

## Анализ материального стимулирования персонала ИП Кохан

*Лагулова Екатерина Сергеевна*

*Приамурский государственный университет им. Шолом – Алейхема*

*Студент*

### Аннотация

В статье проведен анализ материального стимулирования персонала ИП Кохан. Проведен анализ распределения работников по количеству лет стажа. А также проведен анализ текучести кадров оценка и рассмотрена структура и динамика численности персонала по годам.

**Ключевые слова:** стимулирование персонала, стаж работы, текучесть кадров, фонд оплаты труда.

### Analysis of material incentives for personnel in the organization «IP Kokhan»

*Lagulova Ekaterina Sergeevna*

*Sholom – Aleichem Priamursky State University*

*student*

### Abstract

In the article the analysis of material incentives for the staff of «IP Kokhan». The analysis of the distribution of workers by the number of years of experience. As well as the analysis of staff turnover assessment and considered the structure and dynamics of the number of staff by year.

**Key words:** staff incentives, work experience, staff turnover, payroll.

Изучение действующей системы стимулирования труда линейных сотрудников ИП Кохан [5] следует начать с постановки задач. Основными задачами исследования анализа является: выявление основных мотивационных механизмов стимулирования;

Проанализируем распределения работников по количеству лет стажа работы в сети салонов «Сударь».

Таблица 1 - Распределение работников по количеству лет стажа в сети салонов «Сударь»

Стаж (лет)	2015	2016 г.	2017 г.
	количество человек		
Менее одного года	5	5	9
Более одного года	3	3	2
Более двух лет	5	5	3
Более трех лет	7	5	6

На основе приведенных данных таблице 1 можно сделать следующий вывод: в 2016 году основную группу составляли служащие, работающие более трех лет. В 2017 году группа работников, которые работают более трех лет увеличилась на одного человека так-как произошел сдвиг, все работники в 2016 году, работают и в 2017 г. Так же произошли изменения в группе работников работающих менее одного года т.к. были наняты новые сотрудники.

Исходя из этого можно сделать вывод, что и количественно, и качественно персонал ИП Кохан, вполне сбалансирован, поскольку активность и динамизм молодых работников дополняется опытом и зрелостью людей более старшего возраста. К тому же образовательный уровень работников в целом соответствует занимаемым ими должностям и содержанию выполняемых функциональных обязанностей.

Мотивация труда в магазине основывается на уважении, признании и материальном вознаграждении.

В таблице 2- представлен анализ текучести кадров в ИП Кохан.

Таблица 2– Анализ текучести кадров в ИП Кохан в 2016-2017 гг

Показатель	2016 год	Доля %	2017 год	Доля %
Всего уволившихся, в том числе: по собственному желанию	6	35,2	10	58,8
За нарушение трудовой дисциплины	0	0	1	5,8
По другим причинам	0	0	0	0
Общая численность персонала	17	100	17	100
Коэффициент текучести кадров	35,2		64,7	

Из таблицы 2 можно сделать вывод о том, что по сравнению с 2016 годом текучесть кадров в 2017 году выросла больше чем на 20%. Что свидетельствует о сильной «текучести» кадров, в свою очередь это доказывает, что система стимулирования труда плохо развита.

Структура и динамика численности персонала по годам представлена в таблице 3.

Таблица 3 - Структура и динамика численности персонала по годам ИП Кохан

Категории персонала	Количество человек по годам			Структура, %			Динамика 2017г. к 2015г.
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	Чел.
Продавцы консультанты	15	14	12	78,9	70	70,5	-3
Помощник директора	1	2	1	5,2	10	5,8	0
Разнорабочий	1	1	1	5,2	5	5,8	0
Руководители (генеральный директор)	1	1	1	5,2	5	5,8	0

Главный бухгалтер	1	1	1	5,2	5	5,8	0
Менеджер по персоналу	0	1	1	0	5	5,8	+1
Всего персонал	19	20	17	100	100	100	-2

Исходя из данных таблицы 3 видно, что численность продавцов-консультантов с каждым годом снижается, что подтверждает теорию о увеличении текучести кадров в ИП. Численность персонала за конец анализируемого периода уменьшилась на 3 человека.

В организации предоставляется отпуск сотрудника, который составляет две календарных недели в год [5].

К тому же все без исключения работники не довольны отсутствием доплата за сверх урочную работу, работу в праздничные дни и совмещение должностей.

Примерная сумма минимальной заработной платы равна 9700 т.р. она зависит от календарных дней отработанных в месяц. Премия зависит от: нормативных потерь, объема и качества выполненной работы. У работников присутствует стимулирующая роль премий, так как премия зависит от личной заслуги[1].

Было проведено анкетирование, а именно среди продавцов-консультантов, в нем не принимал участие вспомогательный персонал один человек (разнорабочий) потому как он не влияет на деятельность ИП. Респондентам было предложено ответить на вопросы анкеты (см гл.1). Результаты анкетирования представлены в таблице 4.

