(cc) BY

Слинкина Екатерина Владимировна

студентка

Научный руководитель

Ниазбаева Зульфия Тагировна

канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет»

г. Ханты-Мансийск, ХМАО – Югра

АНАЛИЗ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ И МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ПАО «СИБУР»)

Аннотация*: в статье на примере конкретного предприятия подробно проанализирована система стимулирования и мотивации персонала. Анализ действующей системы мотивации и стимулирования и результатов опроса персонала выявил несколько недостатков, которые формируются за счет премиальной выплаты базового результата хозяйственной деятельности, и один недостаток за счет нематериальной мотивации персонала.*

Ключевые слова*: система, персонал, мотивация, стимулирование.*

В условиях современной рыночной экономики ключевое значение для повышения эффективности деятельности компании приобретает процесс управления персоналом, который включает в себя определение спроса на квалифицированный персонал, подбор и отбор человеческих ресурсов, адаптацию, обучение персонала и т. д. Каждый из этих процессов влияет на развитие компании и реализацию стратегических целей. Но стоит отметить, что без позитивного отношения к работе, заинтересованности в конечном результате и способности удовлетворять текущие потребности, продуктивная работа сотрудников невозможна. Понимание этой проблемы приводит к необходимости формирования заинтересованного отношения к работе у сотрудников организации с помощью специальной системы мотивации и стимулирования.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Для изучения и оценки существующей системы мотивации и стимулирования персонала в организации был проведен опрос среди сотрудников ПАО «СИБУР». Целью данного анкетирования является установление степени удовлетворенности сотрудников существующей в компании системой стимулирования, также было необходимо выявить «слабые звенья» в структуре системы мотивации и стимулирования.

В опросе приняли участие 138 сотрудников ПАО «СИБУР». Среди опрашиваемых были сотрудники мужского и женского пола, также разного возраста и опыта работы.

Вопросы, задаваемые сотрудникам в ходе опроса, предназначены для получения следующей информации:

– насколько доступна и прозрачна существующая система мотивации и стимулирования сотрудников;

– удовлетворен ли работник формой заработной платы, уровнем заработной платы, размером надбавок и доплат;

– довольны ли сотрудники системой премирования и как она на них влияет;

– знакомы ли сотрудники со своими правами и гарантиями с точки зрения социального обеспечения;

– удовлетворены ли сотрудники нематериальными аспектами мотивации;

– есть ли замечания у сотрудников к системе вознаграждения;

– есть ли у сотрудников предложения по совершенствованию существующей системы мотивации и стимулирования персонала.

С помощью полученных данных на основе проведенного анкетирования и анализа действующей системы мотивации и стимулирования в организации были определены следующие недостатки:

1. Распределение функциональных показателей между подразделениями неравномерно.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Как упоминалось ранее, размер премии будет формироваться на основе таких показателей и условий премирования как: общекорпоративная премия, функциональная премия, индивидуальная премия. Нужно понимать, что общекорпоративные условия базируются на результатах деятельности компании, а функциональные и индивидуальные показатели будут влиять на стимулирование конкретного сотрудника.

В ходе работы была обнаружена неравномерность в количестве условий премирования между подразделениями. Например, отдел промышленной безопасности, охраны труда и экологии имеет 2 общекорпоративных показателя, а подразделение установки компримирования и осушки газа – 3 показателя.

Это говорит о том, что неравномерное количество показателей может влиять на уменьшение премии. Представим ситуацию, когда сотрудники получили депримирование за неисполнение общекорпоративных показателей. И получается, что отдел промышленной безопасности и охраны труда и экологии может сократить размер своей премии на 35%, либо на 5%, а производственный отдел на 5% или 10% от премии. Данный факт демонстрирует несправедливое расценивание условия премирования отделов.

Поэтому условия депримирования за невыполнение общекорпоративных показателей нелогичны и нечестны по отношению к сотрудникам, и обуславливаются демотивирующим эффектом.

2. Условия индивидуального премирования не конкретизированы и не способны рассчитать эффективность выполнения показателя.

Хотелось бы продублировать, что данный показатель характеризует конкретного сотрудника. Получение премии зависит от соблюдения правил и требований внутреннего трудового распорядка, добросовестное выполнение должностных обязанностей, выполнение поручений руководства. По положению размер премии, при невыполнении условий, может снизиться до 0%, что свидетельствует о том, что работнику необходимо выполнять каждое условие на высоком уровне, чтобы премия его не была снижена. Проблема данного условия в

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

том, что ранжирование данных показателей осуществляется своим подразделением, то есть оценивает непосредственно руководитель, от которого будет зависеть премирование его подчиненных.

Можно рассмотреть следующие индивидуальные показатели: «Качественное и своевременное выполнение распоряжений руководства» и Качественное и своевременное предоставление отчётов руководству». Можно заметить, что эти условия основываются трудовыми отношениями между сотрудником и руководителем. Так как у руководителей нет определенных показателей оценивания, итоговый процент премирования может зависеть только лишь от личных взаимоотношений руководителя и подчиненного. Это говорит о том, что оценка данных условий не будет субъективна.

В этот раздел можно еще отнести условие, где говорится об отсутствии случаев появления на рабочем месте в состоянии наркотического, алкогольного опьянения. В статье 81 ТК РФ говорится, что если сотрудник пришел на работу в состоянии наркотического, алкогольного опьянения, он может быть уволен, а не лишен премии. Данный пункт нерационально рассматривать как один из показателей премирования.

3. Объемная регламентация на вручение грамот, благодарственных писем работникам, и в нематериальной мотивации есть небольшой недочет.

Как упоминалось ранее, награды сотрудникам присуждаются в строгом порядке и не должны нарушать установленные правила. Поэтому сотрудники копании могут получить благодарственное письмо только после работы в компании не менее двух лет и не менее одного года в данном структурном подразделении.

Если сотрудником будут достигнуты высокие результаты или, к примеру, снижены производственные затраты, это не гарантирует ему получение данного вознаграждения, так как могут соблюдены не все условия. По-нашему мнению, это может снижать эффективность нематериального метода стимулирования, поскольку он ставит накладывает условия награждения в строгие рамки. Кроме

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

того, привязка даты выдачи сертификатов и благодарственных писем к важным датам в компании увеличит временной разрыв между достижениями сотрудников и заслуженными наградами. Согласно принципу стимулирования, этот разрыв должен быть определен минимально.

Условие установления временного интервала между вознаграждениями за два года также ограничивает возможность получения персоналом нематериального вознаграждения.

Вторым недочетом нематериальной системы стимулирования можно определить, как ее ограниченность. В процессе исследования были определены только такие методы стимулирования, как выдача благодарственных писем, как упоминалось ранее, и проведение корпоративного мероприятия в честь празднования Нового года.

В выводе можно установить, что основа мотивирования и стимулирования персонала осуществляется за счет материального стимулирования, а это денежное вознаграждение, предоставляемые социальные льготы сотрудникам, гарантии, которые оказывают поддержку сотрудникам, находящимся в тяжелых жизненных ситуациях.

Следовательно, анализ действующей системы мотивации и стимулирования и результатов опроса персонала, определил два недостатка, которые формируются за счет премиальной выплаты базового результата хозяйственной деятельности и один недостаток за счет нематериальной мотивации персонала.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_d

2. Лобанова Т.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата / Т.Н. Лобанова. – М.: Юрайт, 2016. – 482 с.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)