

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

ECONOMIC SCIENCES

<https://doi.org/10.47370/2072-0920-2020-16-6-89-98>
УДК [331.101.38:658.01](470.62)



ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ / ORIGINAL ARTICLE

ФОРМИРОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В ЦЕЛЯХ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ (НА ПРИМЕРЕ ТУАПСИНСКОГО УПРАВЛЕНИЯ АЗОВО-ЧЕРНОМОРСКОГО БАССЕЙНОВОГО ФИЛИАЛА)

Асият К. Доргушаова, Татьяна С. Кузина

*ФГБОУ ВО «Майкопский государственный технологический университет»,
ул. Первомайская, д. 191, г. Майкоп, Республика Адыгея, 385000, Российская Федерация*

Аннотация. В статье рассмотрены некоторые подходы к системе стимулирования работников для достижения целевых показателей развития предприятия. Эффективные системы стимулирования труда позволяют привлекать и удерживать высококвалифицированных работников, что положительно сказывается на качестве оказываемых услуг. Отмечается важность разделения видов стимулирования и их влияния на оплату труда работников. Наибольший эффект от системы стимулирования кадрового состава достигается при сбалансированности целей предприятия и потребностей работников. Посредством материального и нематериального стимулирования предприятие выражает работнику свою признательность, заинтересованность и оценивает его работу. В данной статье обосновывается эффективность стимулирования работников, отмечается целесообразность выбранных предприятием форм и методов стимулирования. Выявлены факторы, влияющие на формирование высокопрофессионального и эффективного коллектива. Объектом данного исследования послужило Туапсинское управление Азово-Черноморского бассейнового филиала ФГУП «Росморпорт» (далее – Предприятие). Цель исследования – определение перспективных направлений развития системы стимулирования труда. В статье рассмотрены основные виды деятельности предприятия Туапсинского управления Азово-Черноморского бассейнового филиала ФГУП «Росморпорт», представленные следующими видами услуг: навигационными, информационными, лоцманскими, дноуглубительными, буксирными, услугами по предоставлению причалов для стоянки судов и предоставлению разъездных судов. Широкий спектр специализированных услуг требует профессионально подготовленного персонала предприятия. Проанализированы качественные показатели персонала предприятия по следующим характеристикам: уровень образования, соответствие занимаемой должности, уровень квалификации. Выявлено соотношение сотрудников

предприятия в зависимости от функционального состава. Рассмотрены в динамике за 5 лет общий численный состав сотрудников предприятия; прохождение переподготовки и повышение квалификации, выявлена зависимость стимулирующей выплаты от стажа работы. На основании проведенного анализа разработаны и предложены мероприятия, повышающие эффективность деятельности персонала Туапсинского управления Азово-Черноморского бассейнового филиала ФГУП «Росморпорт».

Ключевые слова: стимулирование труда, виды стимулирования, квалификация, стаж работы, оплата труда, предприятие морского транспорта

Для цитирования: Доргушаова А.К., Кузина Т.С. Формирование эффективной системы стимулирования труда в целях повышения эффективности деятельности предприятия (на примере Туапсинского управления Азово-Черноморского бассейнового филиала) // Новые технологии. 2020. Т. 16, № 6. С. 89–98. <https://doi.org/10.47370/2072-0920-2020-16-6-89-98>

FORMATION OF AN EFFECTIVE LABOR INCENTIVE SYSTEM TO INCREASE THE EFFICIENCY OF AN ENTERPRISE (ON THE EXAMPLE OF THE TUAPSE DEPARTMENT OF THE AZOV-BLACK SEA BASIN BRANCH)

Asiyat K. Dorgushaova, Tatiana S. Kuzina

*FSBEI HE «Maykop State Technological University»,
191 Pervomayskaya str., Maykop, The Republic of Adygea, 385000, The Russian Federation*