Таблица 4 - Результаты анкетирования по определению коэффициента удовлетворенности продавцов-консультантов в сети салонов «Сударь»

Критерии	Количество респондентов(распределение по ответам)	оценка	Средний бал	Вес итоговой оценки ( от 1)	Бал с учетом веса
Удовлетворенность существующей системой материального стимулирования.	2	1	4,6	0,12	0,552
	2	4			
	1	7			
	0	10			
Понимание формирования зарплаты, ее справедливость	2	1	3,6	0,12	0,432
	3	4			
	0	7			
	0	10			
Возможность самореализации	2	1	4	0,11	0,44
	2	4			
	0	7			
	1	10			
Санитарно – гигиенические условия, график работы	0	1	4,6	0,11	0,506
	4	4			
	1	7			

	0	10			
Оценка психологического климата	2	1	4	0,1	0,4
	2	4			
	0	7			
	1	10			
Инициатива и участие персонала в совершенствовании работы сети магазинов	2	1	4,4	0,1	0,44
	1	4			
	1	7			
	1	10			
Сложность и разнообразие работы. Перспективы роста.	1	1	6,6	0,12	0,792
	2	4			
	2	7			
	1	10			
Смена места работы, увольнение	2	1	3,4	0,11	0,374
	2	4			
	1	7			
	0	10			
Итоговый балл					3,936

Если перевести получившийся коэффициент 3,9 в показатель в процентах – более удобную форму для оперирования, то в итоге можно сделать вывод о том, что в среднем, продавцы-консультанты сети салонов «Сударь» удовлетворен системой мотивации только на 39,3 %.

Расходы на оплату труда состоят из:

1) Для продавцов-консультантов применяется повременная форма оплаты труда. При ней заработок продавца-консультанта начисляется в соответствии с его тарифной ставкой (в размере 80рублей час) за фактически отработанное время.

В конце 2016 года в сети салонов сударь была изменена система оплаты труда продавцов-консультантов. Ранее она состояла из оклада в размере 20000 тысяч рублей + 3% от продаж. С 2017 года заработная плата продавца-консультанта рассчитывается за фактически отработанное время, в размере 80рублей час

Рассмотрим основные показатели оплаты труда в сети магазинов «Сударь», данные которой представлены в таблицы 5.

Таблица-5 Основные показатели оплаты труда в сети магазинов «Сударь»

Показатель	2015	2016	2017	Отклонения 2017 к 2016
Численность управленческого персонала	2	4	3	-1
Численность персонала торгового персонала	15	14	12	-2
<b>ФОТ за месяц</b>	<b>102000</b>	<b>162000</b>	<b>339320</b>	<b>+1773220</b>
1. Управленческий персонал	60000	120000	90000	-30000
2. Торговый персонал	375000	350000	232320	-117680
3. Вспомогательный персонал	17000	17000	17000	0
<b>ФОТ за год</b>	<b>1224000</b>	<b>1944000</b>	<b>4071840</b>	<b>+2127840</b>

1.	Управленческий персонал	720000	1440000	1080000	-360000
2.	Торговый персонал	4500000	4200000	2787840	-1412160
3.	Вспомогательный персонал	204000	204000	204000	0
	Средняя ЗП 1 рабочего за месяц	30133,3	34785,7	28276,6	-6509,04761

Средняя заработная плата одного рабочего за месяц складывается из: ФОТ за месяц разделить на Численность персонала, не включая премии и надбавки [4]. Из таблицы 5 видно, что средняя заработная с 2016г. по 2017г. снизилась на 6509рублей, это является достаточно значительной суммой для работников сети магазинов. ФОТ за год был рассчитан как: ФОТ за месяц умножили на 12 месяцев. Исходя из данных таблицы видно что, фонд оплаты труда за год увеличился на 2127840 рублей.

2) Дополнительной заработной платы – процент от продаж.

Который составляет:

- для стажёра - 3%
- для штатного сотрудника - 5%.

3) других поощрительных и компенсационных выплат в форме вознаграждений по итогам работы за месяц. Выплачиваются лишь в том случае если, был выполнен и перевыполнен план продаж.

Управленческому звену менеджеру по персоналу, главному бухгалтеру и помощнику директора начисляется оклад согласно штатному расписанию. В размере 25000-35000 тыс. рублей, в зависимости от занимаемой должности .

Таким образом, эффективное стимулирование заинтересованности продавцов - консультантов в повышении результативности функционирования ИП Кохан возможно лишь при эффективном корректировании системы оплаты и мотивации труда сотрудников.

Выходом из сложившейся экономической ситуации может стать, прежде всего, увеличение заинтересованности сбытового персонала в повышении результативности продаж для извлечения максимальной прибыли для достижения нужного эффекта необходима, поменять сложившуюся систему мотивации сбытового персонала путем развития имеющихся и внедрения новых методов морального и материального стимулирования [3].

### **Библиографический список**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации «Раздел VI ТК РФ Оплата и нормирование труда» Российская газета. 14.08.2017 г. Ст. 151
2. Жуков А.Л. Заработная плата // Проблемы теории и практики управления. 2013. № 5.
3. Филиппова Т.А, Моница А. О. Пути совершенствования системы мотивации и стимулирования персонала предприятия // Электронный научно-практический журнал «Гуманитарные научные исследования». 2016. № 5 .

- 
4. Хибовская Е.А. Динамика и фактор оплаты труда // