

Андрейченко Наталья Владимировна
кандидат экономических наук, доцент
ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет»
Ростов-на-Дону, Россия
andreika_nat@mail.ru

Бонопартова Елизавета Артуровна
студент экономического факультета
ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет»
Ростов-на-Дону, Россия
elizaveta.bonopartova@yandex.ru

Мокроусова Дарья Игоревна
студент экономического факультета
ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет»
Ростов-на-Дону, Россия
dashamokrousova@mail.ru

Возможности и перспективы внедрения эффективного контракта в специфике малого и среднего бизнеса

В данной статье рассматривается балльно-рейтинговая система оценки работы коллектива на предприятии с целью повышения результативности в организации рабочего процесса, проводится анализ анкетирования, цель которого состоит в выяснении, какие виды мотивации наиболее важны для сотрудников компании, перспектив возможного стимулирования сотрудников для дальнейшей продуктивной работы, а также повышения организационной культуры в целом.

Ключевые слова: мотивация персонала, стимулирование, экономика, рейтинговая система оценки труда, организационная структура

Natalya V. Andreichenko
PhD in Economics, Associate Professor
Southern Federal University
Rostov-on-Don, Russia
andreika_nat@mail.ru

Elizaveta A. Bonopartova
Student
Southern Federal University
Rostov-on-Don, Russia
elizaveta.bonopartova@yandex.ru

Daria I. Mokrousova
Student
Southern Federal University
Rostov-on-Don, Russia
dashamokrousova@mail.ru

Opportunities and Prospects for Implementation of the Effective Contract in the frame of Small and Medium Business

This article considers a rating system of labour assessment of the staff with a view to increasing the efficiency of working process organization. The manuscript provides analysis of the survey aimed at discovering which types of motivation are more important for company's employees, prospects for possible stimulation of the staff for more effective activity, as well as improvement of organizational culture in whole.

Keywords: staff motivation, promotion, stimulation, economy, rating system of labour assessment, organizational structure

Проблема справедливого оценивания труда работника на предприятии является актуальной в любое время и при любой экономической ситуации, т.к. компании в независимости от обстоятельств, всегда стремятся к максимизации прибыли, используя для этого различные методы и инструменты. При условии того, что одним из ключевых инструментов на производстве является человеческий ресурс, возникает вопрос, как сделать его более эффективным, как мотивировать персонал в условиях кризисного развития национальной экономики? Согласно статистике, уровень производительности труда в России стабильно падал в течение последних 5

лет (см. рисунок 1). Необходимым и превентивным условием экономического развития сегодня является увеличение показателя производительности труда не менее чем в 1.5 раза относительно уровня 2011 года и с последующим его ростом не менее чем на 6 %.

