

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

Кафедра Менеджмента и маркетинга

АВТОРЕФЕРАТ

ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

**СИСТЕМА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ
(НА ПРИМЕРЕ ООО «ПЛАСТ КОНЦЕПТ»)**

студентки 4 курса 443 группы
направления подготовки 30.03.03 Управление персоналом организации
профиль «Управление персоналом»
Экономического факультета

Смирновой Дарьи Александровны

фамилия, имя, отчество

Научный руководитель

д.э.н., профессор

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Н.С.Землянухина

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

к.э.н., доцент

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Л.И.Дорофеева

инициалы, фамилия

Саратов 2025

Введение. Актуальность темы обусловлена необходимостью создания системы вознаграждений для эффективного функционирования компаний и удержания квалифицированных специалистов в условиях экономических изменений, глобализации и высоких стандартов качества. Одним из важных моментов является привлечение и сохранение квалифицированных работников. Для успешной конкуренции за кадры необходима эффективная мотивационная система, которая будет привлекательна как для новых, так и для действующих сотрудников. Эффективная модель вознаграждения помогает уменьшить текучесть кадров и способствует развитию внутренних ресурсов сотрудников.

Объектом исследования является компания ООО «Пласт Концепт».

Предметом исследования выступает процесс совершенствования системы вознаграждения персонала.

Целью исследования является разработка направлений по совершенствованию системы вознаграждения персонала на примере компании ООО «Пласт Концепт».

Для достижения цели необходимо решить следующие задачи:

1. Дать понятие системы вознаграждения персонала организации;
2. Выявить основные элементы системы вознаграждения персонала в организации;
3. Изучить показатели оценки эффективности системы вознаграждения персонала;
4. Дать общую характеристику деятельности ООО «Пласт Концепт»
5. Провести анализ системы вознаграждения персонала ООО «Пласт Концепт» ;
6. Выявить оценку эффективности существующей системы вознаграждения персонала в ООО «Пласт Концепт»
7. Разработать совершенствование системы оплаты труда персонала компании ООО «Пласт Концепт»;

8. Разработать совершенствование компенсационного пакета для персонала компании ООО «Пласт Концепт»

9. Провести расчет социально-экономической эффективности предложенных мероприятий.

Выпускная квалифицированная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников и приложений.

Основное содержание работы. В первой главе «Теоретические основы системы вознаграждения персонала организации» рассмотрены понятие, принципы формирования, элементы и методы оценки эффективности.

Система вознаграждения персонала включает как материальные, так и нематериальные методы мотивации за усилия и достижения сотрудника. Трудовой кодекс Российской Федерации устанавливает нормы оплаты труда и социальные гарантии.

Система вознаграждения сотрудников влияет на мотивацию, производительность и удовлетворенность работников. Ее эффективность зависит от справедливости, конкурентоспособности и соответствия стратегическим целям организации. Составляющие системы включают материальное и нематериальное вознаграждение.

Материальное вознаграждение делится на два вида:

1) Денежное стимулирование – заработная плата, дополнительные выплаты, надбавки, премии, зависящие от квалификации, условий труда, успеха компании и личных достижений.

2) Неденежное стимулирование, делиться на социальное (бесплатные обеды, путевки, компенсация транспортных расходов) и функциональное (модернизация рабочих мест, оснащение, безопасность).

Для анализа эффективности системы вознаграждения персонала применяются методы оценки:

1) Социологические методы: опросы для выявления причин низкой мотивации; фокус-группы для обсуждения проблем и предложений; анализ социального климата в коллективе.

2) Психологические методы: индивидуальные интервью для понимания мотивационных факторов; тестирование для определения мотивационных предпочтений; наблюдение и анализ поведения сотрудников.

Анализ системы вознаграждения сотрудников играет ключевую роль в оценке её эффективности и в сравнении с мотивацией персонала в других компаниях. Основным методом оценки считают интервью, для определения материальных и нематериальных стимулов. В настоящее время единого подхода к оценке эффективности не существует. Изучение материальной мотивации включает в себя анализ нормативной документации, финансовых показателей, организации производственных процессов, кадрового состава, а также производительности и результатов труда. При оценке эффективности системы вознаграждения персонала с позиций работника необходимо учитывать его степень удовлетворенности доходом и денежными стимулами. Ключевые цели включают в себя выявление форм и величины денежных вознаграждений, а также анализ уровня удовлетворенности заработной платой.

