

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ  
Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра экономической теории  
и национальной экономики

**Стимулирование повышения эффективности трудовой  
деятельности на российских предприятиях**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

Студентки 5 курса 561 группы  
направления (специальности) 38.03.01 Экономика

Экономического факультета  
Бушуевой Анастасии Александровны

Научный руководитель

К.Э.Н. доцент

должность, уч. степень, уч. звание

дата, подпись

О.А. Шлякова

инициалы, фамилия

Заведующий кафедрой

К.Э.Н., доцент

должность, уч. степень, уч. звание

дата, подпись

Е.В. Огурцова

инициалы, фамилия

Саратов 2023 год

**Введение.** Актуальность этой темы обусловлена тем, что в настоящее время в нашей государстве с развитием общественных отношений в обществе, изменяются нужды в персонале. В сегодняшней экономике стимулирование работников не ограничивается лишь компенсациями, а направлено на увеличения показателя работоспособности работников и развитие интереса к успеху всей организации. Механизмы влияния внешних факторов, реализуют которая существует систему стимулирования труда. Стимулирование играет огромную значение в предприятия работы предприятия, его целью представляет собой поощрение предприимчивых работников, и высокое уровень качества трудовой силы. Все факторы, осуществляемые в предприятия нацелены не лишь на покрытие затрат организационного процесса изготовления и издержек трудовых ресурсов, но также на получение некоторой прибыли.

На данной стадии стимулирование труда работников результативно лишь тогда, когда органы управления достигают определенного показателя работы и оправдывают все издержки, которые вложены в персонал. Практическая значимость выпускной квалификационной работы заключается в том, что проблема системы стимулирования труда персонала на сегодня остается неэффективно разработанной, несмотря на большое количество потенциального решения проблем с помощью существующих теоретических знаний. В практике использование теоретической базы осуществляется с большим трудом, так как для их благоприятного внедрения, управленцу требуется доработка данных в соответствии со спецификой своей предприятия и свойствами работников.

В выпускной квалификационной работе исследованы условия и способы успешного функционирования системы стимулирования.

Дана оценка степени удовлетворенности сотрудников действующей системой стимулирования в практической деятельности.

Разработанные рекомендации в выпускной квалификационной работе, прежде всего предназначены, для использования в организациях в целях роста эффективности проводимой системой стимулирования труда персонала.

Целью данной выпускной квалификационной работы является разработка проекта совершенствования системы стимулирования труда персонала ООО «Деловые Линии».

В ходе исследования были поставлены следующие задачи:

- 1) изучить понятия эффективности трудовой деятельности на предприятии;
- 2) провести анализ видов стимулирующих систем в организации трудовой деятельности на предприятии;
- 3) провести организационно-экономическую характеристику предприятия ООО «Деловые Линии»;
- 4) оценить действующую систему стимулирования персонала предприятия ООО «Деловые Линии»;
- 5) произвести расчет экономической эффективности мероприятий по улучшению стимулирования повышения эффективности трудовой деятельности на ООО «Деловые Линии»;
- 6) проанализировать улучшение социализации как основы управления карьерой сотрудников;
- 7) рассмотреть методы совершенствования системы управления услугами и карьерного роста в ООО «Деловые Линии».

Объектом исследования выступает ООО «Деловые Линии».

Предметом исследования является система стимулирования труда персонала в ООО «Деловые Линии».

В ходе исследования нами были использованы такие научные методы как: сравнительный метод, аналитический метод, изучение документов по системе стимулирования труда персонала.

Теоретико-методологической базой исследования послужили работы Апехина О.Е., Андриенко В. Ф., Бирюк А.П., Литвинюк А.А., Маслов Е. В., Седегов Р.С., Степов В.В., Трофимов Н.С., Юрганова Е.Ю.

**Основное содержание работы.** Категория производительности труда имеет длительную историю становления и формирования. Первые мысли о вопросах производительности труда встречаются в сочинениях мыслителей древних времен. Так, Платон думал, что разделение труда содействует прогрессу общества, лучшему удовлетворению общественных нужд. Аристотель разделял физический и умственный труд, обосновывал профессиональное разделение труда [1. С. 25-27].

Основные методологические основы теории производительности труда были сформированы классической школой политической экономии. У. Петти, рассматривая производительность труда как один из источников дохода, писал, что повышение производительности труда может быть достигнуто как за счет больших трудовых усилий, так и за счет использования средств, сокращающих и облегчающих труд. Петти первым пришел к выводу, что стоимость товара обратно пропорциональна производительности труда.