Annotation. The article discusses some approaches to the system of incentives for employees to achieve the target indicators of enterprise development. Effective labor incentive systems attract and retain highly qualified workers, which positively affects the quality of services provided. The importance of dividing the types of incentives and their impact on the wages of workers has been noted. The greatest effect of incentives for personnel is achieved when the goals of the enterprise and the needs of employees are balanced. The company expresses its gratitude and interest to an employee and evaluates his/her work using material and non-material incentives. This article substantiates the effectiveness of incentives for employees, notes the appropriateness of the forms and methods of incentives chosen by the enterprise. The factors influencing the formation of a highly professional and effective team have been identified. The object of the study is the Tuapse Department of the Azovo-Chernomorsky Basin Branch of FSUE «Rosmorport» (hereinafter – the Enterprise). The purpose of the research is to determine promising directions for the development of the labor incentive system. The article considers the main activities of the Tuapse Department of the Azovo-Chernomorsky Basin Branch of FSUE «Rosmorport» represented by the following types of services: navigation, information, pilotage, dredging, tugboat services, services for the provision of berths for anchorage of ships and provision of crew vessels. A wide range of specialized services requires professionally trained personnel of the enterprise. The qualitative indicators of the personnel of the enterprise have been analyzed according to the following characteristics: education level, suitability for the position held, level of qualifications. The ratio of employees of the enterprise depending on the functional composition has been revealed. The total number of employees of the enterprise, retraining and advanced training, dependence of incentive payments on the length of service have been considered in dynamics for 5 years. Measures to increase the efficiency of the personnel of the Tuapse Department of the FSUE «Rosmorport» Azovo-Chernomorsky Basin Branch have been developed and proposed.

Keywords: labor incentives, types of incentives, qualifications, work experience, wages, maritime transport enterprise

For citation: Dorgushaova A.K., Kuzina T.S. Formation of an effective labor incentive system to increase the efficiency of an enterprise (on the example of the Tuapse department of the Azovo-Chernomorsky basin branch) // New technologies. 2020. Vol. 16, No. 6. P. 89–98 (in Russian) <https://doi.org/10.47370/2072-0920-2020-16-6-89-98>

В условиях рыночной экономики возрос уровень материальных и социальных потребностей человека, что является стимулом к развитию на всех стадиях его становления. Определяющим фактором повышения мотивации работников является высокая оценка работодателем индивидуальных профессиональных качеств, которая должна быть выражена в материальной форме (оплате труда).

Для эффективного использования стимулирующего воздействия на работников необходимо ориентироваться на структуру ценностей и интересов, которые более полно раскроют их трудовой потенциал и будут побуждать их к повышению результативности производства.

Разработка стимулов к работе очень актуальна, а для правильного их использования необходимо создание сбалансированной системы форм и методов побуждения. Работник не будет заинтересован в повышении результативности и проявлении своего трудового потенциала без соответствующего стимула. Задачей любого предприятия является создание рационального механизма стимулирования труда [1].

Грамотно разработанная система стимулирования труда привлекает нетрудоустроенное население для трудоустройства; при справедливой оплате труда работники не заинтересованы в поиске нового места трудоустройства, что позволяет удерживать высококвалифицированных специалистов; создание на предприятии атмосферы творческого развития, поддержки и признания способствует достижению поставленных целей предприятия.

На сегодняшний день не существует единого подхода к определению понятия «стимулирование труда». Согласно гипотезе профессора Н.А. Волгина, стимул – это «побуждение к действию, причина которого интерес (материальный,

моральный, личный, коллективный или общественный) как форма реализации потребностей».

А.Я. Кибанов, считает, что «мотивация и стимулирование – это методы управления трудом, которые противоположны по направленности: мотивация направлена на изменение существующего положения, стимулирование – на его закрепление, но при этом они взаимно дополняют друг друга».

Т.Д. Макаренко утверждает, что «стимулирование – это процесс внешнего воздействия на всякую социальную систему, будь то человек или коллектив в целом» [2].

Необходимо отметить, что, несмотря на различия в подходах к определению понятия «стимулирование», объединяет их то, что при достижении желаемых для работодателей результатов необходимо использовать внешние рычаги воздействия на работников, которые в свою очередь заинтересовывают работников в достижении общекорпоративных целей.

Так как стимулирование труда является одним из способов управления, необходимо выделить различные формы и методы, регулирующие трудовое поведение. Стимулирование труда подразделяется на материальное и нематериальное, виды стимулирования представлены на рис. 1 [3].

