

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
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 БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 4 курса 463 группы
направления 38.03.01 Экономика
профиль «Экономика предпринимательства»
экономического факультета
Джейрановой Эльвиры Исабылы - кызы

Научный руководитель:

канд. экон. наук, доцент

В.С. Федоляк

Зав. кафедрой:

канд. экон. наук, доцент

Е.В. Огурцова

Саратов 2021 год

Введение. Совершенствование деятельности российских предприятий является важнейшим условием укрепления российской экономики. Улучшение результатов работы предприятий связано, в первую очередь, с применением эффективных управленческих технологий, в том числе, стимулирования труда.

Эффективное стимулирование труда – это основное средство совершенствования кадрового состава и рационального использования ресурсов. Основная цель стимулирования – получение максимальной отдачи от кадровых ресурсов, что способствует повышению результатов деятельности органов предприятия.

Стоит отметить, что определенного соотношения материальных и нематериальных методов стимулирования повышения эффективности трудовой деятельности персонала, а также эффективных способов управления данными методами, не существует ни в теории менеджмента, ни в практике в области управления персоналом, что обуславливает важность и значимость данной проблемы для управленческой науки и практики.

Понятие и сущность стимулирования повышения эффективности трудовой деятельности рассмотрены в работах Ю.Ю. Антроповой, Н.А. Барановой, А.Ф. Андреевой А.Р. Алимгафаровой, Д.В. Поликановой и др. Авторы подчеркивают высокую значимость уровня заинтересованности персонала, а также необходимость развития и поддержания человеческого потенциала, обозначают мотивацию персонала как средство обеспечения рационального использования ресурсов кадрового потенциала.

Вопросам разработки эффективной системы стимулирования труда на предприятии посвящено большое количество работ зарубежных и отечественных авторов. Зарубежными представителями теорий стимулирования труда являются: А. Маслоу, К. Албдерфер, Ф. Герцберг, Э. Локк, С. Адамс, В. Врум, Э. Дисси, Р. Раян.

Общетеоретические и практические аспекты состояния и развития системы стимулирования и мотивации труда на предприятиях нашли свое

отражение в трудах: Батыгина Б.С., Вересова Н.Н., Веснина В.Р., Виханского О.С., Генкина Б.М., Дятлова В.В., Егоршина А.П., Журавлева П.В., Морозова А.В., Наумова А.И., Одегова Ю.Г., Травина В.В., Уткина Э.А. и др.

Несмотря на большое количество работ, посвященных исследованию стимулирования, особенности мотивационных аспектов изучены недостаточно, что обусловило актуальность темы исследования.

Объект исследования - стимулирование повышения эффективности трудовой деятельности персонала. Предмет исследования - существующая система стимулирования труда на российских предприятияхи сотрудников ПАО «Саратовский НПЗ».

Цель данного исследования –определение основных направлений и особенностей стимулирования повышения эффективности трудовой деятельности персонала, на российских предприятиях, в частности наПАО «Саратовский НПЗ».

Поставленная цель обуславливает необходимость решения следующих задач:

- рассмотреть необходимость и основные показатели стимулирования повышения эффективности трудовой деятельности на российских предприятиях;
- показать роль государства в стимулировании повышения эффективности трудовой деятельности на российских предприятиях;
- рассмотреть заработную плату как способ стимулирования эффективности трудовой деятельности;
- проанализировать роль социальной защиты в стимулировании повышения эффективности трудовой деятельности;
- обосновать необходимость улучшение условий труда для повышения эффективности трудовой деятельности;
- провести анализ особенностей стимулирования повышения эффективности трудовой деятельности в ПАО «Саратовский НПЗ».

Данное исследование основано на сочетании институционального, системного, процессного и проблемно-ситуационного подходов.

Практическая значимость аттестационной работы заключается в том, что результаты проведенного исследования могут быть использованы руководством ПАО «Саратовский НПЗ» для совершенствования существующей системы мотивации персонала, в результате чего можно ожидать повышения уровня эффективности работы коллектива, снижения показателей текучести кадров и увеличения прибыли предприятия.

Основная часть. Необходимость исследования данной темы объясняется тем, что определенного соотношения материальных и нематериальных методов стимулирования повышения эффективности трудовой деятельности персонала, а также эффективных способов управления данными методами, не существует ни в теории менеджмента, ни в практике в области управления персоналом, что обуславливает важность и значимость данной проблемы для управленческой науки и практики.

