

*Никифорова Ф.В.
студентка 2 курса магистратуры,
Казанский Кооперативный институт (филиал)
Российский Университет кооперации
Россия, г. Казань
e-mail: gimfiruza@mail.ru*

*Научный руководитель: Шарнина Н.М.,
кандидат экономических наук, доцент
Казанский Кооперативный институт (филиал)
Российский Университет кооперации
Россия, г. Казань*

МЕХАНИЗМ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА «ПФК КАМА»

Аннотация: В статье проводится анализ мотивации и стимулирования персонала в ООО «ПФК КАМА». Исследованы инструменты стимулирования труда персонала предприятия, определена роль мотивации в стимулировании труда персонала исследуемой организации. Предложены направления стимулирования труда ООО «ПФК КАМА».

Ключевые слова: стимулирование персонала, мотивация персонала, производительность труда, методы стимулирования персонала.

*Nikiforova F.V.
2nd year master student,
Kazan Cooperative Institute (branch)
Russian University of Cooperation
Russia, Kazan*

*Scientific adviser: Sharnina N.M.,
candidate of economic sciences, associate professor
Kazan Cooperative Institute (branch)
Russian University of Cooperation
Russia, Kazan*

PFC KAMA PERSONNEL INCENTIVE MECHANISM

Abstract: The article analyzes the motivation and stimulation of personnel in PFC KAMA LLC. The instruments of stimulating the work of the personnel of the enterprise are investigated, the role of motivation in stimulating the work of the personnel of the organization under study is determined. The directions of stimulating the work of LLC "PFC KAMA" are proposed.

Keywords: personnel stimulation, personnel motivation, labor productivity, methods of personnel stimulation.

Актуальность темы исследования. Основным ресурсом предприятия на современном этапе развития экономики нашей страны становится персонал, который непосредственно влияет на уровень производительности труда и эффективности деятельности предприятия в целом. Поэтому, особое внимание руководителей предприятий должна быть направлена именно на эффективное использование персонала путем стимулирования мотивационной направленности в их работе, то есть побуждать работников к продуктивной деятельности (мотивация является главным элементом в активизации человеческого фактора, который не только создает материальные предпосылки производства, но и обеспечивает их эффективное функционирование). Поиск подходов к совершенствованию и формированию эффективной системы мотивации труда персонала обуславливает осуществление исследований и определяет актуальность темы работы.

Вопросы теории мотивации поведения человека вообще, а особенно труда, рассматривались в трудах и психологов, и социологов, и экономистов, и управленцев. Значительный вклад в изучение этой проблемы внесли: Л. Брентано, Н. Вебер, Т. Веблен, Д. Врум, А. Маслоу, К. Маркс, А. Маршалл, Д. Милль, А. Смит, Х. Хекхаузен и др.

Несмотря на признанные достижения этих ученых и определенную степень проработанности темы, актуальность и важность проблемы требуют дальнейшего исследования путем углубленного анализа, переосмысления концепций и разработки современных методик формирования и реализации мотивационных моделей. Кроме того, отсутствуют единые взгляды на содержание и функции основных элементов формирования механизма мотивации труда и схемы их взаимодействия в теоретико-методологическом обосновании. Таким образом, реалии сегодняшнего дня требуют комплексного рассмотрения проблем становления процесса стимулирования труда и адекватного определения и практического использования изменений в

мотивационной системе труда. Это и обосновывает актуальность темы исследования и обуславливает необходимость изобретения новых подходов по построению моделей мотивации труда в современных условиях.

Целью статьи является анализ стимулирования труда на предприятии ООО «ПФК КАМА».

Понятие мотивации и стимулирования труда тесно взаимосвязаны. Мотивация представляет собой процесс сознательного выбора человеком определенного типа поведения под влиянием стимулов и мотивов. Стимулирование труда представляет собой комплекс мероприятий, которые призваны усилить мотивационные механизмы трудовой деятельности, целью которой является улучшение производительности труда и показателей экономической эффективности.

