

УДК 330.1

***ИССЛЕДОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И РАЗРАБОТКА
РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА
СОТРУДНИКОВ КОМПАНИИ ООО «САТУРН – Р»***

Мишкина Е.В.

*старший преподаватель кафедры «Строительный инжиниринг и
материаловедение»*

*Пермский национальный исследовательский политехнический университет,
Пермь, Россия*

Стратулат А.А.

*Магистрант 2 курса «Технологии ценообразования и стоимостного
инжиниринга в строительстве»,*

*Пермский национальный исследовательский политехнический университет,
Пермь, Россия*

Аннотация

Главным ресурсом, определяющим работу строительной организации, является персонал, именно от него зависит привлекательность предприятия на рынке, так как благодаря сотрудникам обеспечивается полноценная работа компании. Поэтому грамотное, эффективное управление кадровым потенциалом и подбор правильных методов его стимулирования является достаточной актуальной темой на сегодняшний момент.

Целью данной работы является исследование факторов, которые стимулируют сотрудников предприятия к труду и разработка методов и рекомендаций, которые будут способствовать повышению эффективности компании в целом.

В работе представлен анализ основных финансовых результатов компании ООО «Сатурн -Р», проведено анонимное активирование с целью изучить систему мотивации персонала компании. В результате на основе полученных данных

авторами предложен метод рейтинговой оценки трудового персонала и сформирован ряд рекомендаций по нематериальному стимулированию сотрудников. Соблюдение предлагаемых рекомендаций будет способствовать повышению эффективности работы сотрудников и всей компании в целом.

Ключевые слова: система мотивации, стимулирование персонала, строительство, повышение эффективности, финансовый анализ, рейтинговая оценка

***RESEARCH OF THE MOTIVATION SYSTEM AND DEVELOPMENT OF
RECOMMENDATIONS FOR INCREASING THE EFFICIENCY OF LABOR
EMPLOYEES OF THE COMPANY "SATURN - R"***

Mishkina E. V.

*senior lecturer of the Department of SIM
Perm national research Polytechnic University,
Perm, Russia*

Stratulat A. A.

master's degree

*Graduate student,
Perm national research Polytechnic University,
Perm, Russia*

Annotation

The main resource that determines the work of a construction organization is personnel, it is on them that the attractiveness of the enterprise in the market depends, since thanks to the employees, the full-fledged work of the company is ensured. Therefore, competent, effective management of human resources and the selection of the right methods to stimulate it is a fairly relevant topic at the moment.

The purpose of this work is to study the factors that stimulate the employees of the enterprise to work and develop methods and recommendations that will improve the efficiency of the company as a whole.

The paper presents an analysis of the main financial results of the company Saturn-R, anonymous activation was carried out in order to study the system of motivation of the company's personnel. As a result, based on the data obtained, the authors proposed a method of rating assessment of labor personnel and formed a number of recommendations for non-material incentives for employees. Compliance with the proposed recommendations will improve the efficiency of employees and the entire company as a whole.

Keywords: motivation system, personnel stimulation, construction, efficiency improvement, financial analysis, rating assessment

Строительная отрасль является одной из главных отраслей, которая формирует и развивает экономический потенциал страны. Это говорит о том, что важность в стимулировании персонала этой отрасли достаточно высока. Изучая динамику всех отраслей экономики России, можно отметить, что несмотря на экономические трудности, данная сфера сохраняет свое стабильное положение [10]. Она создает достаточно большое количество рабочих мест. Согласно статистике, удельный вес занятых в строительстве на 2019 год составляет 6,9 %.

В сложившихся условиях высокой конкурентной борьбы на рынке строительства объектов недвижимости, руководство компании должно понимать, что именно от персонала зависит привлекательность предприятия на рынке, так как именно сотрудники обеспечивают полноценную работу компании [15]. В связи с этим очень важно подобрать правильные методы стимулирования персонала, что и обуславливает актуальность рассматриваемой темы.

Одним из методов воздействия на поведение работников выступает стимулирование, которое благодаря мотивации труда зачастую проходит в форме компенсации за затраченные трудовые усилия [7;9]. Стимулирование, которое направлено на создание заинтересованности сотрудника в проявлении инициативы и повышении качества своей деятельности, выступает главным системным методом, увеличивающий уровень мотивации сотрудников компании [12;13].

Объектом исследования данной работы является компания ООО «Сатурн - Р». Компания образовалась в 1991 году, как небольшая фирма по торговле бытовой техники, на данный момент является одним из крупнейших холдингов Пермского края. На данный момент строительная компания входит в число авторитетнейших участников строительного рынка России с высоким уровнем доверия со стороны населения.