В процессе исследования данной темы я пришла к следующим выводам.

1. На сегодняшний день для руководства каждой компании актуальным является поиск эффективных методов управления персоналом, которые, в свою очередь, будут способствовать повышению качества и результативности труда, а также активизации трудового потенциала компании. Одним из методов воздействия на работников является поиск эффективной системы стимулирования повышения эффективности трудовой деятельности, благодаря которой создаются такие условия, при которых каждый работник работает с полной отдачей. (Рис 1.)



Рисунок 1 –Преимущества и отрицательное воздействие качественной системы стимулирования

2. Поскольку основным стимулом к труду является заработная плата, то я в своей работе, рассмотрела опыт крупнейших российских компаний ПАО «Газпром», ОАО «РЖД» и ПАО «ОДК – Уфимское моторостроительное производственное объединение» в применении заработной платы как способа стимулирования эффективности трудовой деятельности, (рис. 2) который показывает отличия в подходах организации оплаты труда, соотношения выплаты ее постоянной и переменной части.

<p>ПАО «Газпром»:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • долгосрочное стимулирование ключевых работников организации в повышении рыночной стоимости акций общества.
<p>ОАО «РЖД»:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • применение дополнительных формь стимулирувания, которые нацелены на решение задач компании по таким направлениям, как обеспечение безопасности, повышение эффективности и качества, закрепление персонала.
<p>ПАО «ОДК – Уфимское моторостроительное производственное объединение»:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • применение доплаты «Оценка руководителя», которая начисляется за выполнение дополнительного объема работ, выполнение объема работ особой важности и сложности в сжатые сроки, выполнение личных показателей эффективности.
<p>ПАО АНК «Башнефть»:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • дополнительное премирование в размере, не превышающем должностной оклад работника.

Рисунок 2 - Опыт крупнейших российских компаний в применении заработной платы как способ стимулирования эффективности трудовой деятельности

3. Одним из направлений стимулирования эффективности трудовой деятельности персонала является реализация программ социальной защиты на предприятии. В связи с этим, в своей работе я рассмотрела динамику структуры затрат на персонал в российских организациях. Выявила, что доля расходов российских предприятий, направленных очень низкая (рис. 3)