Система вознаграждения персонала это часть кадровой политики, направленная на мотивацию сотрудников через материальные и нематериальные поощрения для повышения продуктивности, качества труда и достижения целей организации. Материальное вознаграждение включает ресурсы за профессиональные достижения и креативность, а нематериальное — моральное поощрение, свободное время и организационную поддержку. Методы оценки системы вознаграждения помогают повысить эффективность работы, учитывая специфику, цели и ценности организации.

Во второй главе «Анализ системы вознаграждения персонала организации ООО «Пласт Концепт» дана общая характеристика

хозяйственной деятельности данной организации, проведен анализ системы вознаграждения и дана оценка ее эффективности.

ООО «Пласт Концепт» основана в 2015 году, основное направление деятельности — переработка и производство пластиковых изделий с использованием экструзионной технологии.

Компания демонстрирует хорошую динамику рентабельности продаж, устойчивую рентабельность активов, эффективное использование оборотных средств и высокий показатель общей ликвидности, что позволяет ей успешно привлекать заемные средства для развития.

В 2024 году штат компании составляет 142 человека.

Организационная структура управления ООО «Пласт Концепт» является классической линейно-функциональной структурой.

Стиль управления персоналом у руководства компании демократичен и характеризуется умением координировать и направлять деятельность коллектива.

В ООО «Пласт Концепт» применяют систему вознаграждения персонала, включающую материальные (заработная плата, доплаты, премии) и нематериальные стимулы. В компании действуют локально-нормативные документы: «Положение об оплате труда персонала» для регулирования расчета выплат с целью повышения производительности и рентабельности, и «Положение о премировании персонала» для усиления материальной заинтересованности и эффективности процессов.

В компании ООО «Пласт Концепт» проведен сравнительный анализ системы вознаграждения.

1) Анализ материального стимулирования персонала. Виды платежей материального и нематериального стимулирования персонала в компании, разделены на три группы:

— «Привлечение» (компания компенсирует стоимость проезда на работу, выделение средств на материальную помощь, подарки детям на

праздничные даты, поддержка малообеспеченных семей, семей где есть ребенок-инвалид и другое);

— «Поощрение» (премии за достижение высокой производительности труда и личный вклад, надбавка за особо ответственную работу на производстве и другое);

— «Компенсация» (командировочные поездки, за тяжелые условия труда, за увеличение объема работы и расширение зоны обслуживания и другое).

Данные выплаты являются частью системы вознаграждения персонала компании и призваны стимулировать сотрудников и связанные с заработной платой, в соответствии с Трудовым законодательством РФ.

2) Анализ нематериального стимулирования персонала. Нематериальные способы стимулирования в ООО «Пласт Концепт» включают комфортные условия труда, позитивную атмосферу и развитие сотрудников. Эти стимулы делятся на социальные, моральные и социально-психологические, их комплексное применение повышает эффективность работы.

Для полной картины исследования проведена оценка существующей системы вознаграждения персоналом в ООО «Пласт Концепт».

Диагностика проблем проведена с помощью метода - опроса персонала.

В опросе участвовали 25 человек, сотрудники предприятия, они представители разной категории персонала, пола, а так же рабочего статуса, это: высшее руководство, специалисты, рабочие. Для проведения опроса использовали анкету.

По результатам исследования выявлены проблемы, влияющие на повышение производительности и рентабельности ООО «Пласт Концепт», а именно: персонал не удовлетворен своей оплатой труда; необходимы рабочие меры социальной поддержки персонала. Необходимо внедрить более прозрачные и индивидуализированные подходы к премированию, а также

усилить внимание к нематериальным стимулам и культурным инициативам. Это поможет не только удержать ключевых сотрудников и повысить их продуктивность, но и укрепить репутацию компании на рынке как работодателя, который заботится о своих работниках.

В третьей главе, «Направления совершенствования системы вознаграждения персонала в ООО «Пласт Концепт» предложены мероприятия по совершенствованию системы вознаграждения и дана оценка их социально-экономической эффективности.

Система вознаграждения является важным инструментом для мотивации работников и, соответственно, для достижения стратегических задач организации.

По результатам исследования выявлены проблемы, влияющие на повышение производительности и рентабельности в ООО «Пласт Концепт», а именно:

- персонал не удовлетворен своей оплатой труда;
- необходимы рабочие меры социальной поддержки персонала.