В работе был проведен анализ бухгалтерского баланса и отчета о финансовых результатах ООО «Сатурн - Р» за 2017 – 2019 гг. Основным видом деятельности компании является строительство жилых и нежилых зданий. В результате анализа ключевых финансовых показателей [11] компании ООО «Сатурн - Р» (таблица 1) можно сделать вывод о том, что компания обладает абсолютной финансовой устойчивостью, хорошей платежеспособностью, может покрывать все свои расходы за счет собственных средств, инвестиционной привлекательностью.

Фонд заработной платы компании в 2019 году увеличился на 31,17 млн рублей, что говорит о том, что компания обладает достаточными ресурсами для проведения мероприятий по стимулированию сотрудников компании.

Таблица 1 - Основные финансовые показатели деятельности предприятия

| №№ пп | Финансовые коэффициенты | Значение показателя |
|----------|------------------------------------|------------------------|
| 1. | Коэффициент автономии | 0,92 |
| 2. | Коэффициент абсолютной ликвидности | 7,28 |

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

| | | |
|----|-------------------------------------|-------|
| 3. | Коэффициент промежуточного покрытия | 12,51 |
| 4. | Коэффициент текущей ликвидности | 24,09 |

Анализ отрасли, в которой действует компания ООО «Сатурн - Р» показал, что Пермский рынок недвижимости характеризуется как относительно стабильный и ему не характерен резкий ценовой скачок, стоимость растет умеренно. Основной движущей силой рынка недвижимости является ипотека [1]. Изучаемая компания входит в ТОП 10 застройщиков Пермского края и обладает высоким рейтингом доверия со стороны потребителя [8].

В ходе работы проведено исследование системы мотивации сотрудников компании ООО «Сатурн - Р» методом анонимного анкетирования. Для анализа были представлены 3 блока вопросов включающие себя различные мотивационные факторы.

Было опрошено 24 человека в возрасте от 25 до 60 лет. Из общего количества опрошенных 10 мужчин и 14 женщин.

Согласно полученным результатам (рис. 1.) все опрошенные в целом удовлетворены различными аспектами их работы. Однако нельзя не отметить, что больше половины опрошенных 58,3% не удовлетворены размером заработной платы, также 41,7% опрошенных не удовлетворены «возможностью продвижения по службе», что свидетельствует о том, что материальная составляющая процесса мотивации недостаточна.

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

Определите пожалуйста, в какой мере Вас удовлетворяют различные стороны Вашей работы?

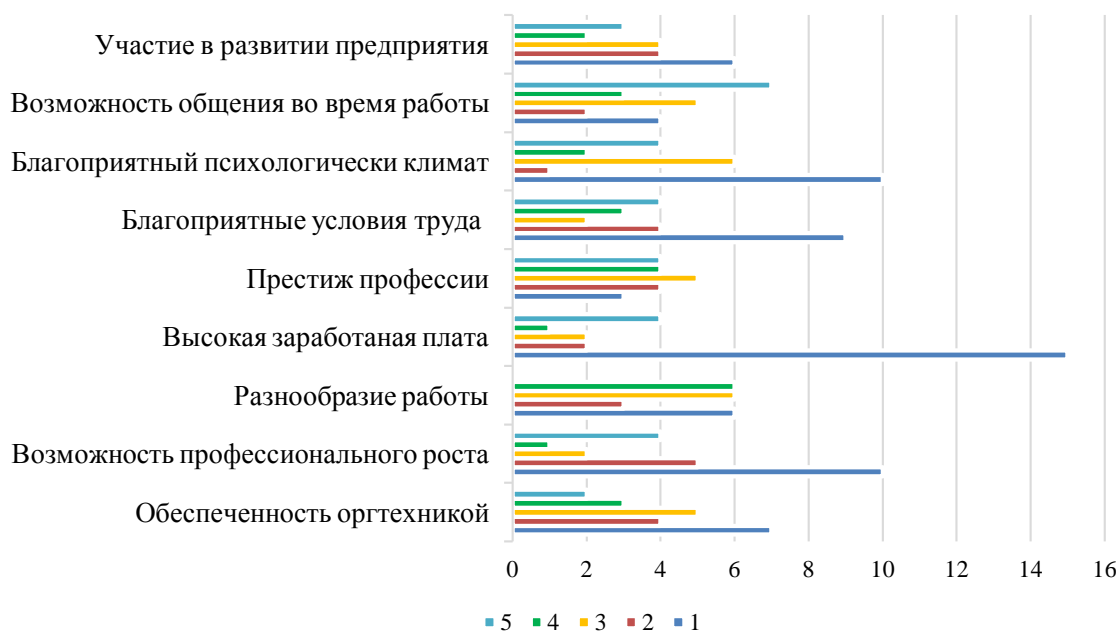


Рис.1. – Степень удовлетворенности работой¹

Респондентам было предложено выбрать из списка «характеристики работы» 5 наиболее важных и выбрать оценки от 1 до 5 в зависимости от степени важности, где 1 – самое важно; 2 – менее важное и так далее. В результате самыми важными были выбраны следующие характеристики: высокая заработная плата - 60%; возможность профессионального роста – 40%; благоприятный психологический климат – 40%; благоприятные условия труда – 36%; обеспеченность оргтехникой – 28%. Исходя из данных (рис.1.) и полученных результатов (рис.2.) можно предположить, что сотрудникам необходима продуманная материальная система мотиваций.

¹ Рисунок составлен авторами на основании полученных данных с помощью анонимного анкетирования сотрудников компании ООО «Сатурн -Р».

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

Рис. 2. – Перечень характеристик работы предприятия²

Сотрудникам был представлен социальный пакет, который бы увеличил мотивацию персонала и улучшил качество трудовой и социальной жизни персонала компании [14]. Анкета включала в себя следующие виды мотивационных мероприятий: доплаты (премии, бонусы); доплаты за стаж работы на предприятии; доплаты на оздоровление; обучение; страхование; обеды; оплата на транспорт; корпоративные праздники; бесплатная или частичная оплата путевок; ссуды; оздоровление и спорт.

Респондентам необходимо было выбрать 5 наиболее предпочтительных для себя видов стимулов. Выбранные виды стимулов были измерены в балльной системе. В ходе получения результатов от сотрудников, были подсчитаны баллы для каждого предложенного социального пакета. Баллы были расставлены таким образом, что наиболее важная характеристика имела оценку «1», а «5» отмечалась как характеристика имеющая важность в меньшей степени. В ходе

² Рисунок составлен авторами на основании полученных данных с помощью анонимного анкетирования сотрудников компании ООО «Сатурн -Р».

проведенного исследования было выяснено, что самыми предпочтительными стимулами выступают:

- доплаты (премии, бонусы) - (18 баллов);
- доплаты за стаж работы на предприятии - (10 баллов);
- доплаты на оздоровление (к основной части отпуска) - (9 баллов);
- обучение (курсы, тренинги, семинары, учеба) - (8 баллов);
- бесплатная или частичная оплата путевок - (10 баллов);
- спорт (абонемент в спортзал, бассейн и т.п.) - (9 баллов).

Проведенное исследование показало, что большинство сотрудников организации заинтересованы стратегии стимулирования персонала организации. Главным образом в корректировке нуждается премиальная сторона стимулирования, необходимо создать заинтересованность сотрудников к соответствию оплаты труда и их профессиональной деятельности в работе.

Повышение эффективности и производительности труда рассматриваемой строительной организации, в целом, будет зависеть от того насколько руководство компании заинтересовано социальными нуждами сотрудников, а также насколько оно готово гарантировать комфортное функционирование персонала на предприятии.

На основе полученных в работе данных необходимо внести изменения в систему мотивации персонала предприятия, а также учесть индивидуальные потребности и нужды каждого сотрудника.

Заинтересованность сотрудников соответствия оплаты труда к результатам их профессиональной деятельности может обеспечить система материально-денежного стимулирования. Данная система предполагает составление рейтинговой оценки трудовой деятельности персонала. Полагается, что разработка такой системы оплаты труда повысит производительность и эффективность труда работников компании.

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

Рейтинговая оценка трудовой деятельности сотрудников компании, дает оценку их работе на каждом этапе производственного процесса [3], позволяет объективно оценить, основываясь на четких критериях, слабые и сильные стороны сотрудника, уровень его квалификации и полноценно реализовать имеющийся трудовой потенциал.

Система рейтинговой оценки формируется по средствам выполнения следующих этапов:

- формирование рабочей группы экспертов, которая состоит из руководителей и специалистов, т.е. наиболее компетентных работников компании;

- определения основных целей и задач формирования системы оценки трудового вклада основываясь на организационно – технических, социальных и экономических предпосылках (создание критериев оценки – стандартов предприятия и их комплексной оценки);

- исследование социально-психологических факторов, которые отражают отношение сотрудников к предлагаемой практике оценки их труда (личный вклад каждого сотрудника в достижение общих целей предприятия).