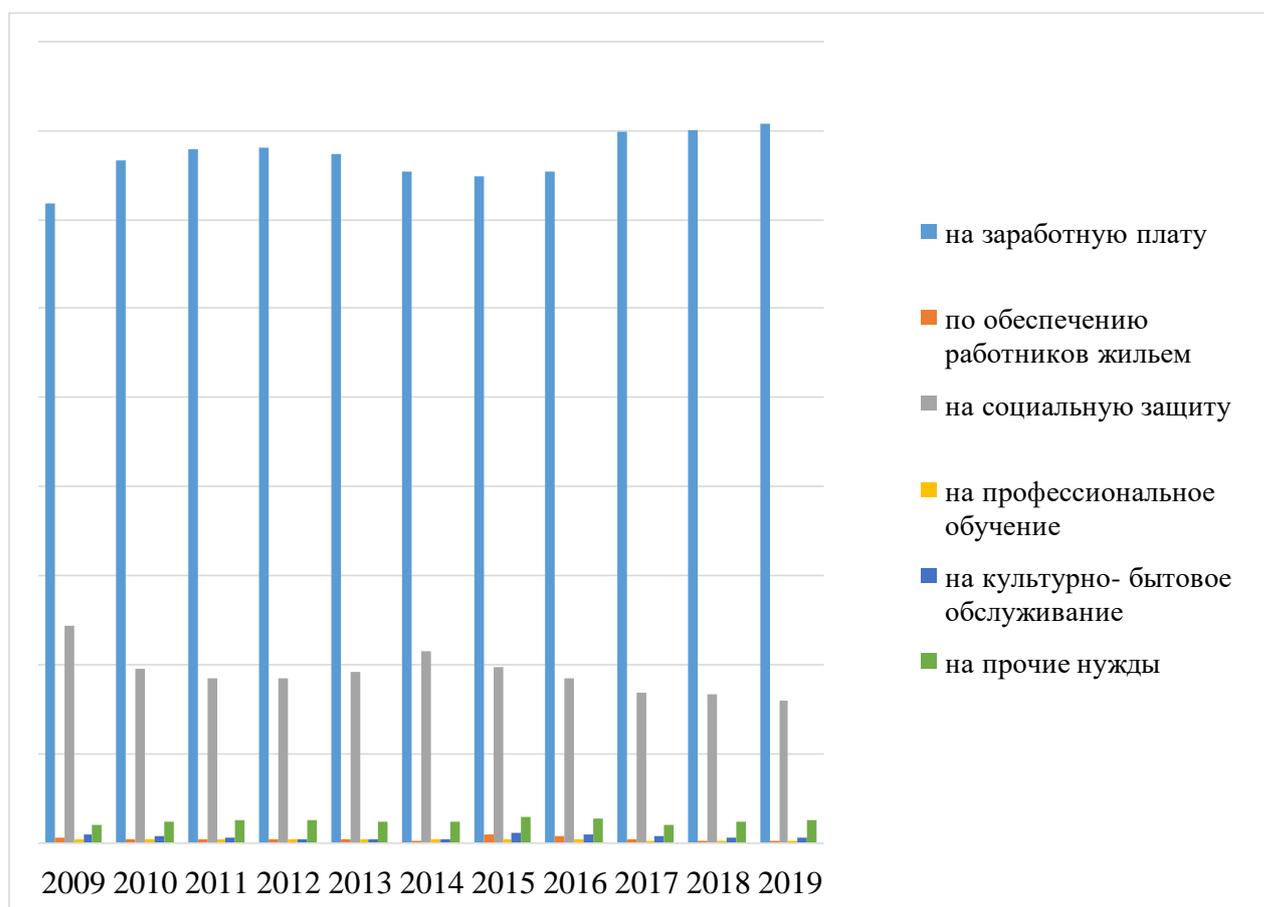


Рисунок 3 - Динамика структуры затрат на персонал в российских организациях, 2009-2019 гг.

Низким остается удельный вес затрат, связанных с повышением квалификации и профессиональным обучением, что не способствует росту профессионализма, производительности, и, в конечном счете, конкурентоспособности предприятия. В результате пришла к выводу, что для дальнейшего развития социальной защиты персонала российских предприятий важна четкая позиция государства по этому вопросу, которая в настоящее время не просматривается.

4. Рассмотрела роль улучшения условий труда в стимулировании повышении эффективности трудовой деятельности, так как при благоприятных условиях труда работоспособность человека повышается, вследствие того, что, необходимость в затрате сил на защиту организма от воздействий опасных или вредных производственных факторов отсутствует.

По результатам анализа выявила, основные последствия неблагоприятных условий труда, оказывающих воздействие на персонал предприятия (рис. 4).