Опираясь на полученный результат, были предложены следующие мероприятия:

1. Для повышения качества выполнения служебных обязанностей, ориентированных на рост материального благосостояния сотрудников, предлагается внедрить новую методику расчета переменной части заработной платы для работников компании ООО «Пласт Концепт». Предлагается применить систему KPI (ключевых показателей эффективности) или систему вознаграждения за достижение целей, что позволит улучшить эффективность оплаты труда и повысить мотивацию сотрудников.

Инвестиции в систему KPI — это инвестиции в будущее, которые позволят компании не только адаптироваться к изменениям, но и активно формировать новые тренды в своей отрасли.

В итоге, ООО «Концепт Пласт» получает конкурентное преимущество, проявляющееся в высокоэффективной команде, снижении текучести кадров, высоком уровне удовлетворенности сотрудников и увеличении производительности труда. Все это создает прочную основу для устойчивого развития компании и продвижения вперед в выбранной сфере, позволяя сохранять лидерство и активно адаптироваться к изменениям на рынке.

2. Предложены меры по совершенствованию компенсационного пакета для компании, рекомендуется: расширить программу медицинского страхования, добавив больше услуг и снизив личные расходы, внедрить страхование жизни и личного автомобиля, а также покрытие расходов на обучение для повышения квалификации. Предлагается льготное кредитование на жилье или автомобиль после нескольких лет работы. Для руководителей и некоторых специалистов предусмотрены более гибкие графики и возможность удаленной работы, что способствует улучшению баланса между работой и личной жизнью, а также повышает лояльность и продуктивность сотрудников.

Усовершенствование компенсационного пакета в компании ООО «Концепт Пласт» открывает новые горизонты для роста и развития. Он поможет не только повысить уровень вовлеченности сотрудников, но привлечь и удержать высококвалифицированные кадры на конкурентном рынке труда. В условиях, когда профессионалы ищут не только достойную зарплату, но и качественные условия труда, программы развития и дополнительные льготы становятся решающими факторами в выборе работодателя.

Результаты работы можно оценить по тому, насколько успешны внедрение предложенных мероприятий способствует улучшению системы вознаграждений персонала в компании ООО «Пласт Концепт».

Для подтверждения эффективности всех предложенных рекомендаций были определены основные затраты, а также описана их социальная

эффективность. Так общие затраты на реализацию предложенных рекомендаций по совершенствованию системы вознаграждения персонала в ООО «Пласт Концепт» на 2025 год, составит 1 600 000 рублей.

Экономическая эффективность может быть достигнута только в том случае, если работники организации ООО «Пласт Концепт» выполняют свои обязанности с максимальной эффективностью, а высокая продуктивность возможна при наличии определенного уровня социальной защищенности.

Для анализа эффективности предложений в процессе разработки системы вознаграждений в ООО «Пласт Концепт» применяется формула для вычисления коэффициента эффективности.

Полученный коэффициент эффективности составляет 5,4%, такой показатель считается оптимальным для увеличения роста дохода от деятельности уже в первый год.

Заключение. Создание системы вознаграждений для сотрудников является важной задачей в области управления человеческими ресурсами, поскольку она оказывает непосредственное влияние на их мотивацию, эффективность и, в конечном итоге, на успех бизнеса. Формирование такой системы требует комплексного подхода, который учитывает как материальные, так и нематериальные аспекты, воздействия на работников.

В ходе написания теоретической части работы было дано определение, принципы формирования, элементы и методы оценки эффективности системы вознаграждения персонала в организации..

В ходе дальнейшей работы в практической части была дана общая характеристика деятельности ООО «Пласт Концепт». Проведен анализ системы вознаграждения персонала в компании. По результатам исследования выявлены проблемы, влияющие на повышение производительности и рентабельности компании ООО «Пласт Концепт», а именно:

- персонал не удовлетворен своей оплатой труда;

— необходимы рабочие меры социальной поддержки персонала.

В работе предложены варианты усовершенствования системы вознаграждения персонала для компании ООО «Пласт Концепт» и дана оценка социально-экономической эффективности предложений. Внедрение вариантов совершенствования системы вознаграждения персонала, повысят производительность, как коллектива, так и всей компании. У работников появится мотивация к результату своей деятельности, что будет способствовать повышению ответственности и улучшению качества выполнения задач.