

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ПРЕМИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА КАК МОТИВАЦИОННОГО ФАКТОРА

Даутова А.А., магистрант, ФГБОУ ВО Уфимский государственный авиационный технический университет, г. Уфа, Россия.

Низамова А.И., кандидат технических наук, доцент, ФГБОУ ВО Уфимский государственный авиационный технический университет, г. Уфа, Россия.

Аннотация: В настоящее время становится все более очевидной необходимость достижения единства интересов всех категорий работников в обеспечении высоких конечных результатов финансово-хозяйственной деятельности организации в целом на основе учета и поощрения трудового вклада каждого подразделения или отдельной категории работников. Особая роль в этом процессе принадлежит системе премирования работников организации.

Ключевые слова: система премирования, премия, мотивация, управление персоналом.

Abstract: At present, becoming more evident the need to achieve unity of interests of all categories of employees in providing high-end results of financial-economic activities of the organization as a whole on the basis of and promoting the contribution of each unit or separate employee category. A special role in this process belongs to the system of awarding of employees of the organization.

Keywords: award, prize, motivation, personnel management.

Ценность премирования работников в большей степени зависит от достоверного, точного определения значений, критериев и условий премирования. Каждый сотрудник должен быть заинтересован в качественном и эффективном труде, который принес бы в конечном итоге справедливое

вознаграждение. Это и есть тот самый ключевой момент стимулирования. Большинство компаний в России не учитывают роль таких аспектов в управлении персоналом. В связи с этим, организации сталкиваются с рядом взаимосвязанных между собой проблем кадрового характера, что ведет к снижению производительности труда.

Одним из этапов формирования комплексной системы управления повышением производительности труда персонала является разработка программы материального стимулирования персонала.

Именно разработка программы материального стимулирования работников бухгалтерии представляет большой интерес, поскольку работу бухгалтера трудно оценить количественно.

Авторами проанализирована новая разработанная система премирования для сотрудников бухгалтерии. Суть новой разработанной системы премирования: каждый сотрудник бухгалтерии будет получать премию, если он выполняет свои должностные обязанности и у него отсутствуют нарушения трудовой дисциплины.

Отличие в том, что размер этой премии будет варьироваться от 8% до 20% (в отличии от предыдущей премиальной фиксированной ставки 20%). У каждого работника будет своя индивидуальная премиальная выплата, размер которой будет зависеть, прежде всего, от качества выполненной им работы. Важно отметить, что фиксированные ставки премиальных выплат не имеют столь сильного мотивационного воздействия, как индивидуальные.

Рассмотрим форму контрольного листа работника, распределение процента премии по полученным баллам и расчетный документ по премиальной выплате всему отделу бухгалтерии:

Форма контроля листка работника _____
ФИО

| Содержание оцениваемой характеристики | Балл (max=5; min=2) |
|--|---------------------|
| 1 Отсутствие жалоб со стороны клиентов и работников предприятия | |
| 2 Качественная обработка и заполнение первичных документов | |
| 3 Своевременная сдача отчетов | |
| 4 Отсутствие нарушений трудовой дисциплины | |
| 5 Отсутствие ошибок и недочетов в работе | |
| 6 Оценка руководителя и главного бухгалтера работы оцениваемого сотрудника | |
| Итого (max=30; min=12) : | |

Таблица 2

Соответствие уровня премирования количеству баллов

| Процент премии, % | Количество полученных баллов |
|-------------------|------------------------------|
| 8,00 | 12–15 |
| 12,00 | 16–20 |
| 16,00 | 21–25 |
| 20,00 | 26–30 |

Таблица 3

Форма расчетного документа премиальных выплат работникам бухгалтерии

| ФИО | Должность | Оклад, руб. | Кол-во баллов | Процент премии, % | Премия по новой системе, руб. | Премия по прежней системе, руб. |
|---------|---------------------------------|-------------|---------------|-------------------|-------------------------------|---------------------------------|
| Иванова | Главный бухгалтер | 30000 | | | | |
| Петров | Заместитель главного бухгалтера | 25000 | | | | |
| Даутова | Бухгалтер по расчету ЗП | 13000 | | | | |
| | | | | | | |
| Итого: | | | | | | |

Был проведен расчет премиальных выплат и выявлена разница между заработной платой исчисленной по прежней и новой системам премирования. Согласно расчетной таблице, эта разница составила 5 040 руб./месяц., что за год составило бы 60 480 руб./ год, что сокращает расходы на оплату труда АУП, тем самым высвобождая денежные средства предприятия. Получается, что уменьшается одна из существенных статей формирования себестоимости продукции. А снижение себестоимости ведет к увеличению прибыли.

Следовательно, увеличится прибыль от реализации, а также повысится рентабельность персонала и производительность труда.

