

УДК 331.2

Миненкова Зинаида Вячеславовна, магистрант 2 курса факультета экономики и менеджмента КГУ, направление подготовки «Экономика», программа «Экономика фирмы и отраслевых рынков»
e-mail: minenkova.zina@mail.ru

ПРОЕКТИРОВАНИЕ РАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: в статье затрагиваются актуальные вопросы проектирования системы материального стимулирования в конкретной организации. Исследуются потребности работников в части материального стимулирования, рассматриваются отдельные аспекты организации данной системы. В статье используются фактические данные конкретного предприятия.

Ключевые слова: мотивация, персонал, материальное стимулирование, управление персоналом.

Minenkova Zinaida Vyacheslavovna, undergraduate 2 courses of faculty of economy and management KGU, direction of preparation "Economy", "Economy of Firm and Branch Markets" program
e-mail: minenkova.zina@mail.ru

DESIGN OF RATIONAL SYSTEM OF MATERIAL STIMULATION IN THE ORGANIZATION

Summary: in article topical issues of design of system of material stimulation in the concrete organization are raised. Needs of workers regarding material stimulation are investigated, separate aspects of the organization of this system are considered. In article actual data of the concrete enterprise are used.

Keywords: motivation, personnel, material stimulation, human resource management.

Стимулы, наиболее предпочтительные по мнению работников торгового предприятия ООО «КурИАСЭБ», комплексно сведены в таблице 1.

Здесь каждому интервалу был присвоен конкретный балл: низшему интервалу – 1, среднему интервалу – 2, высшему интервалу – 3. Просуммировав данные баллы, которые были выставлены характеристикам, далее можно

точнее определить общий уровень удовлетворенности по каждой характеристике.

Таблица 1 - Перечень стимулов, выбранных работниками ООО «КурИАСЭБ»

Материальные	Моральные
– заработная плата – премии – участие в доходах предприятия – возможность улучшения жилищных условий – приобретение автомобиля – дополнительное страхование сотрудников – медицинское обслуживание членов семей сотрудников – повышение квалификации – обучение персонала – сертификация сотрудников – помощь в обучении детей – бесплатная возможность пользования тренажерным залом – туристические поездки – возможность оздоровительного лечения	– информирование о том, что происходит на предприятии – налаживание обратной связи – отслеживание и учет потребностей персонала, их динамики – согласование целей персонала с целями предприятия – планирование карьеры сотрудников – предоставление работы (интересной, сложной, творческой) – оценка и поощрения хорошо выполненной работы – делегирование полномочий, – повышение ответственности сотрудников – персональное внимание – профессиональное развитие /карьерный рост/ – внедолжностная карьера – повышение престижа самого предприятия – корпоративная культура, – атмосфера, праздники, дни рождения – призы, грамоты, ценные подарки

Источник: собственная разработка на основании опроса сотрудников ООО «КурИАСЭБ»

Исходя из данных таблицы 1, с учетом фактора субъективного мнения наиболее высокую удовлетворенность сотрудников торгового предприятия ООО «КурИАСЭБ» вызывают характеристики организации с порядковыми номерами 1, 2, 3, 5, 6, а самую низкую – 4, 7, 8, 12.

Опираясь на результаты, полученные в ходе исследования, следует признать, что рост фонда оплаты труда следует признать обоснованным, по этой причине предлагается новая система материального стимулирования сотрудников ООО «КурИАСЭБ» (табл. 2).

Данная система материального стимулирования будет представлена как постоянной, так и переменной частями. При этом, доля основной и дополнительной заработной платы, которая представлена достаточно широким перечнем корпоративных и гарантированных надбавок и доплат, в целом должна составлять менее 60 % в составе общего фонда материального стимулирования. В свою очередь, переменная часть в составе фонда материального стимулирования кроме дополнительной оплаты включает в себя элементы индивидуального и коллективного премирования, а также конкретные социальные гарантии, льготы и выплаты.

Общая доля данных элементов должна составить более 40 % в составе фонда оплаты труда.

Таблица 2 - Состав и структура предлагаемой системы материального стимулирования труда работников ООО «КурИАСЭБ»

Элементы системы материального стимулирования	Категории работников		Доля в фонде материального стимулирования, %
	Специалисты	Руководители	
Заработная плата основная	Повременная заработная плата		60
Дополнительная	Гарантированные и корпоративные доплаты и надбавки		
Индивидуальное премирование	Премирование за прирост производительности труда работника	Премирование за прирост производительности труда по предприятию	20
Коллективное премирование	Премирование от размера полученной чистой прибыли		
Социальные гарантии, выплаты и льготы	Оплата отпусков, материальная помощь, оплата стоимости питания, оплата проезда, дополнительные программы медицинского и социального страхования и др.		20

Источник: собственная разработка на основании оптимизации системы заработной платы

В целях оценки качества предложенных рекомендаций в рамках совершенствования процесса материального стимулирования труда в ООО «КурИАСЭБ» было проведено моделирование объема и структуры фонда оплаты труда в период с 2018 г. по 2020 г.

При помощи подстановки в уравнение $y = 41,857x^2 + 461,66x + 11335$, периодов 6, 7, 8, формирование прогнозного фонда оплаты труда на 2018 г. составит $y = 41,857 \times 6^2 + 461,66 \times 6 + 11335 = 15611$ тыс. руб. и т.д.

При помощи полученных прогнозных данных, была рассчитана сумма материального стимулирования сотрудников организации на 2016-2018 гг. (табл.3).

Таблица 3 - Величина материального стимулирования сотрудников ООО «КурИАСЭБ», тыс. руб.

Показатель	2018 г.	2019 г.	2020 г.
Заработная плата (60%)	15611	16618	17707
Индивидуальное и коллективное премирование (20%)	5204	5539	5902
Социальные гарантии, выплаты и льготы (20%)	5204	5539	5902
Фонд материального стимулирования, всего	26018	27697	29512

Источник: собственная разработка на основании прогноза фонда материального стимулирования персонала ООО «КурИАСЭБ»

Объем материального стимулирования был рассчитан исходя из предлагаемой структуры оплаты труда: 20% - премирование, 40% - заработная плата, 20% - социальные гарантии, в результате если в 2016 г. 15611 тыс. руб. - 60%, следовательно, весь фонд материального стимулирования - 100% ($15611 * 100 / 60$) и составляет 26018 тыс. руб., следовательно, 20% от 26018 тыс. руб. составляет 5204 тыс. руб. и относится к премированию и социальным гарантиям.

Таким образом, получили, что фонд материального стимулирования будет увеличиваться с 26018 до 29512 тыс. руб. (табл.4).

Таблица 4 - Соотношение фонда стимулирования к валовой прибыли

Показатель	2018 г.	2019 г.	2020 г.
Фонд материального стимулирования, тыс. руб.	26018	27697	29512
Валовая прибыль, тыс. руб.	35065	36709	38603
Соотношение, %	74,20	75,45	76,45

Источник: собственная разработка на основании прогноза валовой прибыли и фонда материального стимулирования

Данные таблицы показывают, что соотношение фонда материального стимулирования к объему валовой прибыли будет иметь тенденцию к росту с 74,20% до 76,45% к 2020 году, что является благоприятным социальным фактором.

Результатом внедрения эффективной системы оплаты и мотивации труда сотрудников, подобной разработанной для ООО «КурИАСЭБ», становится:

- мотивирование персонала на решение основных задач стратегического развития компании, эффективное выполнение функций каждым сотрудником и подразделением и, как следствие, достижение компанией стратегических задач;
- достижение конкурентоспособности компании, как на отраслевом рынке, так и на рынке труда через достижение ключевых показателей эффективности, необходимых для стратегического развития компании;
- повышение уровня корпоративной культуры, рост лояльности сотрудников и их вовлеченности в дела компании, повышение производительности труда.

Список источников:

1. Ветлужских, Е. Мотивация и оплата труда: практическое руководство [Текст] / Е. Ветлужских. - М.: Альпина Паблишер, 2017. - 150 с.
2. Демченко А.А., Сукманов Э.В. Приоритетные направления повышения трудовой мотивации [Текст] / А. А. Демченко, Э. В. Сукманов ; Курский гос. ун-т. Курск, 2009. – 134 с.
3. Кобанов, В. Н. Сбалансированная мотивация персонала в условиях конкурентного рынка [Текст] / В. Н. Кобанов, С. П. Яковлев, Н. В. Волкова // Менеджмент в России и за рубежом. - 2015. - № 3. - С. 102-109.