

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»  
Панченковой Елены Валерьевны

Научный руководитель:

к.э.н., доцент

В.С. Федоляк

Зав. кафедрой:

к.э.н., доцент

Е.В. Огурцова

Саратов 2024

**Введение.** Система стимулирования повышения эффективности трудовой деятельности, функционирующая на определенном предприятии, дает возможность влиять на конкурентоспособность этого предприятия. При рассмотрении повышения квалификационного уровня работников усложняется сам процесс эффективности трудовой деятельности, содержание и условия их труда. Результативность оценивается уже по наибольшему числу параметров. Система стимулирования уменьшает интервал в целях и задачах между работником и организацией.

В условиях рыночной экономики организации и предприятия делают упор на формирование новых механизмов управления и ведения трудовой деятельности при этом сохраняя параметры производственных процессов. На результат деятельности предприятия влияет вклад каждого сотрудника и коллектива в целом. Для производства качественной продукции руководство предприятия должны повышать уровень качества рабочей силы, что в свою очередь повышает качество труда. Одним из методов управления трудовым поведением сотрудников предприятия различного иерархического уровня является стимулирование труда.

Повышение качества рабочей силы рассматривается на уровне управлением предприятия и повышает качество труда, а оно, как правило, выражается в высоком качестве произведенной продукции. Стимулирование труда является способом управления поведением социальных систем различного иерархического уровня и одним из методов стимулирования трудового поведения на предприятии.

Научные работы Т. Овчинниковой, С. Щегловой, С. В. Зубань и др. раскрывают влияние стимулирования работников на повышение эффективности трудовой деятельности. 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.

Общетеоретические и практические аспекты состояния и развития системы стимулирования труда на предприятиях нашли свое отражение в трудах: В. Л. Абрамова, А. Бачурина, В. А. Козлова, Н. Волгина, Ю. Н. Злоказова, А. Бурмистрова, В. А. Богдановского и др.

Актуальность данной темы исследования обусловлена в недостаточности изучения особенностей определенных аспектов стимулирования труда несмотря на большое количество работ, посвященных данной теме.

Цель данной работы выявить особенности стимулирования повышения эффективности трудовой деятельности российских предприятий.

Для реализации заданной цели поставлены следующие задачи:

- привести основные показатели стимулирования повышения эффективности трудовой деятельности на российских предприятиях;
- показать роль государства в стимулировании повышения эффективности трудовой деятельности на российских предприятиях;
- рассмотреть эффективную заработную плату как способ стимулирования эффективности трудовой деятельности;
- исследовать улучшение условий труда в стимулировании повышении эффективности трудовой деятельности;
- выявить особенности стимулирования повышения эффективности трудовой деятельности в ОАО "Урюпинский МЭЗ".

Объект исследования - стимулирование повышения эффективности трудовой деятельности персонала. Предмет исследования - существующая система стимулирования труда на российских предприятиях, в т.ч и на ОАО "Урюпинский МЭЗ".

Информационную базу исследования составляют: российские акты и нормативные документы, научные труды отечественных ученых по вопросам изучения стимулирования повышения эффективности трудовой деятельности на российских предприятиях. Информационно-аналитические материалы

различных организаций, а также материалы периодической печати и сети Интернет по исследуемой проблематике.

Практическая значимость аттестационной работы заключается в том, что результаты проведенного исследования могут быть использованы руководством ОАО "Урюпинский МЭЗ" для развития уже существующей системы стимулирования деятельности 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, 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. Поиск эффективных методов управления персоналом является одной из ключевых задач для руководства предприятия, так как данные методы повышают качество и результативность труда, а также влияют на трудовой потенциал компании. Система стимулирования трудовой деятельности – это один из самых эффективных методов воздействия на работников предприятия. (табл.1)

Таблица 1 – Основные стимулы в производстве.

	деньги
	вознаграждение
	самоутверждение
	чувство принадлежности к организации

Основные стимулы	уважение
	карьера
	премии
	товарищеские отношения
	сотрудничество с другими людьми
	доверие руководства

2. Базовыми параметрами государственного регулирования оплаты труда являются заработная плата на уровне не менее прожиточного минимума и сглаживание отраслевой дифференциации. Все это является необходимым условием для нормального функционирования экономической системы Российской Федерации. Основные объекты государственного регулирования как средства стимулирования труда работников я представила в табл. 2.