Рассмотрим инструменты стимулирования труда на определенном объекте. АЧБФ ФГБУ «Росморпорт» расположено в Краснодарском крае, г. Туапсе, функционирует с сентября 2003 года. Основными видами деятельности предприятия являются:

- создание, содержание, эксплуатация и развитие закрепленного за управлением федерального имущества, в том числе имущественных комплексов, обеспечивающих безопасность мореплавания;
- выполнение работ (оказание услуг) в акватории г. Туапсе;



Рис. 1. Виды стимулирования труда

Fig.1. Types of labor incentives

– обеспечение мер по реализации федеральных целевых программ развития морского транспорта и объектов портовой инфраструктуры в морских портах Краснодарского края.

Наиболее значимыми уставными видами деятельности Предприятия в акватории г. Туапсе являются следующие:

- буксирные услуги;
- лоцманские услуги;
- навигационные услуги с использованием СУДС (системы управления движением судов);
- дноуглубительные услуги;
- геодезические и гидрографические услуги;
- услуги по предоставлению причалов для стоянки судов;
- сдача в аренду имущества Туапсинского управления Азово-Черноморского бассейнового филиала,
- услуги по предоставлению разъездных судов;
- информационные услуги.

Коллектив Предприятия в 2019 г. насчитывал 176 человек, по сравнению с 2018 г. на 2,84% или 5 человек больше. При рассмотрении динамики численности работников за 2015–2019 гг. (рис. 2), была выявлена тенденция к росту кадрового состава.

Увеличение числа работников связано с реализацией задач, поставленных для Туапсинского управления:

- увеличение грузопотока через порт Туапсе;
- реконструкция объектов навигационно-гидрографического обеспечения морских путей в целях надежного и безопасного функционирования морского транспорта;
- реконструкция системы управления движением судов;
- развитие существующих терминалов и создание новых терминалов мощностью более 10 млн тонн;
- реконструкция берегоукрепления на участке от широкого мола до корня

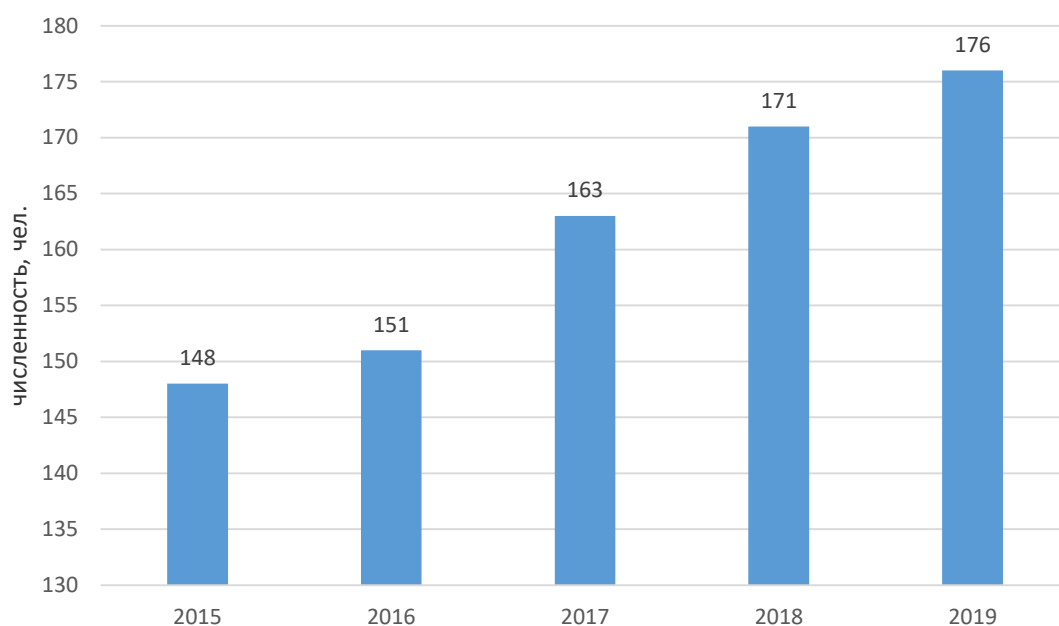


Рис. 2. Динамика роста численности работников Туапсинского управления Азово-Черноморского бассейнового филиала ФГУП «Росморпорт» за 2015–2019 гг., чел.