Таким образом, применение новой системы премирования работников бухгалтерии приведет к снижению себестоимости, увеличению прибыли, и как результат – к повышению показателей производительности труда и рентабельности персонала. Также при введении новой системы премирования ожидается улучшение трудовой дисциплины работников бухгалтерии, а также улучшение качества выполняемой работы.

В целях совершенствования работы кадровых служб необходимо разработать и внедрить пакет документов по управлению кадрами и социальному развитию. В этот пакет могут быть включены следующие документы:

- 1) Меры совершенствования работы с кадрами;
- 2) Основные направления деятельности отдела кадров;
- 3) Комплексный план научно-технических мероприятий по развитию системы непрерывного обучения специалистов (в исследуемой организации такого рода план существует, однако он требует доработки);
- 4) Положение о системе непрерывного фирменного профессионального обучения руководителей и специалистов;
- 5) Положение о работе с резервом кадров для выдвижения на руководящие должности;
- 6) Положение о комиссии по отбору руководителей и специалистов на руководящие должности;
- 7) Положение о работе с молодыми специалистами с высшим и средним специальным образованием;
- 8) Программа адаптации новых сотрудников, программа «наставничества»; («Сидя рядом с Нелли» (метод близнецов), учебное руководство, делегирование полномочий, ротация, опытное обучение).
- 9) Методические рекомендации по отбору и найму персонала;

10) Положение о премировании работников (возможно даже отдельные положения о премировании разных категорий специалистов, поскольку специфика деятельности каждого из них требует большого внимания, как в случае, например, с отделом бухгалтерии);

11) Анкетирование для выявления проблемных сторон как в производстве, так и в коллективе. Посредством анкетирования можно взглянуть на ситуацию «со стороны», получить оперативные данные по существующим реальным проблемам предприятия, затратив при этом минимум усилий, средств, финансовых ресурсов.

Реализация предложений по решению выявленных проблем в сфере управления персоналом позволит снизить текучесть кадров; повысить долю работников, удовлетворенных трудом. Организация оплаты труда работников в соответствии с трудовым вкладом позволит обеспечить необходимый уровень квалификации работников, улучшить использование рабочего времени, повысить степень удовлетворенности трудом, что в конечном итоге обеспечит достижение нормативной выработки. Анкетирование позволит оперативно выявлять проблемы как в производстве, так и в коллективе, поможет взглянуть на ситуацию «со стороны».

В целом микроклимат в коллективе предприятия является достаточно благоприятным. Но для достижения высоких результатов в производстве, необходимо не останавливаться на достигнутом, и постоянно прилагать усилия для повышения производительности труда, улучшения микроклимата, снижения конфликтности в коллективе.

Список используемых источников:

1. Аскарлов А.А., Сиразетдинов, И.М. Производительность труда – важный показатель оценки деятельности предприятия на перспективу. - Матер. междунар. н.-п. конф. (27 - 30.06.14 г.). «Актуальные проблемы экономики труда».- Уфа: БГАУ,-2014.
2. Выродова Ю.В. Кадровая политика как элемент системы управления трудовыми ресурсами предприятия // Ученые записки Института управления, бизнеса и права. Серия: Экономика. 2014. – Т. 1. – № 4. – С. 229–234.
3. Голованов А.И. От производительности к эффективности труда // Вестник Томского государственного университета. - 2015. - № 376. - С. 137–141.
4. Купцова А.С., Родин Д.В. Примеры актуальных проблем управления персоналом на современном этапе [Электронный ресурс]: // Режим доступа: <http://www.unn.ru>.- (дата обращения: 19.06.2017).
5. Низамова А.И. Становление практики управления персоналом на горных заводах в Башкортостане в 18-19 вв. [Электронный ресурс]: // Режим доступа:https://elibrary.ru/download/elibrary_17071049_87705972.pdf.- (дата обращения: 19.06.2017).
6. Низамова А.И., Галимзянов И.В. Становление профессионального обучения на Среднем и Южном Урале (на примере горнозаводских школ и училищ) [Электронный ресурс]: // Режим доступа: https://elibrary.ru/download/elibrary_22560727_50668313.pdf.- (дата обращения: 19.06.2017).
7. Проблемы и перспективы развития экономики и управления : материалы международной научно-практической конференции 3–4 декабря 2013 года. – Прага : Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», 2013. – Ч. 1. – 112 с.
8. Федоренко Т. С. Обучение, подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала. Режим доступа : <http://masters.donntu.edu.ua/2012/iem/fedorenko/library/prof4.htm>.- (дата обращения: 19.06.2017).

9. Ходорский, А.В. Стимулирующая функция заработной платы в системе функций заработной платы [Текст] / А.В. Ходорский // Вестник Пермского Университета.-2014.-№ 1 (20).-97-102 с.

10. Хорошун Н.А. Кадровая политика как часть стратегически ориентированной политики организации // Н.А. Хорошун, О.П.Шамаева // Инновационная наука. 2016. – № 1–3 (13). – С. 178–183.