

Опацкая Виктория Константиновна

студентка

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет»

г. Краснодар, Краснодарский край

**МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ И ЕГО УЧЕТ В СФЕРЕ
АРХЕОЛОГИЧЕСКИХ УСЛУГ С ЦЕЛЬЮ УВЕЛИЧЕНИЯ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА**

***Аннотация:** представленное в статье исследование является важным аспектом в планировании стимулирующих выплат сотрудникам на предприятии, оказывающем археологические услуги. Система стимулирования рассмотрена на примере компании ООО «Кубаньархеология».*

***Ключевые слова:** стимулирование, вознаграждение, заработная плата, распределение, эффективность, доходы, расходы.*

Главной задачей любого предприятия является получение прибыли. Результаты предпринимательской деятельности зависят от организационной структуры предприятия и реализации эффективной работы с кадрами, а также правильного распределения выплат за соответствующий труд работников.

В современном мире получили распространения гибкие системы оплаты труда, основанные на участии работников в прибылях или доходах предприятия. В данных системах заработная плата работников состоит из двух основных частей: постоянной и переменной. Постоянная часть представляет собой базовый оклад работников, который регламентируется запланированным фондом заработной платы, а переменная часть представляет собой доплату, размер которой зависит от общей эффективности работы (прибыли) всего предприятия.

Особенностью гибких систем оплаты труда является то, что в качестве итоговой эффективности труда каждого работника учитывается обобщённый коэффициент вклада каждого работника в достижения прибыли на предприятии.

То есть система вознаграждения должна включать в себя три составляющие (три вида результатов):

- индивидуальные;
- командные;
- результаты деятельности организации.

Учитывая индивидуальный и коллективный результаты деятельности, организация стимулирует сотрудников на более качественное выполнение своих участков работ.

Так же для оценки труда работников в организации имеется несколько показателей, на основе которых формируются как базовые оклады, так и различные виды доплат и премий к ним. В частности, широкое распространение получили показатели, отражающие квалификацию работников, научную степень сотрудника, сложность и качество выполняемой работы, а также производительность труда. По сути, каждый из вышеуказанных показателей является отдельной составляющей для определения результирующей эффективности труда каждого работника и, соответственно, заработной платы.

Материальное стимулирование сотрудников производится в целях обеспечения материальной заинтересованности сотрудников в своевременном и качественном выполнении своих должностных обязанностей, повышения ответственности за участок работы. Однако оно не является гарантированной выплатой, предоставляемой предприятием.

Система вознаграждений должна быть понятна сотруднику таким образом, чтобы сотрудник понимал сколько ему нужно приложить усилий для достижения желаемой выплаты.

Например, сотрудник ООО «Кубаньархеология», специалист 1 категории, выполняющий обязанности землекопа, будет нанят под конкретный объект и общий объем работ. У него будет базовая ставка за единицу раскопа – 1 куб. м. Если рассмотреть его ставку со стороны стимулирования, то ему необходимо приложить больше сил и времени, чтобы как можно больше выкопать кубических метров раскопа. Это и будет являться стимулированием для данного сотрудника и экономией для предприятия на суточных и проживании.

Одновременно в поле на раскопе присутствуют сотрудники, которые выполняют функцию контроля и занимаются написанием отчета, который впоследствии будет сдан в Институт археологии Российской академии наук (ИА РАН) и передан заказчику. Для данной должности стимулом является конечный результат: чем меньше время, затраченное на отчет и взаимодействие с сотрудниками (которые непосредственно присутствовали на объекте) и выше качество написанного отчета, тем более высокий процент доплат у работодателя после завершения работы, при условии получения денег от заказчика.

Для анализа материального стимулирования сотрудников ООО «Кубаньархеология» рассмотрим такие показатели, как:

- доход на 1 сотрудника;
- расходы по ФОТ к доходам;
- расходы по ФОТ к расходам;
- текучесть персонала;
- чистая прибыль.

Доход на одного сотрудника вычисляется по формуле: доходы компании, деленные на среднесписочную численность. По данному показателю мы можем определить вклад, а также влияние каждого сотрудника на доходы предприятия.

Расходы по ФОТ к доходам и расходам отражают значимость и эффективность затрат на оплату труда.

Чем ниже показатель расходов по ФОТ к доходам, тем выше эффективность вложений в заработную плату.

Неэффективность затрат на персонал и снижении конкурентоспособности компании, говорит нам более высокий показатель расходов по ФОТ к расходам.

Показатель текучести персонала необходимо также учитывать, так как если текучесть в отделе или организации большая, то стоит пересмотреть расходы на заработную плату персонала, а также виды и систему стимулирования.

Обучение по эффективному управлению персоналом – одно из главных направлений. В данной таблице мы можем увидеть различные приемы руководства в организации.