Fig. 2. Dynamics of the number of employees of the Tuapse Department of the Azovo-Chernomorsky Basin Branch of FSUE «Rosmorport» for 2015–2019, people

пассажирского причала в акватории г. Туапсе с целью восстановления технических характеристик гидротехнического сооружения, предназначенного для защиты берега от размывов и разрушений.

Все работники организации подразделяются на плавсостав со своими руководителями и административное управление, включающее ряд отделов и руководителей высшего звена.

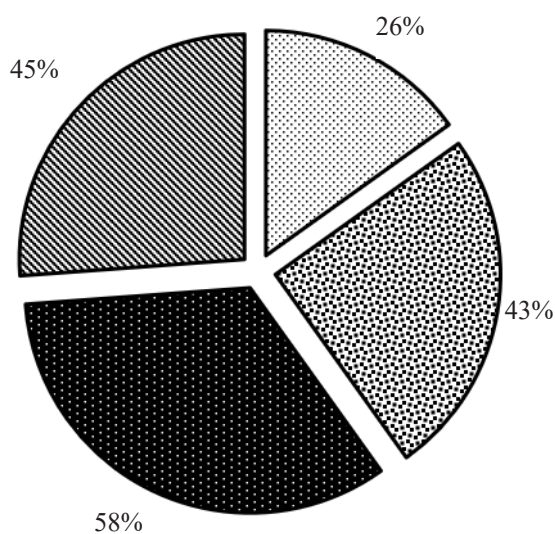
По функциональному составу работники организации делятся на руководителей, специалистов, технических специалистов, рабочих. Так руководителей на предприятии на 2019 г. – 26 чел., специалистов – 43 чел., технических специалистов – 58 чел., рабочих – 45 чел. Соотношение сотрудников Туапсинского управления АЧБФ ФГУП «Росморпорт», по функциональному составу представлено в диаграмме (рис. 3).

На предприятии Туапсинского управления осуществляется материальное и нематериальное стимулирование сотрудников.

Данное предприятие включено в перечень федеральных государственных унитарных предприятий, которое направлено на развитие морской транспортной инфраструктуры. Реализация нематериальных стимулов персонала прописана в стратегии развития, финансирование развития человеческого капитала предприятия будет осуществляться за счет бюджетных средств. Туапсинское управление АЧБФ заинтересовано в высокопрофессиональных и мотивированных работниках.

Для реализации эффективного нематериального стимулирования в Туапсинском управлении необходимо изучить качественный показатель персонала, такой как уровень образования, соответствие занимаемой должности, уровень квалификации.

Весь кадровый состав имеет высшее образование, на предприятии осуществляется переподготовка и повышение квалификации персонала за счет предприятия. В таблице 1 представлены данные по переподготовке и повышению



■ Руководители ■ Специалисты ■ Технические специалисты ■ Рабочие

Рис. 3. Соотношение сотрудников Туапсинского управления Азово-Черноморского бассейнового филиала ФГУП «Росморпорт» по функциональному составу, в процентах

Fig. 3. The ratio of employees of the Tuapse Department of the FSUE «Rosmorport» Azovo-Chernomorsky Basin Branch by functional composition, in percent

Таблица 1

Прохождение переподготовки и повышение квалификации на предприятии Туапсинское управление Азово-Черноморского бассейнового филиала ФГУП «Росморпорт» за 2015–2019 гг.

Table 1

Retraining and advanced training at the Tuapse Department of the Azovo-Chernomorsky Basin Branch of FSUE «Rosmorport» for 2015–2019

Кадровый состав	Сотрудники, прошедшие переподготовку и повышение квалификации, чел.				
	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.
Руководители предприятия	3	2	3	6	4
Переподготовка – направление «Менеджмент»	1	2	3	4	2
Переподготовка – направление «Управление персоналом»	2	0	0	2	2
Повышение квалификации	7	9	4	17	5
Специалисты	10	14	6	22	28
Технические специалисты	15	23	34	16	19
Рабочие	22	17	7	12	14
Итого	57	65	54	73	70

квалификации работников Туапсинского управления.