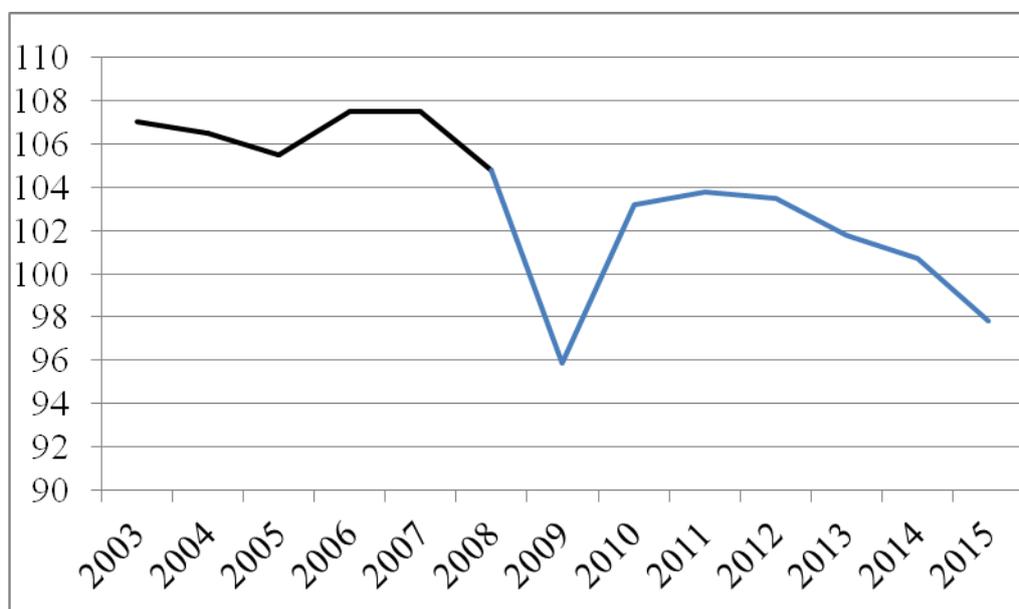


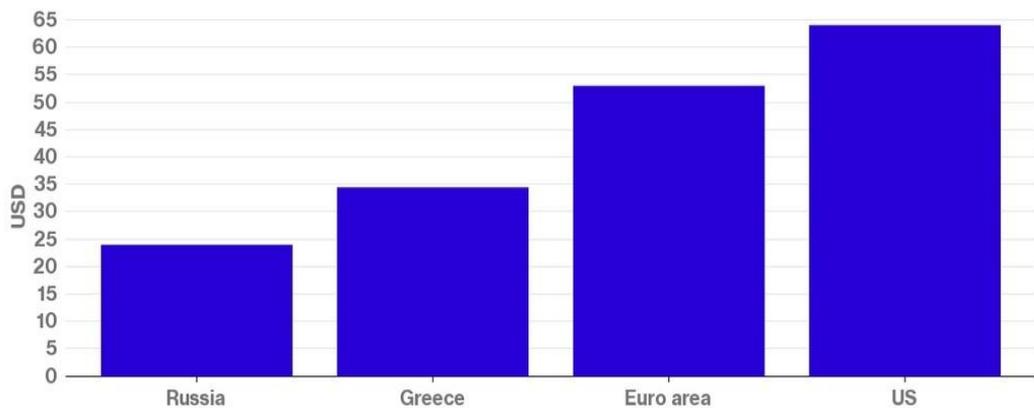
Рисунок 5 – Темпы роста уровня производительности в России

(составлен авторами по результатам исследования официального сайта Федеральной службы государственной статистики - <http://www.gks.ru>)

Необходимо отметить, что сегодня в России данный показатель значительно отстает от производительности труда в европейских странах (см. рисунок 2), что вызывает ряд дискуссий в отечественных СМИ.

Russia is the least productive nation in Europe

GDP per hours worked



OECD

Bloomberg

Рисунок 6 – Уровень производительности труда в России в сравнении с другими странами [1]

Ввиду данных показателей и наличия тяжелой экономической ситуации в стране, когда ответом на кризисную ситуацию становятся массовые увольнения и сокращение оплаты труда, проблема повышения производительности труда становится еще более актуальной, чем она была ранее.

Наиболее распространенным решением данной проблемы является улучшение мотивации работников на предприятии.

Мотивация подразумевает под собой регулирование человеческого поведения, устанавливает его нацеленность, надежность, дисциплинированность, по средствам различного рода стимулирования.

Стимулирование в свою очередь является внешних побудителем, который заставляет человека быть заинтересованным в том или ином действии.

Если говорить о мотивации конкретно в организации, то можно с уверенностью сказать, что она является обязательным элементом организационной культуры каждой фирмы или учреждения. Находя индивидуальные инструменты мотивации для каждой категории персонала, можно регулировать производительность и эффективную результативность работы коллектива в целом. Чтобы продуктивно управлять данными переменными нужно свести мотивацию работников к стратегическим задачам, корпоративной культуре, а также к долгосрочным перспективам в будущем.

В практике же существует материальная и нематериальная мотивация, факторы, которые представлены на рисунке 3 влияют на результативность работников.

