

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра экономической теории
и национальной экономики

**Система стимулирования труда на предприятии малого
бизнеса (на примере ООО «Связьстрой»)**

АВТОРЕФЕРАТ МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 3 курса 311 группы

направления 38.04.01 Экономика

профиль «Экономика предпринимательства»

экономического факультета

Ребровой Екатерины Геннадьевны

Научный руководитель:

к.э.н., доцент

В.С. Федоляк

Зав. кафедрой:

к.э.н., доцент

Е.В. Огурцова

Саратов 2021

Введение. Современное экономическое общество характеризуется стремлением к модернизации и переориентации производств в соответствии с потребностями рынка путем наращивания как внешней, так и внутренней составляющих бизнеса. Немаловажным фактором успешного развития предприятия является застимулированный персонал.

Актуальность исследования определяется тем, что в современных условиях развития экономики определяющим фактором повышения конкурентоспособности субъектов хозяйственной деятельности является эффективная, направленная на результат система стимулирования работников.

В настоящее время основными проблемами мотивации и стимулирования труда в малом бизнесе являются:

- низкая гибкость механизма формирования оплаты труда, невозможность реагировать на изменения в эффективности и качестве труда конкретного сотрудника;
- отсутствие какой-либо оценки или необъективная оценка предпринимателем индивидуальных трудовых показателей наемных сотрудников;
- отрицательное отношение персонала к размеру оплаты их труда и к существующей системе оплаты.

Успешная деятельность предприятия характеризуется многообразием методов и типов мотивации и стимулирования труда персонала. Профессиональное использование этих методов приведет к повышению, как производительности труда, так и доли сотрудников, заинтересованных в этом. Руководство должно своевременно реагировать на колебания рынка не только с целью сохранения, но и преумножения показателей эффективности деятельности предприятия в условиях рыночной экономики. Все вышесказанное обусловило выбор темы исследования.

Теоретической базой исследования послужили труды отечественных и зарубежных специалистов и экспертов в области экономики труда и

управления персоналом, в том числе: Д.С. Молякова, М.Х. Мескона, М. Альберта, Ф. Хедоури, А.Я. Кибанова, Н.В. Шараповой, Е.А. Битаевой, С.А. Шапиро, Р.С., Сайфулина и другие.

Актуальность и недостаточный уровень научной разработки комплексной системы обеспечения мотивации и стимулирования труда персонала предопределили выбор темы, цель и задачи исследования.

Целью исследования является выявление особенностей и совершенствование методических положений по формированию системы стимулирования персонала, в том числе и на отдельно взятом малом предприятии ООО «Связьстрой». В соответствии с поставленной целью в работе были поставлены следующие задачи:

- рассмотреть стимулирование труда как способ развития предприятий малого предприятия;
- исследовать формы и методы стимулирования труда на предприятиях малого бизнеса;
- исследовать особенности влияния системы стимулирования труда на результаты хозяйственной деятельности малого предприятия ООО «Связьстрой»;
- выявить роль стимулирования труда в усилении дисциплины труда на малом предприятии ООО «Связьстрой»;
- показать экономическую эффективность деятельности малого предприятия ООО «Связьстрой» как результат стимулирования труда;
- исследовать возможности совершенствования системы стимулирования труда на малом предприятии ООО «Связьстрой».

Предмет исследования - механизмы, формы, способы влияния системы стимулирования труда на экономические показатели деятельности малого предприятия. Объект исследования - система стимулирования труда работников малого предприятия ООО «Связьстрой».

Информационной базой данного исследования являются научные труды отечественных и зарубежных авторов по проблемам стимулирования труда на предприятиях малого бизнеса. Также использовались законодательные и нормативные акты, внутренняя отчетность предприятия ООО «Связьстрой».

Основная часть. Актуальность данной темы исследования я вижу в поиске оптимальной системы стимулирования персонала для увеличения производительности труда на малых предприятиях и разработке эффективной системы стимулирования и мотивации с учетом особенностей конкретного предприятия. Кроме того проблема стимулирования персонала на малых предприятиях не достаточно исследована в литературе. До недавнего времени исследователи преимущественно отдавали предпочтение крупным предприятиям.

В процессе исследования данной темы я пришла к следующим выводам:

Стимулирование персонала лежит в основе механизма организации и управления малым предприятием, а также выступает способом достижения экономических целей. Поэтому в условиях жесткой конкуренции бывает недостаточно внедрять современные технологии производства и иметь высококвалифицированный персонал, необходимо организовать труд таким образом, чтобы каждый работник на предприятии наиболее эффективно использовал свой трудовой потенциал, а это можно добиться только путем стимулирования работников.

В нынешних условиях руководители предприятий должны опираться на действенную систему стимулирования каждого работника. Если эта система разработана правильно, то руководитель получает возможность координировать усилия многих людей и сообща реализовывать потенциальные возможности коллектива на благо предприятия.

Для исследования особенностей стимулирования персонала на отдельно взятом малом предприятии я выбрала ООО «Связьстрой», которое

находится г. Самаре ООО «Связьстрой» было создано 20 декабря 2002 года с привлечением 100 % частной собственности. Основной целью его создания является осуществление коммерческой деятельности для обеспечения потребителей продукцией и услугами связи. Это снабжение и логистика, строительство кабельной канализации, проектирование сетей связи, передачи данных и электроснабжения (Слайд 1) В настоящее время предприятие осуществляет деятельность по созданию и использованию баз данных и информационных ресурсов.

Структура и показатели движения персонала за 2018-2020 гг. представлены на (Слайде 2), которые характеризуются высокой степенью текучести персонала. За исследуемый период количество персонала сократилось на 25%. По результатам проведенного опроса на предприятии процент сотрудников полностью довольных трудовыми условиями составил лишь 20%.

Таблица 1 - Показатели движения персонала за 2018-2020 гг.

Наименование категории персонала и должности	Среднесписочная численность, чел.			Отклонение, чел.(+,-)	
	2018	2019	2020	2019/2018	2020/2018
РУКОВОДИТЕЛИ	2	2	2	-	-
Директор	1	1	1	-	-
Заместитель директора по коммерческим и организационным вопросам	1	1	1	-	-
СПЕЦИАЛИСТЫ	4	4	4	-	-
Экономист	1	1	1	-	-
Бухгалтер	2	2	2	-	-
Специалист по охране труда	1	1	1	-	-
Производственный персонал	45	38	33	-7	-12
Основной персонал	43	35	30	-8	-13
Обслуживающий персонал	2	3	3	1	1

Итого	51	44	39	-7	-12
-------	----	----	----	----	-----

Основные причины, по которым сотрудники вынуждены уволиться с нынешней работы это низкая заработная плата, отсутствие карьерного роста, слишком плотный график.

Если, например, взять заработную плату представленную (на слайде 3), то наблюдается следующая динамика в изменении выплаты заработной платы. По представленным значениям можно сделать вывод, что среднемесячная зарплата понижалась одновременно со стимулированием труда, к чему относятся премии и доплаты.

Таблица 2 –Показатели по оплате труда в ООО «Связьстрой» 2018-2020гг.

Наименование показателя	Значение показателя			Абсолютное отклонение		Темп прироста, %	
	2018г.	2019 г.	2020 г.	2019 от 2018	2020 от 2019	2019 от 2018	2020 от 2019
Среднемесячная заработная плата, руб./чел.	23529	25309	24070	1780	-1239	7,6	-4,9
Фонд оплаты труда, тыс.руб.	14400	13363	11264	-1037	-2099	-7,2	-15,7
Стимулирование труда (премии+доплаты) руб.	2592	2660	2105	68	-555	2,6	-20,9

Что же касается отсутствия карьерного роста - возможности продвижения по карьерной лестницы малы. Вернемся к таблице по показателям движения персонала и обратим внимание на Слайд 4 , мы видим ограниченность штатного состава.

Однако, если охарактеризовать другие формы стимулирования труда и социальной защиты работников, то она находится на достаточно хорошем уровне.

С 2009 года в ООО «Связьстрой» действует программа по предоставлению образовательных беспроцентных займов работникам Общества и их детям.

Неизменным спросом пользуется корпоративная ипотечная программа.

Обществом построена и содержится прекрасная турбаза «Связник», ставшая любимым местом отдыха местных жителей. Особенно популярно место в летнее время и для зимних катаний и развлечений. На базе турбазы «Связник» присутствует лечебно-оздоровительный кабинет, в котором сотрудникам и членам их семей предоставляются услуги по ценам существенно ниже услуг, оказываемых в обычных салонах.

Существуют и др. формы стимулирования труда.

Таким образом, несмотря на существующие на предприятии разнообразные формы стимулирования труда и социальной защиты работников, текучесть кадров во многом зависит от низкого материального стимулирования, поэтому политика стимулирования работников на предприятии должна быть направлена на увеличение уровня оплаты труда.

Совершенствование системы стимулирования труда на малом предприятии ООО «Связстрой» это сложный процесс. В своей работе я предложила методические подходы совершенствования системы стимулирования труда на малом предприятии ООО «Связстрой». Их смысл заключается в том, что соотношение постоянной и переменной частей дохода основного производственного персонала увеличится с 90/10% до 75/25%. На слайде 5 представлена формула расчёта заработной платы, не буду заострять внимание.

$$SP = T \times \sum K_i \times P_i + T \times \sum S \times P_i + DK ,$$

- где SP - стимулирующий пакет, руб.;
- T - оклад сотрудника, руб.;
- K_i -коэффициент отражающий уровень выполнения соответствующего KPI;
- P_i - удельный вес этого KPI, максимальное значение $\sum K_i \times P_i$ для данного предприятия определено 0,16 от оклада;

- $\sum S$ - сумма коэффициентов стимулирующих надбавок за сроки выполнения и качество работы, значение суммы данных коэффициентов для ООО «Связьстрой» определено 0,24 от оклада, а точнее:
- S_1 - надбавка за выполнение работ на объекте быстрее установленной нормы (5 дней), значение данного коэффициента для ООО «Связьстрой» определено 0,065 от оклада;
- S_2 - надбавка за отсутствие рекламации от потребителя в течении года, значение данного коэффициента для ООО «Связьстрой» определено 0,09 от оклада;
- S_3 - надбавка за отсутствие рекламации от потребителя в течении пяти лет, значение данного коэффициента для ООО «Связьстрой» определено 0,15 от оклада;
- DK - дополнительные надбавки за активизацию расширения сферы влияния, руб:
- D - количество дней, проведенных сотрудником в командировке;
- K - размер стимулирующей командировочной надбавки, для ООО «Связьстрой» определено 500 руб./день.

Хочу обратить ваше внимание на слайд 6, где перечислены показатели, по которым будет производиться расчет стимулирующей части.

На слайде 7 мы видим, что применение данной системы стимулирования оказывает положительное влияние на показатели экономической эффективности в ООО «Связьстрой».

Таблица 5 - Основные показатели деятельности ООО «Связьстрой» после внедрения разработанной системы стимулирования за 2020- проектный гг.

Наименование показателя	Значение показателя		Абсолютное отклонение	Темп прироста, %
	2020г.	Проектный год	2020 от проектного	2020 к проектному
Выручка от реализации, тыс.руб.	18775	21215	2440	13
Затраты на производство и реализацию, тыс.руб.	18050	19855	1805	10
Валовая прибыль, тыс.руб.	725	1360	635	87,6
Чистая прибыль, тыс.руб.	580	1088	508	87,6
Среднесписочная численность персонала, чел.	44	39	-	-
Выработка на одного работающего (производительность труда), тыс. руб./чел.	481,4	543,9	62,5	12,9
Среднемесячная заработная плата, руб./чел.	24070	25272	1202	5
Фонд оплаты труда, тыс.руб.	11264	11827	563	5
Стимулирование труда (премии + доплаты) руб.	2105	4246	2141	101,7

Заключение. Резюмируя все вышесказанное, эффект от предложенной системы стимулирования проявляется в следующем:

- производительность труда рабочих основного производственного персонала увеличилась на 13% или 62,5 тыс.руб/чел.;
- изменение объема оказанных услуг и увеличение

производительности труда рабочих привело к увеличению выручки от реализации, в проектом году ее значение возросло на 13% или 2440 тыс.руб;

- среднемесячная заработная плата работников ООО «Связьстрой» увеличилась на 5%. Также у работников за счет дополнительного материального стимулирования появилась возможность получить бонусную часть, максимальный размер которой – 55,9% (14130,3 руб.) от уровня скорректированной среднемесячной заработной платы;
- отчисления на стимулирующие выплата на ООО «Связьстрой» достигли максимального значения в 201% от уровня 2020 года;
- размер ФОТ увеличился на 5% или 563 тыс.руб., что в данном случае не является негативной тенденцией, т.к. благодаря росту вышеуказанных показателей валовая прибыль в проектом году увеличилась на 87,6 % или 635 тыс. руб.;
- из-за роста ФОТ, увеличения числа командировок и социальных выплат, доля затрат на производство и реализацию в проектом году возросла на 10% или 1805 тыс.руб.;
- среднесписочная численность персонала осталась неизменной, что является положительной тенденцией, вследствие чего текучесть кадров снизилась и составила 9,84 %;
- чистая прибыль ООО «Связьстрой» составила 1088 тыс.руб., что больше показателей 2020 года на 87,6 % или 508 тыс.руб.;
- отдача материального стимулирования труда, которая была выбрана автором как основной показатель, характеризующий успешность разработанной методики (зарплатоотдача) составила 1,79, что больше показателя прошлых лет на 0,12;
- зарплатоёмкость составила 0,56;
- рентабельность материального стимулирования составила 11,5 %, что больше показателя прошлых лет на 5,9%;

- коэффициент эффективности использования заработной платы составил 9,2, что больше показателя прошлых лет на 4,7;
- рентабельность оказанных услуг в проектном году составила 6,9 %, что больше показателя 2020 года на 2,9 %;
- рентабельность ООО «Связьстрой» в проектном году составила 5,13%, что больше показателя 2020 года на 3,1 %.
- темпы роста производительности труда 13% значительно больше темпов роста заработной платы 5% , что позволяет сделать вывод об успешности разработанной системы стимулирования.
- годовой экономический эффект от внедрения разработанного подхода к совершенствованию системы стимулирования персонала на ООО «Связьстрой» составил 508 тыс. руб.

В заключении хотелось бы сказать, что грамотно выстроенная модель стимулирования персонала на малом предприятии – это один из самых эффективных способов повышения производительности труда в организации. Работники предприятия должны видеть четкую связь между получаемым материальным вознаграждением и производительностью труда.