Анализируя таблицу прохождения переподготовки и повышения квалификации работников предприятия, необходимо отметить, что проводится ежегодный мониторинг, который дает возможность планировать график нематериального стимулирования [4]. Из приведенных данных видно, что по сравнению с 2017 г. количество человек, прошедших переподготовку и повышение квалификации, возросло. Это связано с реализацией поставленных на предприятии задач. Функциональная категория «Руководство» за 5 анализируемых лет менялась. В соответствии с действующим законодательством РФ, лица, занимающие руководящие должности, должны иметь соответствующее профилю деятельности базовое профессиональное образование. Категории «Специалисты», «Технические специалисты», «Рабочие» напрямую связаны с реализацией поставленных задач. Предприятие выдвигает высокие требования к уровню образования, которое должно соответствовать всем требованиям по выполнению работ (услуг) на

территории порта, и своевременности повышения квалификации. Экономической составляющей стимулирования данных категорий персонала является высокая оплата труда, соответствующая уровню возлагаемой на них ответственности [5].

В 2019 г. 39,77% сотрудников Туапсинского управления АЧБФ ФГУП «Росморпорт» получили дополнительное образование, что на 1,26% выше показателя 2015 г.

Размер материального стимулирования на данном предприятии зависит от стажа работы сотрудников. Соотношение стажа работы к стимулирующей выплате представлено на рис. 4.

Из данных рисунка 4 видно, что стимулирующая выплата имеет динамику роста по отношению к количеству лет, отработанных на данном предприятии. Данный инструмент материального стимулирования позволяет сохранять кадровый состав [6], имеющий опыт работы в сфере морского транспорта, своевременно проходящий повышение квалификации, способный передать опыт молодым и новым работникам, развивать наставничество.

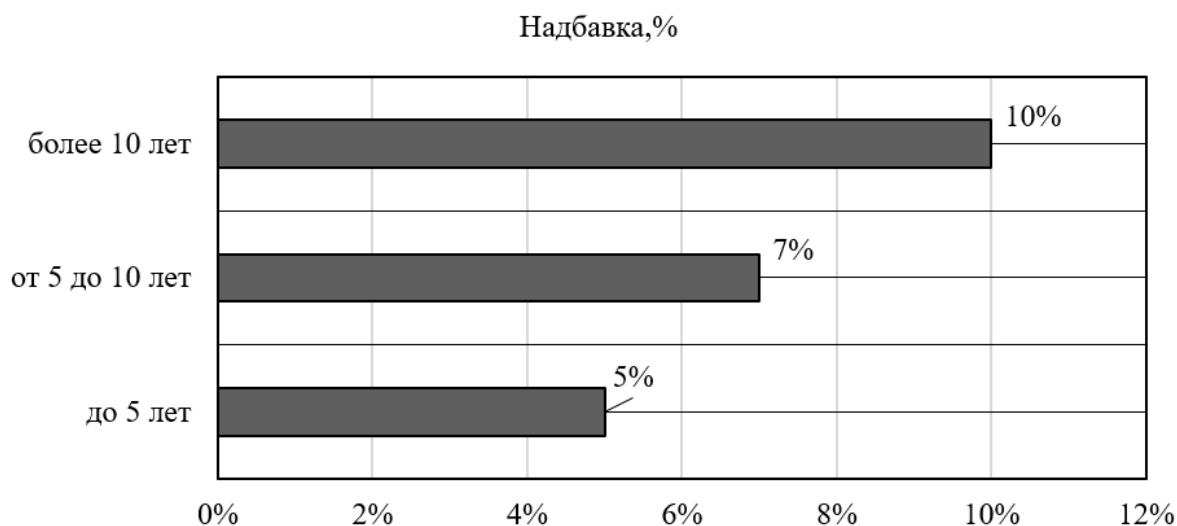


Рис. 4. Соотношение стажа работы к стимулирующей выплате в Туапсинском управлении Азово-Черноморского бассейнового филиала ФГУП «Росморпорт», в процентах