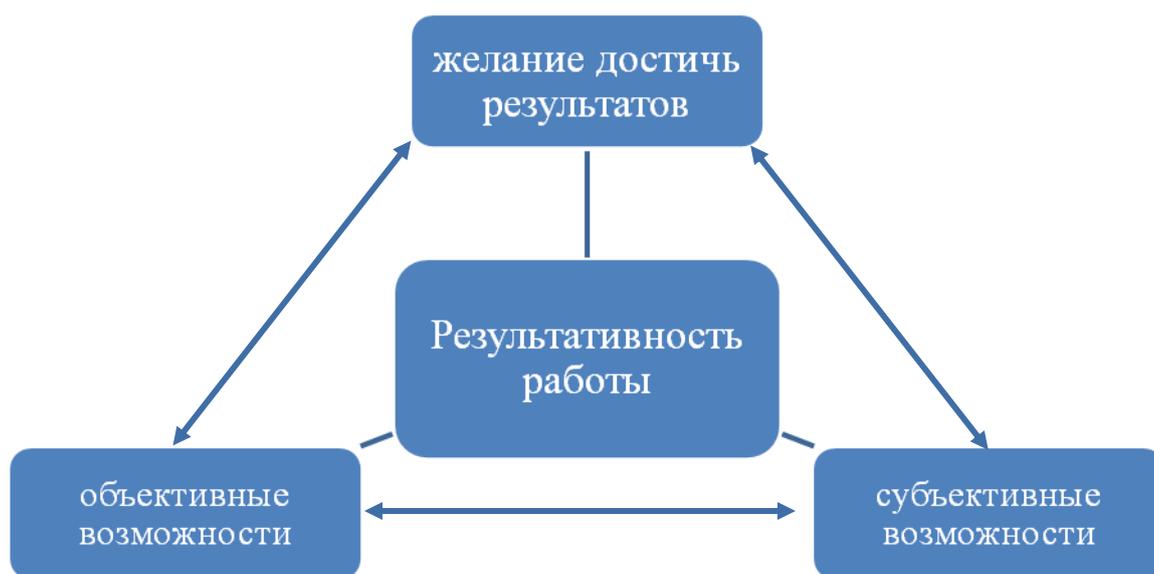


Рисунок 3 – Факторы, влияющие на результативность персонала

[2]

А так как в условиях кризиса не все работодатели имеют возможность поощрять работника лишь материальными стимулами (повышение заработной платы или увеличение премиальных выплат), то важно определить, какие нематериальные факторы способны заставить работника повысить свою производительность труда, наиболее эффективно распределять свое время в пользу компании. И чтобы ответить на этот вопрос мы провели полевое исследование на различных частных предприятиях в нашей стране, а также опросили 50 респондентов разных возрастов и социального статуса. Для проведения опроса авторами была разработана анкета, представленная в таблице 1.

Таблица 1 – **Образец анкеты для респондентов**

1) Удовлетворены ли вы мотивацией в организации?						
a) Да <input checked="" type="checkbox"/>						
b) Нет <input type="checkbox"/>						
2) (оцените значимость для Вас следующих нематериальных факторов по шкале от (0 до 5)						
	0		2	3	4	5
	баллов		балл	балла	балла	баллов
Работа предлагает возможность карьерного роста	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Гибкий рабочий график	<input type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Компания предлагает дополнительные бонусы - мобильная связь, питание	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Коллектив чувствует заботу со стороны компании	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
комфортно организовано рабочее пространство	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Руководство открыто, поощряет инициативы, в компании налажена обратная связь	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

3) Знакомы ли вы с рейтинговой системой оценки труда?

a) Да

b) Нет

4) Готовы ли вы к введению балльно-рейтинговой системы в вашей организации?

a) Да

b) Нет

5) Какими нематериальными факторами вы готовы пренебречь?

a) Гибкий рабочий график

b) Работа предполагает возможность карьерного роста

c) Комфортно организовано рабочее пространство

d) Коллектив чувствует заботу со стороны компании

e) Компания предлагает дополнительные бонусы - питание, мобильная связь

f) Руководство открыто, поощряет инициативы, в компании налажена обратная связь

Результаты, полученные по результатам анкетирования, представлены на рисунках 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12,

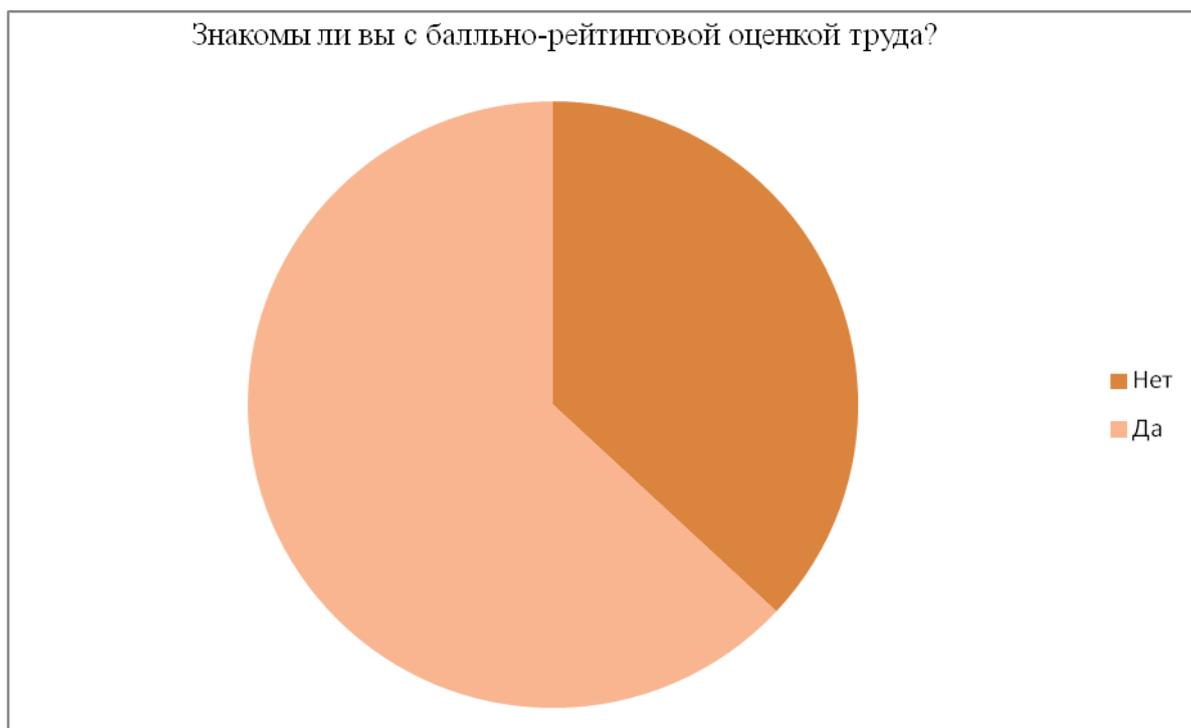


Рисунок 7 – Приложение №1 к проводимой анкете

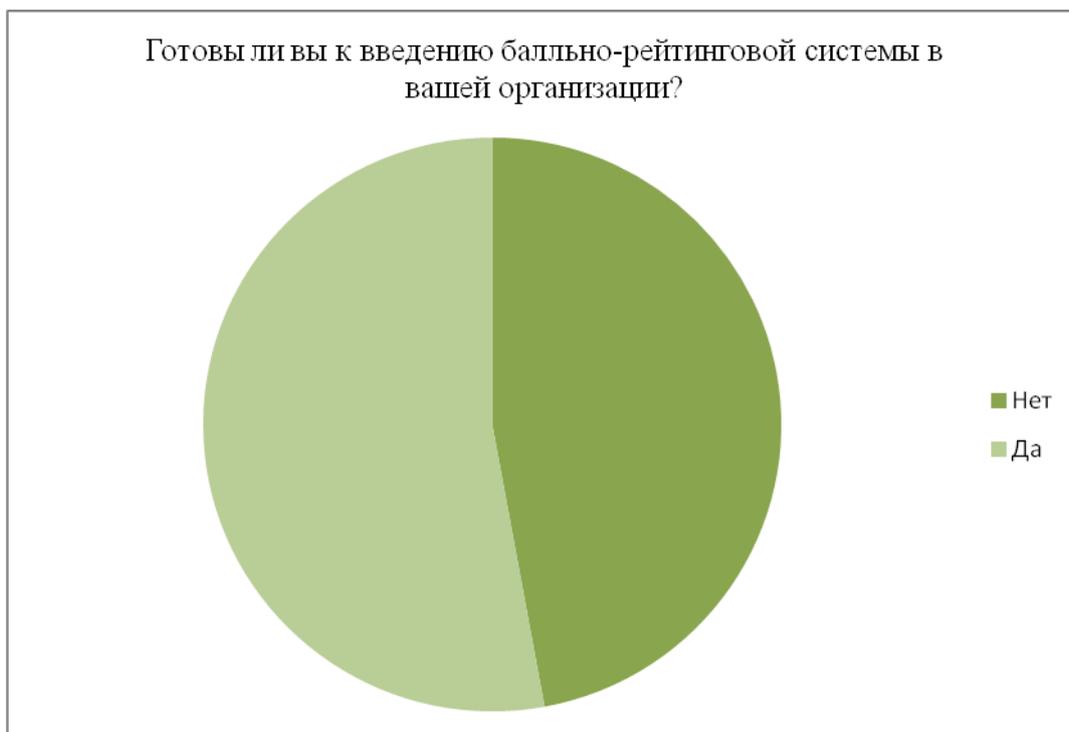


Рисунок 8 – Приложение №2 к проводимой анкете

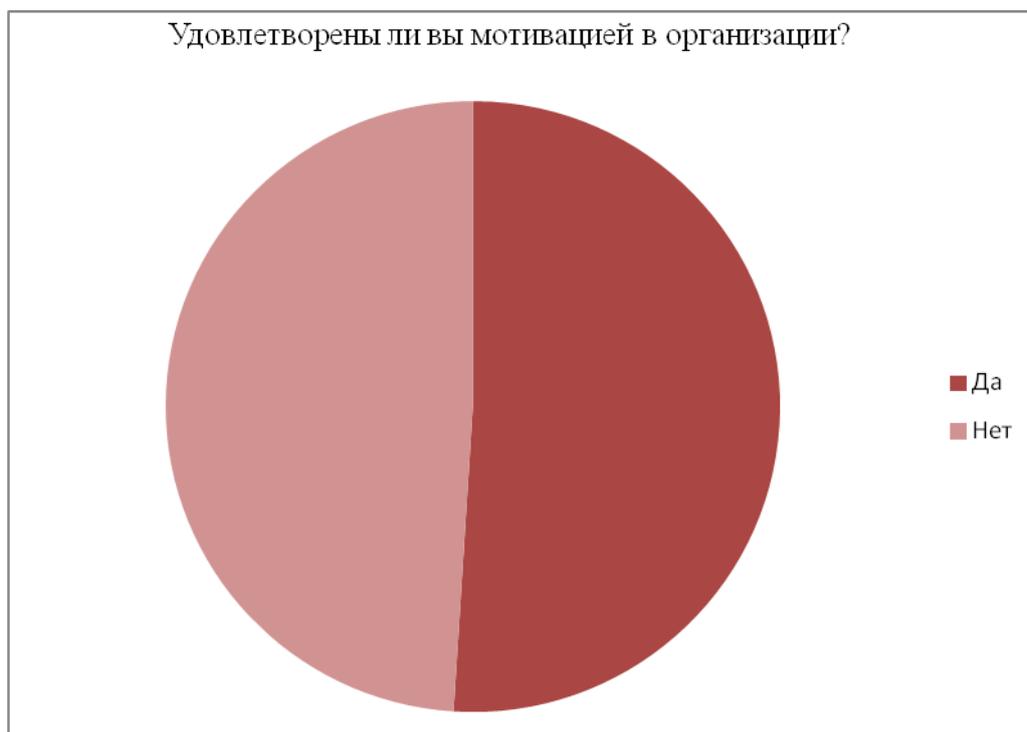


Рисунок 9 – Приложение №3 к проводимой анкете



Рисунок 10 – Приложение №4 к проводимой анкете

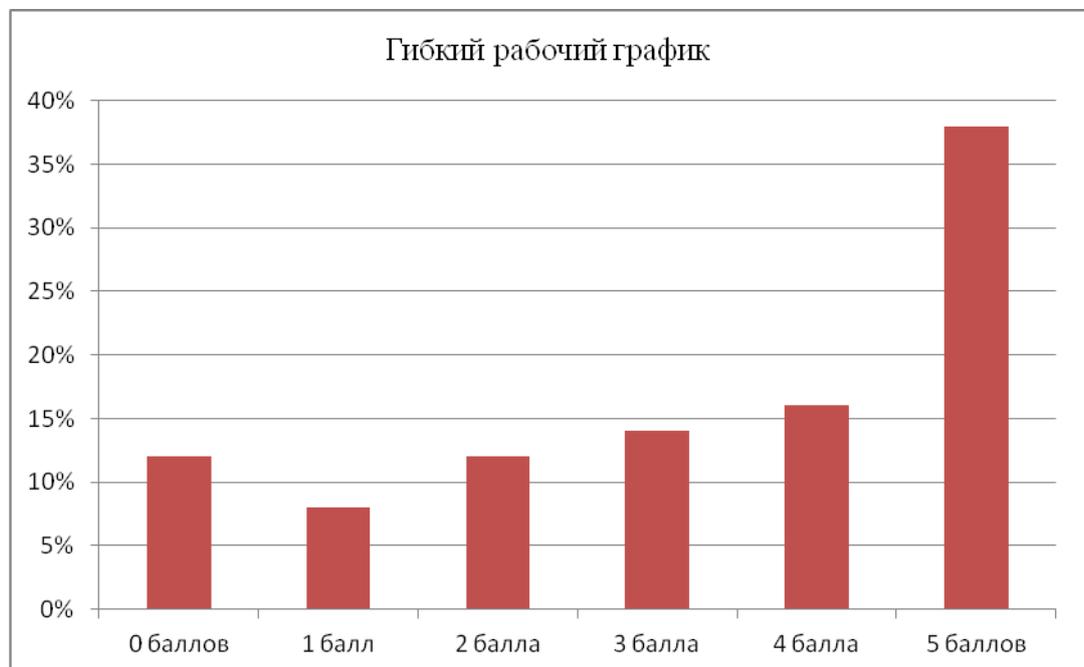


Рисунок 11 – Приложение №5 к проводимой анкете



Рисунок 12 – Приложение №6 к проводимой анкете



Рисунок 13 – Приложение №7 к проводимой анкете

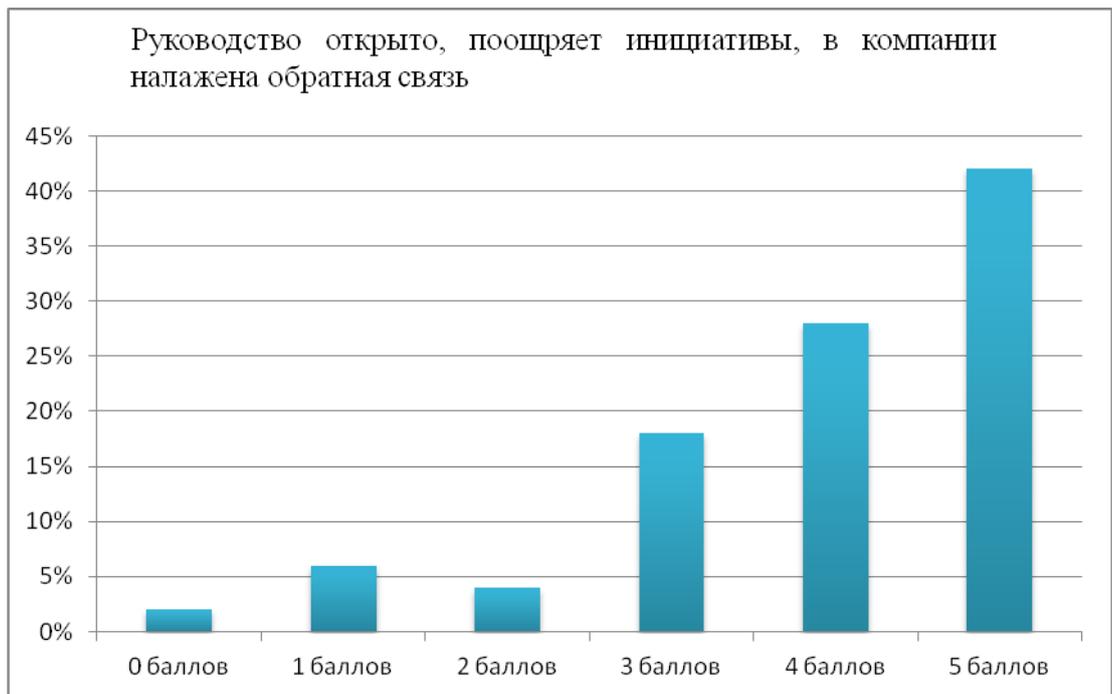


Рисунок 14 – Приложение №8 к проводимой анкете

