

УДК 331.108

Белошанко Дарья Андреевна

магистрант,
кафедра менеджмента и сервиса,
Байкальский государственный университет,
г. Иркутск, Российская Федерация,
e-mail: nashivanckina@yandex.ru

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА АО «ИРКУТСКНЕФТЕПРОДУКТ»

Аннотация. Тяжелая, монотонная работа выматывает человека, делает его безучастным к интересам компании, отстраненным от коммуникаций с сотрудниками. Работники, которые трудятся в современных организациях, имеют больше амбиций и их уровень образования на порядок выше, чем у предшественников, поэтому их мотивация в работе не обуславливается только материальными вознаграждениями, в данном случае стоит рассматривать и иные стороны воздействия. В статье предлагается ввести стимулы для персонала АО «Иркутскнефтепродукт», чтобы мотивировать его интерес в работе. При анализе предложен план реализации проекта, разработана инструкция по вовлечению персонала, возможная схема премирования, а также рассчитаны экономические показатели проекта.

Ключевые слова: управление, управление персоналом, стимулирование персонала, нефтедобывающее предприятие.

Daria A. Beloshapko

Master's Degree Student,
Department of Management and Service,
Baikal State University,
Irkutsk, Russian Federation,
e-mail: nashivanckina@yandex.ru

IMPROVING THE PERSONNEL INCENTIVE SYSTEM OF JSC IRKUTSKNEFTEPRODUCT

Abstract. Hard, monotonous work exhausts a person, makes him indifferent to the interests of the company, detached from communication with employees. Employees who work in modern organizations have more ambitions and their level of education is an order of magnitude higher than that of their predecessors, therefore their motivation in work is not conditioned only by material rewards, in this case it is worth considering other aspects of influence. The article proposes to introduce incentives for the staff of Irkutsknefteprodukt JSC to motivate their interest in work. During the analysis, a project implementation plan was proposed, instructions on staff involvement were developed, a possible bonus scheme was developed, and the economic indicators of the project were calculated.

Keywords: management, personnel management, personnel incentives, oil production enterprise.

Понять, что сотрудник теряет трудовой азарт, можно в первую очередь по его отношению к работе: минимум инициативы, увеличение количества ошибок, стремление оставаться «в тени» и работать «для галочки», а не на результат. В плане коммуникаций он становится отстраненным.

Стимулирование персонала является важным фактором организации работы предприятия. В исследованиях российских ученых вопросы влияние мотивационных систем на эффективность управления персоналом получили дальнейшее развитие с учетом особенностей социально-трудовых отношений нашей страны.

Множество Российских ученых, таких как Кокорева И. А. и Травина В. В., Федченко А. А. и Пушкарев Н. Ф., Дятлов В. А., Одегов Ю. Г. и Соломанидин Т. О. исследовали разнообразные аспекты в выявлении данной проблемы. [1, 2, 3].

Однако комплексный анализ результатов исследований российских и зарубежных ученых в совокупности с изучением деятельности служб управления персоналом на предприятиях, указывает на постоянное возникновение новых проблем в области именно профессионального стимулирования.

Существуют следующие методы стимулирования мотивации персонала: денежное вознаграждение, моральные стимулы, социальные стимулы, социально – психологические стимулы [4–6].

Цель данной статьи – на основе анализа методов стимулирования персонала предложить оригинальный метод и внедрить дополнительную мотивацию для сотрудников АО «Иркутскнефтепродукт» тем самым повысить лояльность работников к организации, эффективность работы и производительность труда, уменьшить текучесть персонала и привлечь новых сотрудников для долгосрочных трудовых отношений. А также предоставить сотрудникам возможность повышения дохода с помощью предоставляемых работодателем привилегий [7, 8].

В последнее время особенно усилилось внимание к проблеме мотивации труда, как функции управления, с помощью которой руководство любого предприятия побуждает работника действовать наиболее эффективно для обеспечения производственного процесса в соответствии с намеченным планом [9, 10]. Процесс создания либо реконструкции организационной структуры управления неразрывно связан с разработкой систем управления персоналом, контроля и информационного обеспечения, а люди – это основной источник эффективного развития предприятия.

Методы управления персоналом обычно делят на 3 группы: административные, экономические и социально-психологические [11, 12]. Административные методы описаны в должностных инструкциях персонала. Экономические методы тесно связаны с производительностью труда. Чем она выше, тем больше возможностей для повышения заработной платы. Основная цель социально-психологических методов – формирование психологического климата на предприятии, который повышает мотивацию труда сотрудниками предприятия.