Было много попыток объяснить поведение человека для обеспечения эффективной мотивации. Вопросами для размышлений, на данный момент, есть то, чем характеризуется проблема мотивации – активизацией, стимулированием, управлением и реализацией поведения. Сложность мотивации заключается в том, что главным действующим лицом является именно работник со своими потребностями, удовлетворение которых является движущей силой в процессе его деятельности, сознательного или неосознанного поведения.

И признанные, и молодые ученые постоянно обращают свое внимание на исследование процесса мотивации труда персонала в контексте повышения эффективности деятельности предприятия. Так, по мнению А.А. Арутюнова считает: «одним из главных факторов повышения производительности труда является оптимизация системы мотивации персонала. Использование эффективной мотивационной модели на предприятии обеспечивает заинтересованность работников в повышении производительности труда и полной реализации их трудового потенциала [1, с. 170]», а вот В.Ю.Борисова утверждал, что «для повышения эффективности деятельности предприятия необходимо совершенствование мотивации работников, что может дать:

- повышение результативности работы персонала;

- оперативное достижение целей предприятия;
- связь результативности работы сотрудников с оплатой и нематериальным стимулированием;
- прозрачность системы поощрения;
- снижение текучести кадров;
- улучшение психологического климата;
- улучшение командной работы» [2].

Особое внимание уделялось вопросам формирования действенных мотивационных механизмов на разных уровнях управления, а особенно на уровне конкретного субъекта хозяйствования. По мнению И.К. Пономарева: «на уровне отдельного предприятия в качестве основного механизма мотивации и стимулирования персонала предусматривается установление взаимосвязи между целями предприятия, целями его структурных подразделений и целями отдельных работников предприятия и тесной взаимозависимости размера вознаграждения персонала предприятия от результативности и производительности их труда [5]. «Только мотивированный персонал делает возможным развитие предприятия и обеспечивает ему конкурентное преимущество на рынке. Зная мотивацию каждого конкретного работника, понимая не только его актуальные потребности, но и учитывая его природный потенциал, возникает возможность управлять сотрудниками, сочетая стратегию деятельности предприятия с их интересами».

В качестве субъекта исследования выбрано ООО «ПФК КАМА».

Общее количество отработанного фонда рабочего времени ООО «ПФК КАМА» в 2021 г., по сравнению с 2019 г., выросла в среднем на 70%, и это произошло за счет увеличения количества работников на предприятии (табл. 1).

Таблица 1.

Эффективность труда на предприятии ООО «ПФК КАМА»

Показатели	Года			Отклонения 2021 г. до
	2019	2020	2021	

				2019 г., %
Среднесписочная численность работников, лиц	150	250	250	100
Общее количество человеко-дней, отработанных всеми работниками	34090,6	57170,1	57450,2	680,5
Общее количество человеко-часов, отработанных всеми работниками	253330,3	431640,1	437780,4	720,8
Производительность труда на 1 работника, тыс. руб. / чел.	1800,1	1200,4	1560,2	-130,3
Производительность труда на 1 основного рабочего, тыс. руб. / чел.	2700,1	2000,7	2600,4	-30,6
Доход от реализации на 1 рабочий день, руб./1 чел.-день	7920,26	5260,56	6790,82	-140,2
Доход от реализации на 1 рабочий час, руб./1 чел.- год.	1060,63	690,74	890,22	-160,3
Доход от реализации на 1 руб. заработной платы, руб./руб.	30,46	20,28	20,68	-220,6
Чистая прибыль на 1 рабочий день, руб./1 чел.-день	270,19	200,31	250,43	-60,5
Чистая прибыль на 1 рабочий час, руб./1 чел.- год.	30,66	20,69	30,34	-80,8
Чистая прибыль на 1 руб. заработной платы, руб./руб.	0,12	0,09	0,10	-160,7

Данные таблицы 1 свидетельствуют о неэффективности процессов труда на предприятии, что подтверждается показателями производительности и рентабельности труда, которые в 2021 г. не достигли уровня 2019 г., но меняется к лучшему в 2021 г. относительно уровня 2020 г. Следовательно, нерациональное использование персонала и низкий уровень эффективности труда могли быть обусловлены неэффективностью применяемых систем и форм оплаты труда и стать действенным толчком к изменениям в организации оплаты труда на предприятии.