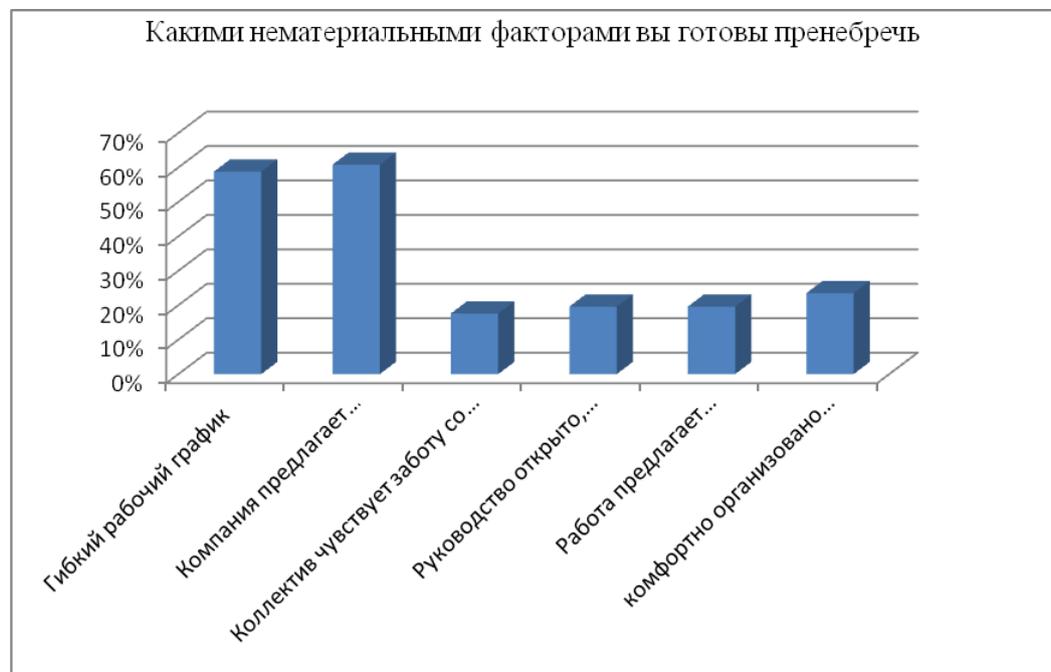


Рисунок 15 – Приложение №9 к проводимой анкете

На основании анкетирования (см. таблица 1) было выявлено, что самым важным, по мнению участников опроса, нематериальным фактором является комфортно организованное рабочее пространство (45% респондентов оценили максимальным баллом).