К современным методам стимулирования персонала можно отнести премирование за выполнения объема работы, персональная похвала, поощрения, грамоты, создание комфортной обстановки на работе, поддержание командного духа, соревновательная атмосфера, геймификация, повышение квалификации, поздравление со значимыми датами, поддержание командного духа [13, 14].

В рамках исследования было проведено анкетирование персонала АО «Иркутскнефтепродукт». Охват опрошенных сотрудников составил 372 человека из категории персонала, работающих на АЗК/АЗС и в цехах.

В результате исследования было выявлено, что сотрудники осведомлены о предоставляемых в компании социальных гарантиях, что повышает лояльность работников к предлагаемой бонусной программе. В анкете работникам были предложены вопросы для определения более значимых социальных программ.

Опрос содержал такие вопросы, как:

1. Если бы была дополнительная бонусная программа, то какими бы вы привилегиями воспользовались?

1. Компенсация индивидуального развития (обучения)
2. Оплата мобильной связи
3. Компенсация ЖД билетов
4. Компенсация музеев/театров/кинотеатров
5. Оплата спортивных секций
6. Оплата ГСМ
7. Свой вариант ответа _____

2. Опишите, пожалуйста, каким образом можно, по вашему мнению, улучшить систему выгоды для сотрудников?

Данный анализ показал, что большая доля опрошенных отдает предпочтение компенсации оздоровления и отдыха: посещение спортивных секций, фитнес-туров, путешествий, оказание медицинских услуг. На втором месте – компенсация за индивидуальное развитие (оплата курсов повышения квалификации, тренингов). На третьем месте компенсация затрат на посещение объектов культуры – театров, кинотеатров, концертов. К прочим выбранным привилегиям относится частичная оплата ГСМ, мобильной связи и оплата дошкольных образовательных учреждений

На основе проведенного анализа была предложена к внедрению бонусная программа для сотрудников предприятия.

Где, каждому работнику АО «Иркутскнефтепродукт» начисляются бонусы:

1. За активное участие в корпоративных мероприятиях и инициативах от АО «Иркутскнефтепродукт»;
2. За награждение корпоративными, ведомственными наградами и наградами общества;
3. За помощь в адаптации нового сотрудника.

Бонусы, начисленные на бонусный счет работника, суммируются независимо от источника начисления бонусов. Бонусы накапливаются в течение одного года.

На каждом подразделении ведется рейтинговая система подсчета бонусов. Бонусный счет ведется по каждому работнику. На бонусном счете отражается накопленное количество бонусов, и работник имеет право ознакомиться с количеством бонусов на его бонусном счете, а также узнать свой рейтинг среди коллег.

В конце отчетного периода ответственным сотрудником проводится подсчет баллов сотрудников по каждому подразделению общества. Итоги рейтингов по подразделениям озвучиваются на заседании комиссии по начислению бонусного пакета сотрудникам. По решению комиссии на каждом подразделении (АУП, АЗК и Цеха) будут выдвинуты 3 призовых места на каждое подразделение согласно рейтинга. На АЗС по одному призовому месту, т.к. численность на подразделениях меньше. В случае одинакового количества бонусов у призеров с одного подразделения, на комиссии учитывается характеристика от руководителя, стаж работы, отсутствие жалоб на сотрудника.

Каждый сотрудник, занявший 1, 2 или 3 место, может использовать свои накопленные баллы согласно утвержденной бонусной программы компании.

Работник может использовать накопленные бонусы на получение корпоративных предложений АО «Иркутскнефтепродукт», и внешними поставщиками.

Работники могут использовать бонусы после их накопления в течении 12 месяцев.

Неиспользованные начисленные баллы по истечению 12 месяцев после зачисления обнуляются.

Работник может использовать бонусы, накопленные на его бонусном счете, для получения нематериальных корпоративных предложений. Список бонусных предложений представлен ниже:

1. Оплата ГСМ;
2. Услуги объектов культуры (дома культуры, музеи, библиотеки, театры);
3. Оздоровление и отдых (дома отдыха, санатории-профилактории, турбазы для семейного отдыха, детские оздоровительные лагеря);
4. Спортивные комплексы;
5. Оплата дошкольного образовательного учреждения;
6. Оплата учебного заведения, повышения квалификации.

Работник использует необходимое количество бонусов для выбора необходимых ему корпоративных предложений АО «Иркутскнефтепродукт» согласно личному заявлению.