Стандартизированный перечень критериев оценки трудового вклада [2] может выглядеть следующим образом (таблица 2).

Таблица 2 - Перечень критериев оценки трудового вклада сотрудника

| Критерии оценки | Качественная оценка | Характеристика оценки | Бальная оценка |
|-----------------|---------------------|--|----------------|
| Инициатива | Неудов. | Отсутствует стремление к освоению и применению новых методик выполнения работы | 0 |
| | Удов. | Проявляет незначительный интерес к освоению новых методик | 0,5 |

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

| | | | |
|--------------------------|---------|--|-----|
| | Норма | Проявляет интерес к освоению новых методик, в большинстве случаев доводит дело до конца. | 1 |
| | Отлично | Всегда доводит дело до конца, проявляет интерес и применяет новые методике в работе. | 1,5 |
| Профессиональный уровень | Неудов. | Не обладает достаточным уровнем профессиональных навыков в работе | 0 |
| | Удов. | Профессиональный уровень удовлетворительный | 0,5 |
| | норма | Профессиональный уровень позволяет хорошо разбираться в выполняемой работе | 1,0 |
| | отлично | Достаточно высокий уровень профессиональной деятельности | 1,5 |
| Качество труда | Неудов. | Не соответствует минимальным требованиям | 0 |
| | Удов. | Удовлетворительное качество труда | 0,5 |
| | норма | Соответствует норме | 1,0 |
| | отлично | Отличное качество труда | 1,5 |
| Производительность труда | Неудов. | Производительность труда не отвечает минимальным требованиям | 0 |
| | Удов. | Производительность труда удовлетворительная | 0,5 |
| | норма | Производительность труда соответствует норме | 1,0 |
| | отлично | Производительность труда достаточно высокая | 1,5 |

После определения перечня критериев оценки трудового вклада, расчет итоговой рейтинговой оценки в соответствии с коэффициентом значимости может выглядеть следующим образом (таблица 3).

Таблица 3 - Пример расчета итоговой рейтинговой оценки в соответствии с коэффициентом значимости

| Ф.И.О. сотрудника (условно) | Бальная оценка трудового вклада работника | | | | Итоговая рейтинговая оценка | Коэффициент значимости |
|-----------------------------------|--|-------|------|-------|--------------------------------|---------------------------|
| | Кр. 1 | Кр. 2 | Кр.3 | Кр. 4 | | |
| Иванов | 1 | 1,5 | 1 | 0,5 | 4 | 0,25 |
| Петров | 1,5 | 1,5 | 1 | 1 | 5 | 0,31 |
| Васечкин | 0,5 | 0 | 0 | 1 | 1,5 | 0,09 |
| Кириллов | 0,5 | 0,5 | 1 | 0 | 2 | 0,13 |
| Данилов | 1 | 1 | 0,5 | 1 | 3,5 | 0,22 |
| Итоговая сумма | | | | | 16 | |

Имея данные, объективно оценивающие трудовой вклад сотрудников, руководство компании может выстраивать систему материального стимулирования, которая будет предполагать денежное вознаграждение (премию, надбавку к окладу и т.д.) за достижение высшей рейтинговой оценки, что является стимулом для сотрудников в качественном выполнении своих обязанностей и соответственно будет повышать эффективность компании в целом.

Помимо предложенной методики рейтинговой оценки труда сотрудников фирмы, предлагается создание мотивационной программы [4;5;6:] на предприятии, которая включает в себя следующие рекомендации:

1. Руководство компании может организовать курсы корпоративного повышения квалификации для того, чтобы сотрудники были в равных условиях, по критерию «профессиональный уровень». Курсы могут быть организованы на базе КГАПОУ «Пермский строительный колледж», а также университета ПНИПУ. Прохождение курсов на базе высших учебных заведений, дает гарантию о высоком уровне полученных профессиональных навыков.

2. Возможность обучения в современных программах, таких как Revit, программы, включающие в себя BIM-технологии, так как знание и умение работать в таких программах – важная ступень профессионального роста современного специалиста, позволяющая увеличить скорость производства рабочей документации, владея перечисленными навыками, сотрудник впоследствии может повышать свой рейтинг, получая денежное вознаграждение.

3. Улучшением комфортного функционирования на предприятии возможно решить с помощью введения следующих методов нематериального стимулирования:

- скидка на обед в столовой предприятия в размере 50%.
- скидка в магазинах-партнерах предприятия;
- возможность посещения бассейна со скидкой;
- путевки в санатории и лагеря детям сотрудников;
- оптимальная организация транспорта для сотрудников до работы;
- предоставление комфортных условий нахождения сотрудников компании, находящихся в служебных командировках (оплата проезда, предоставления транспорта при необходимости и комфортных условий проживания, выплата суточных).
- предоставление услуг бизнес – психолога, проведение.