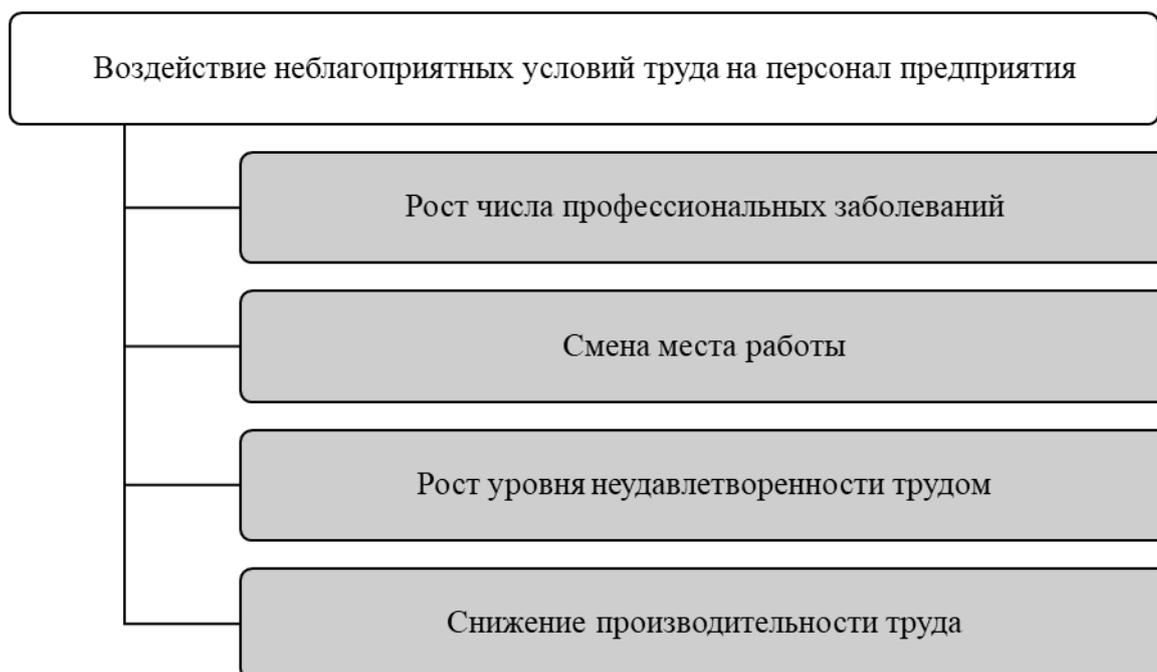


Рисунок 4 - последствия неблагоприятных условий труда, оказывающих воздействие на персонал предприятия

5. Рассмотрела особенности стимулирования повышения эффективности трудовой деятельности на примере ПАО «Саратовский НПЗ»: материальные и нематериальные стимулы.

Поскольку заработная плата является главным стимулом трудовой деятельности, то на ПАО «Саратовский НПЗ» существуют особенности организации оплаты труда выполняющие стимулирующую роль (табл. 1), а также применяются различные виды вознаграждений стимулирующего характера (табл. 2).

Таблица 1 – Основные виды выплат работникам ПАО «Саратовский НПЗ»

Наименование выплаты	Краткая характеристика
Заработная плата	Выплачивается за фактически выполненную работу, которая исчисляется исходя из должностных окладов в соответствии с утвержденным штатным расписанием предприятия (окладная система оплаты труда) или за фактически отработанное время (повременная оплата труда).
Выплаты стимулирующего	За стаж по профилю, по должности, за квалификационную категорию, за качество выполняемых работ, специфику

характера	деятельности, управление подразделением, за наличие почетных званий.
Выплаты компенсационного характера	Такие выплаты связаны с режимом труда и его условиями и осуществляются в соответствии с законодательством: при сверхурочной работе, работе в ночное время, совмещение профессий и расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей за временно отсутствующего работника, работа в выходные, нерабочие и праздничные дни.
Доплаты к заработной плате	Они обусловлены применением районных коэффициентов и процентных надбавок к основной заработной плате
Выплаты, предусмотренные законодательством	Выплаты по больничным листам, отпускам по беременности и родам, компенсация за неиспользованный отпуск, оплата времени, связанного с прохождением медицинских осмотров, оплата очередных и дополнительных отпусков, учебных отпусков

Таблица 2 - Виды вознаграждений, выплачиваемых работникам ПАО «Саратовский НПЗ» как средство стимулирования труда[34]

Вид вознаграждения	Характеристика
Вознаграждение по итогам работы за год	Выплачивается в случае ухода сотрудника на пенсию, призыв на службу в армию, смерть (выплачивается семье умершего)
Вознаграждение по итогам экономических соревнований, проводимых на предприятии	«Лучший цех/ подразделение ПАО «Саратовского НПЗ», «Лучшая технологическая установка ПАО «Саратовского НПЗ» и др.
Вознаграждение за содействие изобретательству и рационализации	выполнение расчетов по разработке изобретения, проведение экспериментов, конструкторская или технологическая проработка принципиального решения, найденная изобретателем и пр.

Кроме того, сама средняя заработная плата ПАО «Саратовский НПЗ» является показателем заинтересованности к трудовой деятельности (табл. 3).