Работник может использовать бонусы в пределах общего количества бонусов, накопленного на его бонусном счете, на дату выбора корпоративных предложений АО «Иркутскнефтепродукт».

Максимальная сумма баллов на каждого сотрудника составляет – 30 баллов. 1 балл эквивалентен 1000 рублей.

Градация по баллам:

1. За участие в корпоративных мероприятиях и инициативах (табл. 1);
2. За награждение корпоративными, ведомственными и наградами Общества (2 балла);
3. За помощь в адаптации нового сотрудника (2 балла).

Таблица 1

Корпоративные мероприятия

Наименование мероприятия	Максимальный балл	Начисление бонусов			
		1 место	2 место	3 место	Участие
Конкурс «Лучший по профессии»	2	2	1,2	0,8	0,5
Зимние и летние спортивные игры					
Викторины					
Творческие конкурсы	2	2	1,2	0,8	0,5
Фотоконкурсы					
Акции: «Лучший работник месяца», «Лучший работник года», победители акции «Скажи спасибо коллеге», «Лучшие идеи и предложения»	2				
Флешмобы					
Тимбилдинги и командообразующие мероприятия	2				

Основная цель процесса мотивации – это получение максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить общую результативность и прибыльность деятельности любого предприятия, в том числе торгового сектора.

Предполагаемые корректирующие мероприятия позволят не только повысить общую социальную активность персонала, но и обеспечить рост уровня информированности персонала о мотивационных программах, а также непосредственно увеличить степень лояльности персонала и вовлеченности в трудовую и общественную активность, что в свою очередь, повлияет значительно на качестве работы персонала. Оценка социальной эффективности системы мотивации персонала компании, проводилась с помощью метода интервьюирования и опросов сотрудников.

Главный экономический эффект от внедрения бонусной программы в компании заключается в сохранении кадров и уменьшении текучки персонала, а также в сокращении затрат на привлечение новых сотрудников.

Список использованной литературы

1. Горгорова В. В. Мотивация персонала, стратегия мотивации, материальное стимулирование, нематериальное стимулирование, эффективность мотивации персонала / В. В. Горгорова, Л. А. Кобина // Инженерный вестник Дона. – 2013. – № 4 (27). – С. 236–242.
2. Закирьянова Л. Р. Материальное стимулирование персонала предприятий в современных условиях / Л. Р. Закирьянова, К. П. Стожко // Молодежь и наука. – 2016. – № 10. – С. 15.
3. Щербакова Д. Взаимосвязь стратегии организации, мотивации персонала и инструментов стимулирования персонала в управлении человеческими ресурсами современной организации / Д. Щербакова // Инновации. Наука. Образование. – 2021. – № 26. – С. 166–171.
4. Медведева И. С. Совершенствование системы мотивации и стимулирования персонала / И. С. Медведева // Вестник магистратуры. – 2011. – № 3 (3). – С. 27–29.
5. Тихонов Н. Е. Поощрение и стимулирование как методы эффективного управления персоналом / Н. Е. Тихонов // Человек. Социум. Общество. – 2023. – № S2. – С. 144–146.
6. Дзацев Д. Р. Нестандартные методы стимулирования персонала / Д. Р. Дзацев, И. Э. Зангиев // Новая наука: Стратегии и векторы развития. – 2015. – № 3. – С. 53–57.
7. Бексултанова А. И. Система стимулирования эффективной деятельности работников / А. И. Бексултанова // Молодой ученый. – 2016. – № 1 (105). – С. 312–318.
8. Экономический анализ: учеб. – практ. Пособие / С. Н. Яковенко, Н. В. Смолякова. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2017. – 179 с.
9. Мотивация персонала в современной организации : учеб. пособие / под общ. ред. С. Ю. Трапицына. – Санкт-Петербург : Книжный Дом, 2007. – 240 с.
10. Минитаева А. М. Развитие и стимулирование инновационной деятельности современного ВУЗА. / А. М. Минитаева // Человеческий капитал и профессиональное образование. – 2016. – № 1 (17). – С. 29–31.
11. Кожаев Ю. П. Управление ресурсами предприятий : учебное пособие / Ю. П. Кожаев, С. В. Шайтура. – Бургас, 2016. – 107 с.
12. Неделькин А. А. Интегрированная система управления предприятием / А. А. Неделькин, М. Г. Степанова, С. В. Шайтура // Славянский форум. – 2016 – № 2 (12) – С. 180–187.
13. Шайтура А. С. Гибкое управление предприятиями / А. С. Шайтура // Славянский форум. – 2021. – № 2 (32). – С. 262–271.