Показатели уволенных сотрудников и текучести персонала не эффективны для данной организации, так как она имеет сезонность работ и вследствие этого в один период набираются много сотрудников под договорные услуги, а потом увольняются.

Таблица 1

Анализ материального стимулирования сотрудников ООО «Кубаньархеология» за 2017–2019 г.

Показатель	Период		
	2017 г.	2018 г.	2019 г.
Доход (тыс. р.)	84653	96115	101290
Расход (тыс. р.)	60502	75556	93603
Фонд оплаты труда (ФОТ, тыс. р.)	34611	50589	56762
Среднесписочная численность (ССЧ чел.)	52	41	53
Количество уволенных (У, чел.)	206	39	92
Доход на 1 сотрудника, (тыс. р.)	1627,94	2344,27	1911,13
Расходы по ФОТ к доходам (тыс. р.)	40,89	52,63	56,04
Расходы по ФОТ к расходам	57,21	66,96	60,64
Текучесть персонала	396,15	95,12	173,58
Чистая прибыль ЧП	18318	14358	4133

Как можно заметить из таблицы чистая прибыль в 2019 г. уменьшилась в три раза по сравнению с 2018 г.

В зависимости от сезонности доля заработной платы и премиальных выплат меняется.

Так как организация имеет очень узкую специализацию, то и квалифицированных специалистов на рынке труда не так много в данной области, поэтому они ценятся как сотрудники, и организация готова делать поощрительные материальные выплаты за качественную и своевременную работу.

Зачастую, 2–3 квартал являются самыми насыщенными по количеству работ, а значит самыми значимыми в достижении цели всей компании. Сотрудни-

кам, занимающим разные должности, необходимо применять различные показатели эффективности работы, за которые они могут получить поощрительные выплаты.

Конечно, сотрудникам, которые были наняты по временным договорам, стимулирующие выплаты выплачиваются либо каждый месяц, либо за единицу выполненной работы, либо по итогам договора. В структуру их премий будут входить: количество работ, качество, а также соблюдение норм и правил на раскопе.

У сотрудников, которые выезжают на раскоп и его контролируют, структура премий зависит от количества объектов, мониторинга и контроля сотрудников на раскопе, а также эффективного взаимодействия с ними, соблюдения сроков выполнения работы согласно этапам по договору.

Структура премий управленческого персонала включает в себя: эффективное взаимодействие с сотрудниками и заказчиками, соблюдение сроков по договору, разрешение спорных и конфликтных ситуаций, быстрое реагирование на форс мажорные ситуации.

Рассмотрим, как соотносятся доли заработной платы и премиальных выплат в 2019 г в ООО «Кубаньархеология».

Таблица 2

Доли заработной платы и премиальных выплат в 2019 г.
в ООО «Кубаньархеология»

Наименование выплат	1 квартал		2–3 квартал		4 квартал		Итого год тыс. р
	тыс. р.	%	тыс. р	%	тыс. р	%	
Зарплата	3860	61%	12800	56%	6790	33%	23450
Поощрительные выплаты	2466	39%	9333	41%	13104	63%	24903

В ООО «Кубаньархеология» стимулирующие выплаты, в большинстве, приходятся на 4 квартал, так как именно в это время происходит поступление денежных средств по договорам и окончание всех работ.

Из произведенного анализа ООО «Кубаньархеология» материального стимулирования сотрудников и распределение долей заработной платы и премий, в

ООО «Кубаньархеология» можно сделать вывод: на предприятии возможно оптимизировать материальное стимулирование, а также сократить затраты. Также стоит рассмотреть повышение квалификации персонала, который выполняет управленческие обязанности, чтобы эффективнее взаимодействовать с персоналом и давать им необходимую обратную связь, которую они могут использовать при дальнейшей работе.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации Федеральный Закон Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. (с изм. от 9 мая 2007 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – №1 (Ч. I). – Ст. 3.
2. Собрание законодательства Российской Федерации. – 2007. – №19. – Ст. 1752.
3. Виссема Х. Менеджмент в подразделениях фирмы / Х. Виссема; пер. с англ. – М.: ИНФА-М, 2009. – 445 с.
4. Гвишиани Д.М. Организация и управление / Д.М. Гвишиани. – 3-е изд., перераб. – М.: Изд-во МГТУ им. Н. Э. Баумана, 2007. – 265 с.
5. Гончаров В.В. В Менеджмент в рамках основных фаз управленческого цикла / В.В. Гончаров. – М.: Изд-во МНИИПУ, 2007. – 185 с.
6. Ромашов О.В. Социология труда: учеб. пособие / О.В. Ромашов. – М.: Гардарики, 2009. – 324 с.