Таблица 3 – Анализ среднемесячной заработной платы работников ПАО «Саратовский НПЗ» за период 2017 – 2019 года. [34]

Категории работников	2017 год, тыс. руб.	2018 год, тыс. руб.	2019 год, тыс. руб.	Абсолютное отклонение, +, -

1.Руководители (директор, главный бухгалтер, менеджеры, руководители отделов)	68,7	76,5	61,5	-7,2
2.Специалисты	51,5	60,4	45,2	-6,3
3.Работники (операторы, водители, грузчики, экспедиторы)	15,6	18,5	17,9	2,3
4.Обслуживающий персонал (уборщики помещений, охрана)	8,1	8,4	10,0	1,9

Результатом системы стимулирования в ПАО «Саратовский НПЗ» в какой-то степени может быть динамика производительности труда, которая выражается в количестве произведенной продукции одним работником предприятия (табл. 4)

б. Провела анализ динамики показателей по заработной плате и труду, как фактора стимулирования трудовой деятельности персонала ПАО «Саратовский НПЗ» за 2017 – 2019 годы. По результатам анализа выявила прямую зависимость между заработной платой и производительностью труда работников. Так, в 2019 году, сокращение среднемесячной заработной платы привело к снижению показателя производительности труда, что свидетельствует о том, что заработная плата оказывает значительное стимулирующее воздействие на персонал ПАО «Саратовский НПЗ» (табл. 4).

Таблица 4 – Динамика показателей по заработной плате и труду для ПАО «Саратовский НПЗ» за 2017 – 2019 годы [34]

№	Наименование показателя	Ед. изм.	2017 год	2018 год	2019 год	Абсолютное отклонение 2019 г. к 2017 г., +, –	Темп роста 2019г. к 2017 г.
1	Выручка от реализации	тыс. руб.	11831985	13483796	14904635	3072650,00	125,97
2	Расходы на оплату труда	тыс. руб.	55 352	66 912	57 829	2477,00	104,47
3	Среднесписочная численность персонала	чел.	1 738	1 862	1 903	165,00	109,49
4	Производительность	тыс.	6807,82	7241,57	6832,18	24,36	100,36

	труда одного работника	руб./чел.					
5	Среднемесячная заработная плата на одного работника	тыс. руб.	31,85	35,94	30,39	-1,46	95,42

7. По результатам проведенного анализа сделала вывод о том, что в ПАО «Саратовский НПЗ» действующая система стимулирования повышения эффективности трудовой деятельности персонала достаточно развита. В связи с этим, в качестве дополнительной меры стимулирования труда персонала исследуемой организации предлагается реализовать программу по улучшению социально-психологического климата в коллективе, которая укрепит сплоченность и работанность коллектива, а также поспособствует развитию межличностных отношений персонала компании. Основные мероприятия в рамках программы по улучшению психологического климата в ПАО «Саратовский НПЗ» представлены на (рис. 5).

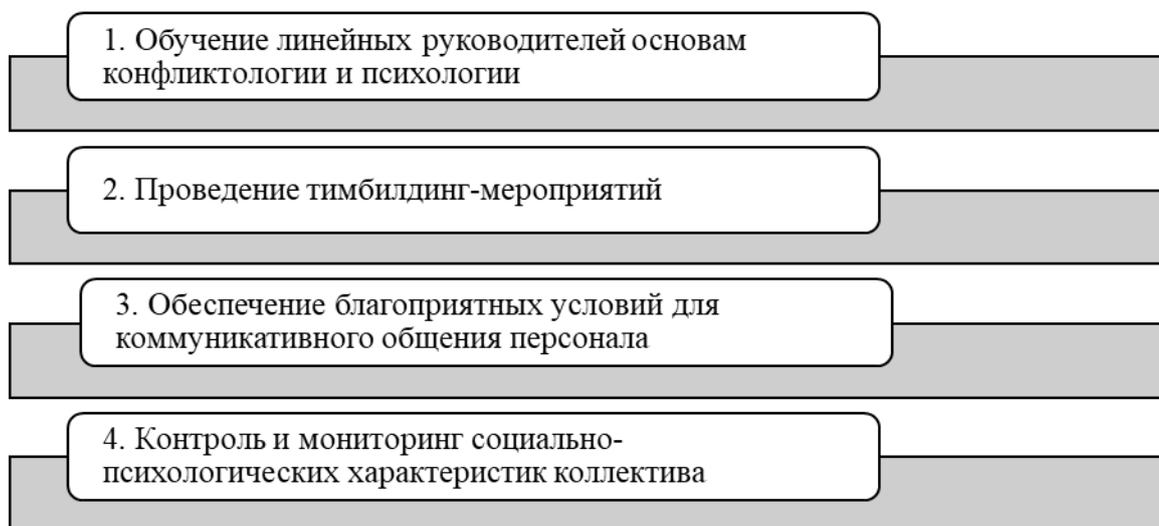


Рисунок 5 - Мероприятия в рамках программы улучшению психологического климата в ПАО «Саратовский НПЗ»