Удивительно, что такими факторами, как гибкий рабочий график, введение дополнительных бонусов (питание, мобильная связь) готовы пренебречь 60% опрошенных. Таким образом, можно сделать вывод, что для работника важнее чувствовать себя комфортно на своем рабочем месте, иметь хорошо налаженную обратную связь с начальством, работать в спокойной, дружественной атмосфере, нежели пользоваться дополнительными бонусами и иметь широкие возможности для карьерного роста.

Что же касается удовлетворенности респондентов от системы мотивации у них на предприятии, то оказалось, что 49% недовольны этим показателем. А так как мотивация во многом зависит от действий руководства, от контроля за действиями работника, то для решения проблемы снижения производительности труда необходимо начать, прежде всего, с поиска справедливой системы оценивания персонала. И удачный выбор этой системы позволит оценить труд работника по заслугам и тем самым побудить остальных сотрудников к таким же высоким результатам.

Как нам известно существует ряд методов оценки труда рабочего персонала и некоторые из них представлены на рисунке 13, однако, кроме них еще существует ряд методов, определяющих продуктивность деятельности коллектива.

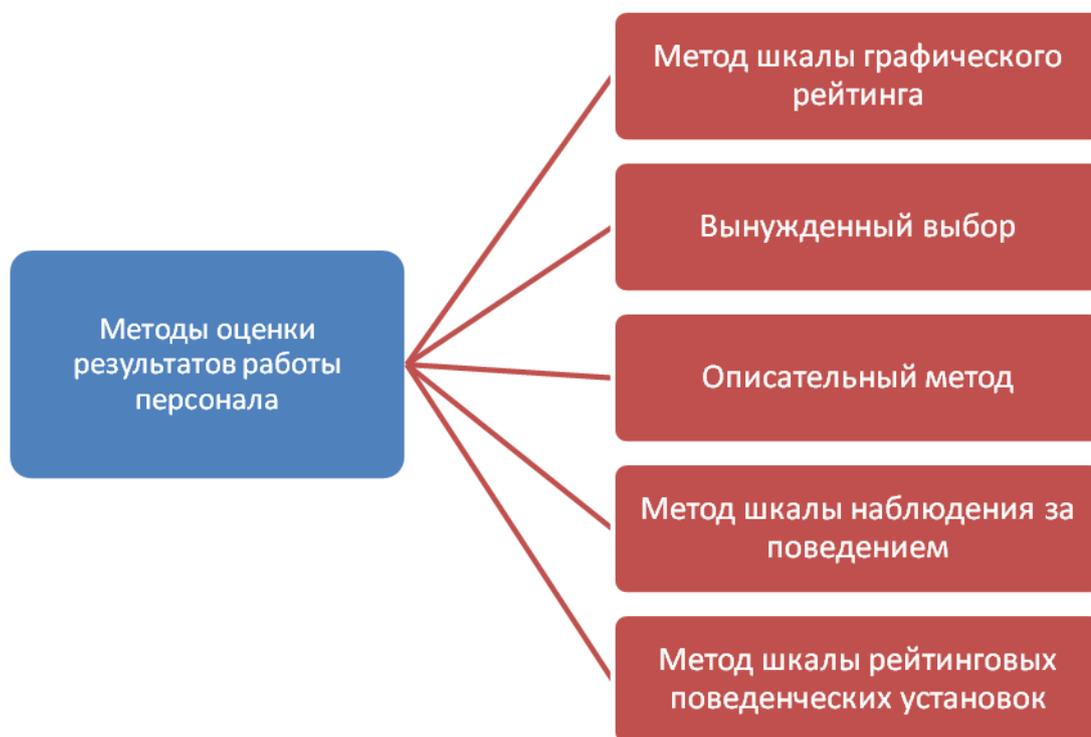


Рисунок 16 – Основные методы результативности работы сотрудников [3]

Так как наиболее объективными показателями являются показатели, основанные на количественных данных, то можно использовать рейтинговую систему оценки труда, которая в настоящее время активно используется в учебных заведениях нашей стран.

Бально-рейтинговая система активно используется при оценке качества обучения студентов ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет». Основываясь на данной методике, авторами выдвинуто предположение, что аналогичная система может быть внедрена и в деятельность производственных предприятий. Стоит сказать, что такая практика уже широко используется в европейских компаниях, уровень производительности которых намного выше, чем на российских предприятиях. Так как же наши

соотечественники, работающие в частном секторе, относятся к рейтинговой системе и готовы ли они к ее введению у себя на предприятии? Эти вопросы вошли в созданную нами анкету и согласно ответам респондентов, большинство из них готово к этому эксперименту.

Но прежде чем сделать вывод, необходимо рассмотреть основные преимущества и недостатки рейтинговой системы в рамках предприятия.