Fig. 4. The ratio of work experience to incentive payment in the Tuapse Department of the FSUE «Rosmorport» Azovo-Chernomorsky Basin Branch, in percent

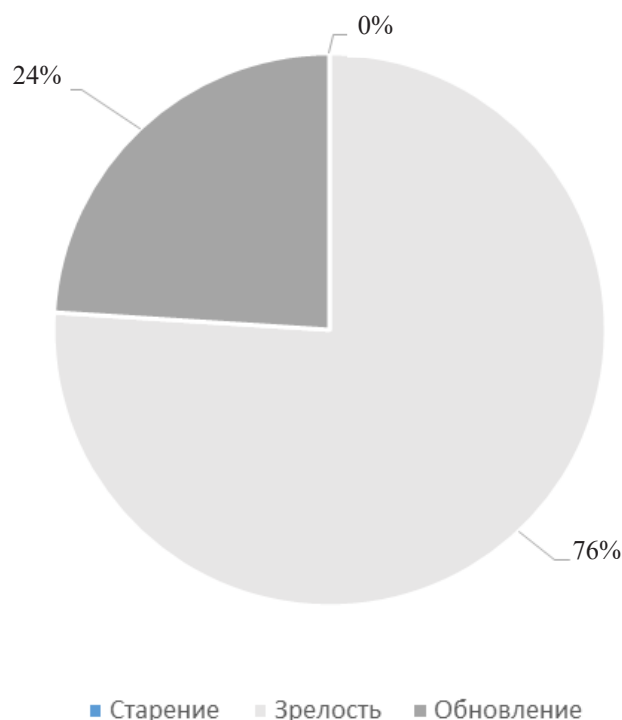


Рис. 5. Распределение сотрудников Туапсинского управления Азово-Черноморского бассейнового филиала ФГУП «Росморпорт» по стажу работы, % от общего числа сотрудников

Fig. 5. Distribution of FSUE «Rosmorport» Tuapse Department employees by length of service, % of the total number of employees

На основе анализа работников по возрастному составу, стажу работы, выделим следующие категории:

- «обновление» (стаж работы до 5 лет),
- «зрелость» (стаж работы от 5 до 20 лет),
- «старение» (стаж работы на данном предприятии более 20 лет).

В результате выявлено, что большая часть работников относится к категории «зрелость» – 133 чел., к категории «обновление» – 43 чел., а категория «старение» составила – 0 чел., так как предприятие ведет свою деятельность с 2003 г. Распределение работников представлено на рис. 5.

Тенденция к увеличению количества молодых работников связана с развитием сотрудничества Предприятия с высшими образовательными учреждениями, которые готовят специалистов морского дела. Также предусмотрена стимулирующая мера, направленная на обучение

заинтересованных детей сотрудников за счет предоставленной предприятием квоты или стипендии.

Высокий процентный показатель категории «зрелость» связан с тем, что с самых истоков образования на предприятии бессменно работают местные жители г. Туапсе, для которых привлекательность данного места работы состоит в стабильности, возможности карьерного роста во внутренней иерархической структуре, степени материальной удовлетворенности, а также предоставлении достойного социального пакета.

Например, трудовой договор содержит 26 пунктов, обеспечивающих социальные и иные льготы, компенсации. В частности, предусмотрены следующие меры поддержки работников: право на предоставление единовременного денежного вознаграждения в размере одного должностного оклада в обширном ряде случаев; денежные

вознаграждения в связи с награждением различного уровня наградами; право на материальную помощь в размере двух должностных окладов в год; право на материальную помощь в размере 17 500 рублей в связи с рождением или усыновлением ребенка; различные виды ежегодной материальной помощи для работников, имеющих несовершеннолетних детей; предоставление ежемесячной выплаты работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, в размере 7 000 рублей; предоставление широкого перечня компенсаций расходов на образование и содержание детей сотрудников, на оплату части стоимости путевки на санаторно-курортное лечение и отдых; предоставление дополнительных дней отдыха с сохранением заработной платы в связи со значимыми событиями в жизни и т.д. Действенным инструментом, объединяющим материальную (единовременное вознаграждение или ценный подарок в размере 20 000 рублей) и нематериальную (почет и уважение коллег, факт

признания и высокой оценки результатов труда руководителем предприятия) формы стимулирования является занесение работников на Доску почета ЦА (филиала, управления).