Таблица 2 - Объекты государственного регулирования как средства стимулирования труда работников

Объекты государственного регулирования	Предмет регулирования
Все виды гарантий для работников	<ul style="list-style-type: none"> <li>- при заключении, прекращении либо изменении трудового договора;</li> <li>- для работников, которые избраны на выборные должности;</li> <li>- для работников, которые направлены на повышение квалификации либо на медицинское обследование;</li> <li>- для работников, являющихся авторами изобретений;</li> <li>- для беременных женщин и женщин, имеющих детей и пр.</li> </ul>
Порядок начисления и оплаты компенсаций работникам	Компенсационные выплаты за: <ul style="list-style-type: none"> <li>- работу во вредных условиях труда;</li> <li>- работу в выходные дни;</li> <li>- неиспользованный ежегодный отпуск;</li> <li>- при служебных командировках;</li> <li>- износ инструментов, которые принадлежат работнику;</li> <li>- невыданную спецодежду и обувь и пр.</li> </ul>
Индексация оплаты	- порядок выплаты заработной платы;

труда	- порядок и основания для начисления заработной платы.
Минимальный размер заработной платы	- соотношение минимальной заработной платы в месячном и почасовом размере; - проведение доплат до уровня минимальной заработной платы; - минимальная заработная плата и минимальные государственные гарантии.
Удержания из заработной платы	- ограничение удержаний из заработной платы - ограничение размера удержаний из заработной платы; - порядок возмещения ущерба, причиненного работником; - материальная ответственность работников.

3. Заработная плата выражает непосредственный интерес наемных работников, работодателей и государства, и имеет экономическое и социальное назначение. Финансовое стимулирование труда работника определяет внедрение в предприятие разработанной системы оплаты труда. Основным показателем оплаты считается производительность труда отдельного работника. Результат труда берется за основу анализа, а не количество отработанного времени.

Значение оплаты труда состоит в том, чтобы стимулировать эффективность трудовой деятельности, направить работников на достижение стоящих перед ними стратегических задач и соединить материальные интересы работников со стратегическими задачами организации. В связи с этим, я в своей работе проанализировала среднюю заработную плату по выделенным регионам(табл. 3)

Таблица 3 – Средняя заработная плата по регионам России

Субъект Российской Федерации	Год		Отклонения 2020-2021 к 2019-2020
	2020-2021	2019-2020	
Московская область	58 066	51 938	6128
Ленинградская область	48 286	43 631	4655
Саратовская область	33 545	26 823	6722

Заработная плата возросла во всех рассматриваемых регионах, что сказывается на экономических показателях.

4. Система социальной защиты на предприятиях играет важную роль в обеспечении благополучия работников и общества в целом. Она имеет свои цели и задачи, основные принципы функционирования и компоненты.

Государство играет важную роль в поддержке и развитии этой системы. Однако, она также имеет свои преимущества и недостатки. Важно отметить, что система социальной защиты на предприятиях постоянно развивается и адаптируется к изменяющимся условиям и потребностям общества.

5. Оценка условий труда на производстве в настоящее осуществляется путем прямых измерений параметров производственной среды и сопоставления их с нормативами, а также путем контроля за функциональным состоянием, работоспособностью и здоровьем работников, но травматизм на рабочем месте не сошел на нет, согласно статистическим данным. В настоящее время необходимо внедрение гибких производственных систем, работающих под контролем электронно-вычислительных машин, дисплейной техники, формы адаптации человека, которые могли бы сопровождаться изменениями здоровья человека, что необходимо отслеживать в ходе производственного процесса.

6. Рассмотрела особенности стимулирования повышения эффективности трудовой деятельности на примере ОАО "Урюпинский МЭЗ".

За основу взяла среднесписочную численность работников за 2022 год составляет 256 человек по данным ФНС (табл. 4)

Таблица 4 - Среднемесячная зарплата ОАО "Урюпинский МЭЗ"

2022 г.	256 человек	36,4 тыс. руб.
2021 г.	256 человек	29,1 тыс. руб.
2020 г.	253 человека	30,2 тыс. руб.

На основании исходных данных табл.4 я просчитала темп роста заработной платы за период трех лет в процентном соотношении по формуле Темп роста = Текущее значение / Предыдущее значение x 100%. (табл. 5)

Таблица 5 - Темп роста заработной платы на предприятии ОАО "Урюпинский МЭЗ"

Наименование	2020 г.	2021 г.	2022 г.	Темп роста (2022 г к 2021г.), %
--------------	---------	---------	---------	---------------------------------

Зар. плата (тыс.руб.)	30,2	29,1	36,4	125
Кол-во чел.	253	256	256	100

Анализируя данную таблицу, я пришла к выводу, что темп прироста заработной платы на предприятии составляет 25% при неизменной численности за 2021 и 2022 г. Это свидетельствует о благонадежности организации и высоких экономических показателей.

Проанализировала баланс предприятия ОАО «Урюпинский МЭЗ» на ликвидность, то есть оценила способность предприятия без нарушения нормального ввода производства осуществлять срочные платежи за счет соответствующих их по срочности поступления и продаж. Для наглядности представим данные показатели в таблицу.(табл. 6)

Таблица 6 – Основные показатели ОАО "Урюпинский МЭЗ"

Показатель	2022 г	2021 г.	Абс.откл.(2022-2021)	Относ. Откл., % (2022/2021)	Нормативное значение
Коэффициент абсолютной ликвидности	0,0004	0,0009	-0,0005	-0,5555 (-55,55%)	0,2-0,25
Коэффициент промежуточной ликвидности	1,3984	1,5438	-0,1454	-0,0941 (-9,41%)	0,7-0,8
Коэффициент текущей ликвидности	1,4289	1,5646	-0,1357	-0,0867 (-8,67%)	2,5

Коэффициент абсолютной ликвидности говорит о том, что только 0,04% обязательств может быть погашена немедленно за счет имеющихся денежных средств и финансовых вложений. Коэффициент промежуточной ликвидности говорит о том, что компания способна погасить свои текущие обязательства в случае возникновения сложностей с реализацией продукции. Но существует трудности в покрытии текущих обязательств.