9. В рамках программы по улучшению социально-психологического климата в коллективе предлагается провести обучение линейных руководителей основам конфликтологии и психологии. С целью минимального отрыва от работы, рекомендовано организовать сессионное обучение персонала, то есть, обучение руководителей будет проходить

заочно, что даст возможность применить полученные теоретические знания на сразу практике. (рис. 6)

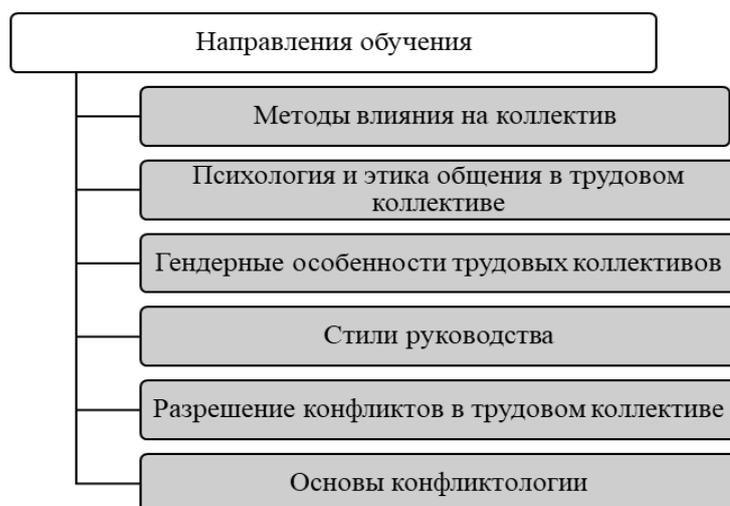


Рисунок 6 - Направления обучения линейных руководителей ПАО «Саратовский НПЗ» основам психологии и конфликтологии

Таким образом, реализация предложенной программы улучшения социально-психологического климата в коллективе ПАО «Саратовский НПЗ», укрепит сплоченность и работанность коллектива, а также поспособствует развитию межличностных отношений персонала компании, что, в свою очередь повысит эффективность трудовой деятельности персонала компании.

Заключение. Качественно разработанная система стимулирования повышения эффективности трудовой деятельности позволит компании получить значимые преимущества. И наоборот, отсутствие качественно разработанной системы стимулирования повышения эффективности трудовой деятельности окажет отрицательное воздействие на деятельность предприятия

Роль государства в стимулировании повышения эффективности трудовой деятельности на российских предприятиях заключается в реализации широкого спектра таких прямых и косвенных методов как: установление минимальных размеров оплаты труда, индексация доходов; налоговая политика; реализация правовых мер.

Установлено, что спорными остаются вопросы подоходного налогообложения, установления размеров минимальной оплаты труда, выравнивания дифференциации оплаты труда между отраслями народного хозяйства.

Выявлено, что эффективная заработная плата, как способ стимулирования эффективности трудовой деятельности имеет важное значение для организации системы стимулирования труда персонала, так как именно денежные средства являются универсальным средством, с помощью которых работник может удовлетворить свои самые разнообразные потребности. На основе опыта крупнейших российских компаний в применении заработной платы как способа стимулирования эффективности трудовой деятельности, предложена система мероприятий для совершенствования системы материального стимулирования.

По результатам проведенного анализа выявлено, что в ПАО «Саратовский НПЗ» действующая система стимулирования повышения эффективности трудовой деятельности персонала достаточно развита. В связи с этим, в качестве дополнительной меры стимулирования труда персонала исследуемой организации предлагается реализовать программу по улучшению социально-психологического климата в коллективе, которая укрепит сплоченность и сработанность коллектива, а также поспособствует развитию межличностных отношений персонала компании.

Данная программа также послужит укреплению и развитию межличностных отношений, большей сплоченности и сработанности коллектива, улучшению социально-психологического климата в целом, и, как следствие, росту эффективности трудовой деятельности персонала компании.

Результаты проведенного исследования могут быть использованы руководством ПАО «Саратовский НПЗ» для совершенствования существующей системы мотивации персонала, в результате чего можно ожидать повышения уровня эффективности работы коллектива, снижения показателей текучести кадров и увеличения прибыли предприятия.