В результате исследования было выявлено, что на предприятии разработана и успешно развивается система стимулирования работников, но вместе с тем необходимо реализовать следующие задачи, позволяющие повысить эффективность деятельности Туапсинского управления АЧБФ:

- повысить категорию «обновление» кадрового состава за счет формирования кадрового резерва;

- регулярно контролировать соответствие профессиональных компетенций, занимаемой должности и квалификации сотрудников;

- развивать организацию досуга работников данного предприятия и членов их семей (туристические поездки, детские лагеря, санаторное лечение) с целью дополнительного стимулирования работников.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов / The authors declare no conflict of interests

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Полетаева О.В. Оценка влияния предложений по совершенствованию стратегии стимулирования персонала на показатели финансово-экономической деятельности предприятия // Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева. 2016. № 1. С. 171–178.
2. Лобцова О.В. Стимулирование труда работников // Вестник Читинского государственного университета. 2007. № 3 (44). С. 97–103.
3. Солохин С.Ф., Трегулова Н.Г. Направления создания системы стимулирования труда // Альманах мировой науки. 2016. № 1–4 (4). С. 66–68.
4. Романова К.М. Современные формы и методы вознаграждения при стимулировании деятельности персонала в организации // Научный альманах. 2016. № 1–1 (15). С. 253–255.
5. Кушнарева И.В., Бугаева М.В. Повышение эффективности управления персоналом с применением современных методов мотивации // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2019. № 2–1. С. 100–107.
6. Егоркина Т.А. Гармонизация экономических интересов предприятия и его работников // Экономика и управление: теория и практика. 2020. № 3. С. 19–25.

REFERENCES:

1. Poletaeva O.V. Assessment of the impact of proposals for improving the strategy of staff incentives on the indicators of the financial and economic activity of an enterprise // Bulletin of the Volga University named after V.N. Tatishchev. 2016. No. 1. P. 171–178.
2. Lobtsova O.V. Stimulation of workers' labor // Bulletin of the Chita State University. 2007. No. 3 (44). P. 97–103.

3. Solokhin S.F., Tregulova N.G. Directions for creating a labor incentive system // Almanac of world science. 2016. No. 1–4 (4). P. 66–68.

4. Romanova K.M. Modern forms and methods of remuneration when stimulating the activities of personnel in the organization // Scientific Almanac. 2016. No. 1–1 (15). P. 253–255.

5. Kushnareva I.V., Bugaeva M.V. Improving the efficiency of personnel management using modern methods of motivation // Bulletin of the Altai Academy of Economics and Law. 2019. No. 2–1. P. 100–107.

6. Egorkina T.A. Harmonization of the economic interests of the enterprise and its employees // Economics and Management: Theory and Practice. 2020. No. 3. P. 19–25.

Информация об авторах / Information about the authors:

Асият Каплановна Доргушаова, профессор кафедры информационной безопасности и прикладной информатики ФГБОУ ВО «Майкопский государственный технологический университет», доктор экономических наук, доцент
Тел.: 8 (8772) 52 33 17;

Татьяна Сергеевна Кузина, аспирант, ФГБОУ ВО «Майкопский государственный технологический университет»
Тел.: 8 (8772) 57 06 06.

Asiyat K. Dorgushaova, Professor of the Department of Information Security and Applied Informatics of FSBEI HE «Maykop State Technological University», Doctor of Economics, an associate professor
Tel.: 8 (8772) 52 33 17;

Tatyana S. Kuzina, a postgraduate student, FSBEI HE «Maykop State Technological University»
Tel.: 8 (8772) 57 06 06.

Поступила 09.12.2020

Received 09.12.2020

Принята в печать 21.12.2020

Accepted 21.12.2020