Группа корпораций «Деловые Линии» представляет собой одной из самых крупных транспортно-логистических корпораций Российской Федерации. С 2001 года она оказывает услуги по транспортировке грузов организациям и частным физиономиям. Центральный офис расположен в Санкт-Петербурге. Миссия - «Мы делаем сложное простым». Компания глядит в предстоящее и неподдельно верит в то, что своим отношением к делу формирует ландшафт транспортно-логистической сферы, каждый день подтверждая это своими поступками. Транспортно-логистическая сфера фантастически сложна и требует высочайших квалифицированных навыков и неизменного совершенствования процессов. Поэтому расходуются самые сегодняшние решения, часто формируя стандарты сферы. Сформировав своё видение как «Лидер логистической отрасли», «Деловые Линии» ставят себе цель стать базой для формирования миллионов бизнесов на территории

Российской Федерации и за её пределами, быть частью любого груза, перевезенного на территориях нашего присутствия.

«Деловые Линии» предоставляют услуги по доставке сборного груза автомобильным и воздушным транспортом, перевозке грузов еврофурами и малотоннажными автомобилями, контейнерным перевозкам, а также услуги по номенклатурному ответственному хранению. При необходимости, клиентам предлагается мультимодальная транспортировка грузов.

Благодаря обширной сети подразделений и собственному современному автопарку «Деловые Линии» обеспечивают оперативную и надежную перевозку грузов по всей России, а также в Армению, Беларусь, Казахстан и Киргизию. Компания разрабатывает и предлагает клиентам индивидуальные логистические решения для транспортировки крупногабаритных грузов и грузов, требующих особых условий перевозки, а также для обеспечения регулярных поставок товаров или материалов большой группе получателей.

ГК «Деловые Линии» занимает 1 место (свыше 26% рынка) в сегменте перевозки сборных грузов (источник: Infranews, 2017) и 1 место по объему складских площадей в управлении среди логистических компаний РФ (источник: Knight Frank, 2017).

Складские услуги, предлагаемые Группой Компаний «Деловые Линии», подразделяются на несколько типов. Ниже приведена информация для ознакомления с кратким описанием услуг и принципиальными отличиями между ними:

- Кросс-докинг — это процесс перегрузки из одной машины в другую напрямую, без размещения в зоне хранения склада. Кросс-докинг используется для распределения товаров по нескольким направлениям и, наоборот, – для консолидации груза;

- Номенклатурное ответственное хранение – полный комплекс складских услуг для удаленного управления товаром с сортировкой груза по номенклатуре;

– Безноменклатурное ответственное хранение – комплекс складских услуг для размещения груза без его дополнительной сортировки.

ООО «Деловые Линии» – крупнейшая российская транспортная компания, предоставляющая, помимо перевозки грузов, услуги по хранению и складской обработке грузов.

В общей структуре рабочей силы в 2022г. преобладает категория работников в возрасте 25-40 лет, доля этой категории работников составляет 42% в общей структуре работающих. Это говорит о том, что коллектив организации достаточно молод. Доля рабочих в возрасте от 40 до 55 лет также достаточно высока и составляет 25% от общего числа работающих. Эта возрастная категория работников имеет достаточный опыт и квалификацию, но в то же время близка к пенсионному возрасту. Минимальная доля возрастной пирамиды принадлежит работникам до 25 лет (17%) и старше 55 лет (16%). Эти данные свидетельствуют о том, что руководство организации очень осторожно относится к указанным возрастным категориям сотрудников.

Таблица 1 - Половозрастная структура персонала ООО «Деловые Линии»

Категории и работников по полу	годы		2022 г. к 2020 г.						
	2020	2021	2022						
		чел.	%	чел.	%	чел.	%	в %	(+,-)
Мужчины, чел.		147	78,2	158	80,6	150	71,8	102	3
Женщины, чел.		41	21,8	38	19,4	59	28,2	143,9	18
Категории работников по возрасту									
До 25 лет		32	17,0	38	19,4	47	22,5	146,9	15
25-40 лет		78	41,5	91	46,4	93	44,5	119,2	15
40-55 лет		47	25,0	38	19,4	43	20,6	91,5	-4
Свыше 55 лет		31	16,5	29	14,8	26	12,4	83,9	-5
Всего		188	100	196	100	209	100	111,2	21

В исследуемом периоде наблюдается увеличение численности персонала по возрастным категориям до 25 лет и от 25 до 40 лет, незначительное сокращение численности персонала наблюдается по

категориям 40–55 лет и свыше 55 лет. Сокращение численности персонала в возрасте свыше 55 лет является следствием ухода сотрудников на пенсию по достижении ими пенсионного возраста. Структура персонала по уровню образования и стажу работы в ООО «Деловые Линии» в 2020 - 2022 году представлена в таблице 2.