Стоит отметить, что предлагаемый метод и рекомендации улучшения системы мотивации выгодны как руководству, так и персоналу компании, так как они позволяют достигать намеченные цели компании, и в тоже время учитывают индивидуальные нужды и потребности сотрудников, возможность их профессионального роста, планирования карьеры в рамках существующей организации.

Для того чтобы улучшить эффективность работы компании руководитель должен находить мотивы и стимулы, которые будут выступать движущей силой работы каждого сотрудника, а также предоставлять и создавать такие условия, которые располагали сотрудника к выполнению поставленных перед ним задач на высоком уровне. Соблюдение перечисленных рекомендаций как следствие приведет к повышению эффективности работы всей компании в целом.

Библиографический список

1. Букалова, А.Ю. Результаты маркетингового исследования рынка жилых помещений с целью обоснования технико–экономических показателей бизнес – плана / А.Ю. Букалова, А.И. Калитина // Современные технологии в строительстве. Теория и практика. - 2019. - С. 95 – 106.

2. Варвин, Е.В. Система рейтинговой оценки персонала как метод материального стимулирования персонала к высокопроизводительному труду / Е.В. Варвин, М.В. Козлова // Управленческий и сервисный потенциал цифровой экономики: проблемы и перспективы. - 2020. - С. 145 – 150.

3. Долинина, Т. Как оценить трудовой вклад работников в коллективных системах оплаты труда. Метод многокритериальной рейтинговой оценки / Т. Долинина // Нормирование и тарификация труда. – 2015. - №4. С. 16-27.

4. Кублин, И.М. Анализ различных методов стимулирования производительности труда персонала малого и среднего бизнеса в рыночных условиях / И.М. Кублин, И.В. Строганова // Поволжский торгово – экономический журнал. – 2011. - №6. – С. 52-61.

5. Купавых, Е.Е. Современный подход к формированию организационной структуры управления предприятием / Е.Е. Купавых, Т.А. Костенькова // Центральный научный вестник. - 2018. - Т. 3. - №10. - С. 93 – 94.

6. Мазаева, М.Р. Совершенствование мотивации труда управленческого персонала строительных организаций / М.Р. Мазаева, А.Д. Луферова // Электронный научный журнал «Век качества». - 2017. – №2. - С. 127 – 138.

7. Малюгина, А.Н. Особенности мотивации персонала строительной организации / А.Н. Малюгин, Ю.С. Ушакова // В сборнике: Управление человеческими ресурсами - основа развития инновационной экономики. Материалы VIII Международной научно-практической конференции. - 2019. - С. 111-115.

8. Маркетинговые исследования рынка жилой недвижимости (Пермь) 2018г. – Электронный ресурс. Режим доступа www.pwx.ru

9. Николаева, Д.А. Управление персоналом в строительной организации / Д.А. Николаева // Синергия Наук. - 2020. - №48. - С. 9 – 15.

10. Паршина, К.С. Развитие строительной отрасли в условиях изменяющейся среды / К.С. Паршина, В.И. Найденков // Тренды развития современного общества: управленческие, правовые, экономические и социальные аспекты. - 2019. - С. 254 – 258.

11. Петрова, Е.В. Актуальность анализа финансового состояния организации в современных условиях / Е.В. Петрова, С.Н. Бояринцева // Общество. Наука. Инновации. - 2017. - С. 4222 - 4227.

12. Помитов, С.А. Цели формирования рыночно – ориентированной организационной структуры управления / С.А. Помитов // Вестник Воронежского государственного технического университета. - 2010. - Т.6. - №9. - С. 83 – 86.

13. Спицкий, В.Е. Мотивация и стимулирование труда персонала в системе кадровой политики / В.Е. Спицкий // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. - 2017. - №7. - С. 146-149.

14. Ступина, А.А. К вопросу о формировании системы мотивации с учетом потребности работников строительной организации / А.А. Ступина, Г.В. Шендель // Вопросы студенческой науки. - 2019. -№4. - С. 95-98.

15. Юсуфова, А.М. Стимулирование персонала как инструмент повышения эффективности строительных организаций / А.М. Юсуфов, А.М. Эсетова // МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВА Сборник материалов IX Международной научно-практической конференции. – 2017. – С. 124-125.

Оригинальность 94%