Эффективность трудовой деятельности отражает степень результативности труда при наименьших трудовых затратах, кроме того ее можно охарактеризовать как рациональное использование трудового потенциала работников предприятия (на микроуровне) и всей рабочей силы в целом (на макроуровне). Можно выделить следующие виды стимулирования:

материальное денежное; материальное неденежное (социальное); нематериальное.

В ООО «Бош Термотехника» создана развитая система материального и нематериального стимулирования эффективности трудовой деятельности, хороший социально-психологический климат. Однако у нее есть недостатки. Разработанные мероприятия по совершенствованию системы стимулирования эффективности трудовой деятельности эффективны и могут быть рекомендованы к внедрению на предприятии.