Таблица 2 - Характеристика качества персонала ООО «Деловые Линии»

Категории работников по уровню образования	годы		2022 г. к 2020 г.							
	2020	2021	2022							
			чел.	%	чел.	%	чел.	%	в %	(+,-)
Среднее (в том числе среднее специальное)			57	30,3	57	29,1	64	30,6	112,3	7
Неоконченное высшее			38	20,2	44	22,4	46	22,0	121,1	8
Высшее			93	49,5	95	48,5	99	47,4	106,5	6
Категории работников по стажу работы на предприятии										
до 1 года			46	24,5	49	25,0	60	28,7	130,4	14
от 1 года до 5 лет			87	46,3	89	45,4	88	42,1	101,1	1
более 5 лет			55	29,3	58	29,6	61	29,2	110,9	6
Всего			188	100	196	100	209	100	111,2	21

Согласно представленным данным, за исследуемый период количество работников со средним образованием увеличилось на 12,3 %, наиболее значительно увеличилось количество работников с незаконченным высшим образованием на 21,1 %. В связи с завершением обучения работниками с незаконченным высшим образованием численность работников с высшим образованием увеличилась на 6,5%.

Быстрее всего растет количество сотрудников с незаконченным высшим образованием. Это связано с тем, что многие сотрудники в настоящее время пытаются повысить свой образовательный уровень.

В структуре персонала по стажу работы на предприятии преобладают работники со стажем работы от 1 до 5 лет, что свидетельствует о недостаточно высоком уровне кадрового постоянства. Доля этой категории работников в

2022 году составила 42,1%. Доля работников со стажем работы до 1 года в 2022 году составила 28,7%, что на 4,2% выше, чем в 2020 году. Увеличение доли работников со стажем работы до 1 года в динамике может быть негативной тенденцией для предприятия. Доля работников со стажем работы на изучаемом предприятии более 5 лет несколько увеличилась за исследуемый период и составила в 2020 году 29,2%.

**Заключение.** Актуальность исследования карьеры - карьера сотрудников - одна из главных составляющих успешного функционирования компании. Если организации и руководства понимают важную роль корпоративного управления карьерой, они совершают важный шаг в направлении собственного процветания. Управлять карьерой сотрудника организации осуществляется не только при постановке его профессиональных целей, а также при определении средств достижения их целей.

Развитие сотрудников организации на карьере положительно сказывается на мотивации сотрудников, сказывается на финансовых показателях организации, создает комфортный климат в коллективе. Основными выводами выполненной работы являются следующие. Первая глава рассматривала теоретический подход к определению факторов карьерного развития. Совокупность мероприятий, направленных на планирование, разработку мотивационных средств, контроль и организацию вертикальных и горизонтальных продвижений сотрудников - управление бизнес-карьерой сотрудников.

Для разработки успешной карьерной программы сотрудников нужно правильно определять уровень требования к кандидатам, внедрять систему повышения эффективности кандидатов, обеспечить прохождение отобранных кандидатов программы теоретического и практического обучения, получить кандидата на новый пост.

Практика самых успешных предприятий показывает, что такой подход в управлении процессом дает возможность получать с запасом огромную прибыль от вложенного времени и средств в виде бесперебойной смены



поколения, сохранения традиций и внесения новых инсайтов, которые материализуются в течение десятилетий успешности.

В заключении хочется отметить, что менеджмент карьеры персонала отразится на всех процессах рабочего процесса персонала. Если у сотрудника будет четкое видение своего дальнейшего продвижения, и организация вместе с тем принимает все необходимое для достижения этих планов, успешность компании может быть гарантирована. В настоящее время персонал — это главный вид ресурсов, который имеет в распоряжение любой организации. Таким образом, затраты на развитие его материальных, управленческих, интеллектуальных средств являются инвестициями в будущее его компании.