Важной составляющей анализа по установлению мотивационной составляющей оплаты труда является сравнение темпов роста производительности и оплаты труда (табл. 2).

Таблица 2.**Сопоставление темпов роста производительности и оплаты труда
ООО «ПФК КАМА»**

Показатели	Года		
	2019	2020	2021
Производительность труда (ПП), тыс. руб. / чел.	180,1	120,4	156,2
Темп роста производительности труда, %	10,2	-33,1	29,7
Среднегодовая заработная плата (ЗП) 1 работника, тыс. руб.	52,0	52,8	58,3
Темп роста среднегодовой заработной платы 1 работника, %	6,85	1,54	10,42
Соотношение темпов роста производительности труда и ЗП	1,49	-21,5	2,85
Обеспечение 1% роста ПП росту ЗП, %	0,67	-0,05	0,04

Анализ данных таблицы 2 показывает негативную тенденцию относительно темпов роста производительности труда, которые в 2021 г. не достигли уровня 2019 г. и испытали при этом существенное снижение. Относительно темпов среднегодовой заработной платы на 1 работника, то их динамика имеет устойчивую тенденцию к росту, как правило, из-за того, что в государстве постоянно происходит рост минимального гарантированного уровня оплаты труда. Рост минимальной заработной платы в 2020 г. до уровня 37230 руб. стало причиной того, что среднемесячная заработная плата на 1 штатного работника ООО «ПФК КАМА» потерпела простого перераспределения, а именно – за счет уменьшения в 1,7 раза оплаты труда управленческого персонала была пропорционально увеличена оплата труда производственного персонала.

Кроме того, наибольший удельный вес в фонде оплаты труда занимают расходы на должностные оклады и на оплату по тарифным ставкам, а наименьшие – вознаграждение за выслугу лет, стаж работы и по результатам года, компенсационные выплаты и оплату за неотработанное время.

С целью выявления основных мотивационных факторов работников ООО «ПФК КАМА» нами была разработана анкета (рис. 1), проведено анкетирование 20 респондентов.

Проведя анализ данных опроса работников ООО «ПФК КАМА», имеем следующие результаты (табл. 3):

Таблица 3.

Результаты анкетирования работников ООО «ПФК КАМА»

Показатель	Содержание показателя
40 %	оценили уровень мотивации как низкий;
20 %	считает систему мотивации труда неэффективной;
55 %	убеждены, что администрация не внедряет каких-либо мер по улучшению системы мотивации;
75 %	подтвердили, что наиболее существенным на работника является влияние на внешние обстоятельства с помощью стимулов;
65 %	отметили, что важнейшим способом удовлетворения первичных жизненных потребностей работников является оплата труда; считают, что среди видов мотивации наиболее эффективным является материальная мотивация;
95 %	сочли, что лучшим видом мотивации является материальное вознаграждение (лучшим вариантом материального стимулирования является оплата труда, которая состоит из оклада (тарифной ставки), премии за личные достижения, по результатам деятельности подразделения и предприятия в целом);
80 %	сказали, что работа не позволяет выявить творчество и инициативность в работе;
35 %	желают проводить и проводят свободное время с коллегами по работе
45 %	считают, что их заслуги не оценены (руководители уделяют мало внимания личному и публичному признанию работников);
85 %	считают, что условия труда являются неблагоприятными;
90 %	согласились на применение обоснованной системы штрафов;
65 %	могут выполнять работу большего объема;
80 %	не испытывают недостатка в оборудовании и в материалах на рабочих местах;

65 %	убеждены, что уровень оплаты труда не соответствует уровню ответственности;
45 %	готовы при необходимости повысить свой уровень профессиональной подготовки;
45 %	признали, что имеют надежную и стабильную работу;
40 %	признали, что наиболее эффективными из неэкономических методов мотивации являются:
25 %	- возможность приобретения новых знаний, умений, навыков;
20 %	- возможность продвижения по службе;
15 %	- право голоса в решении вопросов по управлению предприятием;
	- уважение, доверие, уважительное отношение со стороны руководства;
	Подтвердили
5 %	- что, прибыль распределяется пропорционально трудовому вкладу;
10 %	- что, принимают участие в управлении предприятием
30 %	- о справедливости вознаграждения за свой труд;
35 %	- о справедливости установления критериев оценки труда;
	признали, что показатели, по которым проводилось штрафование, есть:
25 %	- нарушение трудовой дисциплины;
30 %	- брак в работе;
30 %	- невыполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей;
10 %	- опоздание на работу;
5 %	- неявки без уважительной причины;