Для того чтобы узнать о компании, в своей работе я рассчитала финансовые коэффициенты, на основе бухгалтерского баланса. Для наглядности я представила данные показатели в табл. 7

Таблица 7 – Основные коэффициенты ОАО "Урюпинский МЭЗ"

Показатель	2022 г	2021 г.	Абс.откл.(2022-2021)	Относ. Откл., % (2022/2021)	Нормативное значение
Коэффициент финансовой независимости	0,3941	0,4275	-0,0333	-0,0779 (-7,79%)	0,5-0,6
Коэффициент финансовой устойчивости	0,4097	0,44	-0,0302	-0,0687 (-6,87%)	0,7-0,8
Коэффициент соотношения заемных и собственных средств	0,9809	0,7232	0,2577	0,3563 (35,63%)	0,3-0,5

Коэффициент финансовой независимости говорит о том, что 39% имущества предприятия обеспечена собственными источниками финансирования. Коэффициент финансовой устойчивости показывает нам, что 40% имущества предприятия обеспечена собственными и долгосрочными источниками формирования. Коэффициент соотношения заемных и собственных средств 1 к 0,98 рублям, то есть на 1 рубль собственных средств приходится 0,98 рублей заемных средств.

Финансовые коэффициенты, рассчитанные в 2022 и 2021 годах практически не отличаются, что говорит о стабильности предприятия в целом.

Так же я проанализировала рентабельность реализованной продукции по данным 2021-2022 гг. (табл. 8)

Таблица 8- Рентабельность реализованной продукции по данным 2021-2022 гг.

Показатель	Значение, %
Рентабельность реализованной продукции по данным 2021-2022 гг.	15,61
Устанавливаемый норматив отчислений от прироста прибыли организации (дополнительной прибыли)	30,00
Норматив отчислений от прироста выручки	4,68

Данный показатель позволил учесть в моей работе влияние на результаты деятельности предприятия, увеличение производительности труда и увеличение количества отработанных сотрудниками времени, которое повлияет на общие результаты производства.

Рассмотрев общие показатели по предприятию, я пришла к выводу, что действующая система стимулирования повышения эффективности трудовой деятельности персонала достаточно развита.

Из проведенного исследования особенностей повышения эффективности трудовой деятельности на предприятии ОАО "Урюпинский МЭЗ" необходимо учитывать, что эффективность персонала данной организации напрямую зависит от эффективности материального и морального стимулирования труда, а также от объективной оценки трудовой деятельности персонала.

**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, которая заключается в развитии предприятий и в реализации широкого спектра различных методов:

установление минимальных размеров оплаты труда, индексация доходов, налоговая политика, реализация правовых мер. Но сейчас спорными остаются вопросы подоходного налогообложения, установления размеров минимальной оплаты труда, выравнивания дифференциации оплаты труда между отраслями народного хозяйства.

Заработная плата как способ стимулирования эффективности трудовой деятельности. 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.

Система оплаты труда, в свою очередь должна быть индивидуальной для каждого конкретного предприятия. Повышенная заработная плата за высокую производительность труда - это и есть прямое стимулирование эффективности трудовой деятельности работников.

Проведен анализ особенностей стимулирования повышения эффективности трудовой деятельности на примере конкретной организации ОАО "Урюпинский МЭЗ". По результатам анализа финансово-хозяйственной деятельности ОАО "Урюпинский МЭЗ" можно сделать вывод, что на протяжении нескольких лет предприятие имеет устойчивое финансовое положение. Перечисленные положительные результаты ОАО "Урюпинский МЭЗ" достигнуты в условиях, когда подавляющее большинство производителей простаивают или испытывают серьезнейшие финансовые затруднения.

Из проведенного исследования особенностей повышения эффективности трудовой деятельности на предприятии ОАО "Урюпинский МЭЗ" необходимо учитывать, что эффективность персонала данной организации на прямую зависит от эффективности материального и

морального стимулирования труда, а также от объективной оценки трудовой деятельности персонала.

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. Руководство предприятия уделяют внимание качеству выпускаемой продукции. Высокие требования предъявляются в вопросе чистоты и порядка в целом на предприятии, его отдельных подразделениях, производственных помещениях. В ОАО "Урюпинский МЭЗ" идет непрерывный поиск эффективной системы повышения творческой активности и стимулирования трудовой деятельности.