Наиболее значимой зоной соприкосновения профессиональных и социальных организационных статусов является карьера. Статусы, которыми обладают индивиды, образуют связные множества. Одна группа статусов со временем перерастает в группу других статусов, затем в группу третьих и т. д. Образуется цепочка статусов. Верхние статусы престижнее нижних. Это и есть карьера.

Поскольку мы разделяем профессиональную адаптацию и социализацию, профессиональные и социальные статусы, можно сделать вывод о том, что в организации индивид делает, по крайней мере две часто взаимосвязанные карьеры, а именно: профессиональную и социальную.

Профессиональная карьера — это иерархическая цепочка организационных статусов, связанных с профессиональной деятельностью индивида. Социальная карьера означает траекторию продвижения индивида в социокультурном пространстве организации. То, что такое разделение карьер не теоретический прием, а реальность, можно убедиться, задавшись простым вопросом: откуда берутся местные профсоюзные лидеры и активные члены профсоюза?

Крупные корпорации для некоторых категорий своих работников стремятся проектировать линии карьеры и создают соответствующие

механизмы. Наиболее показательные примеры мы найдем в Японии. Похожие тенденции есть в Европе и США.

Во многих случаях для членов организации процессы организационной социализации и прохождения карьеры совпадают в той мере, в какой совпадают интересы работодателя, т. е. организации и работника. Организация заинтересована в социализации, поскольку она обеспечивает необходимый для эффективной деятельности уровень развития, вовлеченность и лояльность работника к организации. Для работника социализация может означать рост профессионального и социального статуса. Что в конечном счете приводит к повышению качества жизни. Ясно, что от совпадения интересов двух сторон зависит эффективность социальной и профессиональной адаптации и успешность организационной социализации в целом. Очевидно также то, что не всегда это совпадение реально. У организации может не хватить ресурсов, а работник может не воспользоваться предоставленными возможностями или менять свои карьерные траектории, т. е. не связывать себя с какой-то одной организацией.

Как правило, большинство людей стремится к карьерному росту. Успех или неудача их деятельности в организациях сопровождается, с одной стороны, определенными тенденциями изменения личности как органической системы, а с другой - изменением эффективности их работы.

Существующие представления о стадиях карьеры основываются на организменной модели жизненного цикла (становление, рост, стагнация и упадок), к которым могут добавляться промежуточные стадии. Так, согласно одной из теоретических версий (модель Д. Т. Холла) возраст 15–25 лет связан с поиском и невысокой эффективностью. С 25 до 45 лет идет карьерный рост и одновременно утверждение личности в социальном и деловом пространстве организации. Этот период связан с ростом эффективности поведения. На следующей стадии - от 45 до 65 лет - происходит стагнация как по отношению к развитию личности, так и относительно ее эффективности. Во время этой стадии личность может оказаться способной и далее продолжать карьерный

рост и рост эффективности поведения, либо начать снижать и то и другое. Начиная с 65 лет, согласно обсуждаемой версии, наступает безусловный спад во всех направлениях.

Эффективная социализация индивида в организациях означает, что новому сотруднику удалось адаптироваться к существующей организационной культуре организации, разделить его ценности и нормы правильного поведения; стал не только равноправным и активным членом организации, но и патриотом, обладает необходимыми знаниями и навыками; освоены профессиональные и социальные роли; имеет высокие показатели производительности; осознает свою ответственность и ответственность за решение организационных проблем, связывает свое дальнейшее развитие и карьеру с работой в этой организации и в то же время повышает эффективность сотрудников, а затем и самой организации.

В ООО «Деловые Линии» возможны следующие типы карьеры:

- вертикальная карьера - рост занятости;
- горизонтальная карьера - продвижение внутри организации, например работа в разных отделах на одном иерархическом уровне;
- центристремительная карьера - продвижение в ядро организации, в центр управления, все более глубокое вовлечение в процессы принятия решений.

Первое, что нужно сделать для реализации карьерного роста, — это назначить помощника специалиста отдела кадров.

Планирование карьеры включает в себя не только определение этапов и средств достижения желаемых результатов, но и информирование о моделях карьеры в качестве средства достижения цели.

Когда сотрудник обращается к нему за помощью в планировании своей индивидуальной карьеры, руководитель отдела кадров должен оказать помощь в планировании этапов возможной карьеры с учетом индивидуальных особенностей кандидата. Для нескольких сотрудников одна и та же карьера

может быть как привлекательной, так и неинтересной, что существенно повлияет на эффективность их будущей работы.