Кроме того, по результатам устной беседы мы выяснили, что подавляющее большинство работников в ближайшем будущем не видят перспектив развития, они не знают в каком состоянии находится предприятие, и куда оно движется и как развивается. Более половины работников откровенно говорила о том, что, сменить место работы просто нереально и боятся остаться без работы из-за высокого уровня безработицы и отсутствия вакансий на рынке труда. Стоит отметить еще и то, что не все положения по оплате труда коллективного договора выполняется: так из 15 положений 6 вообще не выполняются и 2 выполняются частично (выполняются важнейшие положения коллективного договора, а

именно по согласованию с профсоюзным комитетом условия, порядок оплаты труда, положения и приказы о назначении надбавок, доплат и премий, новые должностные оклады и тарифные ставки и информирования трудового коллектива об изменениях в условиях оплаты труда). «Основой эффективного управления персоналом на основе мотивации есть определенное влияние на интересы участников трудового процесса с целью достижения максимальной эффективности предприятия [1, с. 54].

Таким образом, становится необходимой разработка действенной системы стимулирования труда персонала, основными которыми мы считаем, должны стать следующие направления:

1. применение бестарифной системы оплаты труда.

2. внедрение дополнительных стимулирующих выплат для отличившихся работников по результатам квартала.

Результаты комплексной оценки мотивационных процессов ООО «ПФК КАМА» позволили нам предложить следующее: 1. Постоянные изменения во всех сферах нашего государства создают, как большие возможности, так и серьезные угрозы для каждой личности, и вносят неопределенность и в ее жизни. Поэтому, только действенный мотивационный механизм, который является гибким к быстрым экономическим изменениям и отвечает современным условиям способен обеспечить эффективное использование трудовых ресурсов организации.

2. Для обеспечения динамического равновесия между результатами труда и вознаграждением, между потребностями разных групп носителей интересов на предприятии должны использоваться принципы системы мотивации труда персонала, заключаются в экономической эффективности, социальной защите и стабильности, корпоративности и взаимосвязи методов мотивации труда персонала.

3. Исследование системы мотивации предприятия подтвердило то, что главным мотивирующим фактором должен стать именно оплата труда работников. Поэтому, необходимо создать такую систему мотивации труда,

которая бы позволила владельцам получить максимально возможную прибыль от вложенных средств, а наемным работникам – материальную и моральную вознаграждения согласно производительности и качества их труда.

Список литературы

1. Арутюнова А.А. Теоретические аспекты анализа фонда заработной платы // Актуальные вопросы экономических наук: материалы III междунар. науч.-практ. конф. Краснодар, 2020. С. 394-401.

2. Борисова В.Ю. Вопросы анализа фонда заработной платы: методические аспекты и направления // Экономика и бизнес: теория и практика. 2021. № 3/1 (73). С. 84-86.

3. Гусева Л.И. Анализ эффективности фонда заработной платы – составной части вновь созданной стоимости // Современное инновационное общество: динамика становления, приоритеты развития, модернизация: экономические, социальные, философские, правовые, общенаучные аспекты: материалы междунар. науч.-практ. конф. Энгельс, 2015. С. 75-77.

4. Пономарева И.К. Анализ динамики фонда заработной платы на предприятиях РФ // Образование и наука в современном мире. Инновации: электрон. науч. журн. 2020. № 1 (26). С. 59-67.

5. Сорокина С.А. Анализ фонда заработной платы // Актуальные проблемы и перспективы развития государственной статистики в современных условиях: сб. материалов III междунар. науч.-практ. конф. Саратов, 2017. Т. 2. С. 167-169.