Начнем с положительных моментов:

1. Более детальная оценка работы персонала позволяет выявлять и исправлять даже самые мелкие производственные ошибки намного быстрее, в отличие от сдельной и повременной системы оплаты труда.

2. Стимул в соблюдении всех критериев, некоторые из которых при обычной системе оплаты труда могут игнорироваться, так как за их выполнение никаких бонусов не предусмотрено. (Например, соблюдение техники безопасности)

3. Повышает заинтересованность работника в выполняемых их функциях, так как дух соревнования у многих развит достаточно сильно. (психологический фактор, каждый человек вырабатывает свою самооценку на основании сравнения себя с другими людьми, своих успехов с их успехами, и, несомненно, ему хочется быть лучшим в своем деле, и причина не только в ожидании поощрения со стороны начальства, причина в потребности быть довольным самим собой)

4. Помогает избежать конфликтов между работодателем и работником. В балльной системе каждый работник знает, за что ему добавляют баллы, а за что их снимают, и знает, как это отразится в итоге на его зарплате. Таким образом, перед сотрудником лежит лист с его обязанностями и с расценкой баллов за выполнение или невыполнение этих обязательств. А руководитель согласно этому листку будет давать премию или наоборот вычитать из

зарплаты. И поэтому сотрудник не сможет обвинить руководителя в предвзятости или несправедливом отношении к себе.

Однако, несмотря на выявленные преимущества в такой системе, можно выделить следующие недостатки при использовании ее в организации:

1. Данная система требует усиленного контроля за работниками, чтобы в итоге выставить справедливые баллы, а это отнимает время у работодателя, если он занимается этим сам и деньги, если он нанял для этого контроля человека.

2. Превращает процесс работы в «гонку» за баллами, вызывая рост напряженности у работников во время рабочего дня, что может негативно сказаться на их производительности.

Основываясь на сопоставлении преимуществ и недостатков применения бально-рейтинговой системы в деятельности производственных предприятий, можно сделать вывод о том, что методика использования эффективных контактов может повысить мотивацию сотрудников, а саму систему сделать прозрачной как для руководителя, так и работников. При этом, данная система должна быть адаптирована с учетом специфики деятельности каждой конкретной компании и учитывать особенности взаимодействия в ней персонала. Только с учетом данного аспекта, можно говорить об эффективности данной системы для бизнеса.

Список источников и литературы

1. ОЭСР: В России самая низкая в Европе производительность труда//Официальный сайт газеты «Ведомости» 10.08.15 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2015/08/10/604195-oesr-nizkaya-proizvoditelnost> (дата обращения 22.10.2017г.).

2. Шекшня С.В. Управление человеческими ресурсами в России и СНГ: сегодня и завтра//Управление персоналом 2008, №6, с. 18-24

3. Методы оценки деятельности персонала, их характеристика//Портал Креативный менеджмент. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.createmanager.ru/cemans-410-1.html> (дата обращения 25.10.2017г.).

4. Тарасенко О.В. Балльно-рейтинговая система оценивания знаний студентов в условиях аграрного вуза// Молодой учёный Ежемесячный научный журнал № 1 (60), 2014.

References

1. OESR: V Rossii samaya nizkaya v Evrope proizvoditel'nost' truda//Ofitsial'nyy sayt gazety «Vedomosti» 10.08.15. URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2015/08/10/604195-oesr-nizkaya-proizvoditel'nost> (data obrashcheniya 22.10.2017g.).

2. Shekshnya S.V. Upravlenie chelovecheskimi resursami v Rossii i SNG: segodnya i zavtra//Upravlenie personalom 2008, №6, s. 18-24

3. Metody otsenki deyatel'nosti personala, ikh kharakteristika//Portal Kreativnyy menedzhment. URL: <http://www.createmanager.ru/cemans-410-1.html> (data obrashcheniya 25.10.2017g.).

4. Tarasenko O.V. Ball'no-reytingovaya sistema otsenivaniya znaniy studentov v usloviyakh agrarnogo vuza// Molodoy uchenyy Ezhemesyachnyy nauchnyy zhurnal № 1 (60), 2014.

Выходные данные статьи:

АНДРЕЙЧЕНКО, Наталья Владимировна; БОНОПАРТОВА, Елизавета Артуровна; МОКРОУСОВА, Дарья Игоревна. Возможности и перспективы внедрения эффективного контракта в специфике малого и среднего бизнеса. Журнал "У". Экономика. Управление. Финансы., [S.l.], п. 4, ноя. 2017. ISSN 2500-2309. Доступно на: <http://journal.portal-u.ru/index.php/journal/article/view/104>>. Дата доступа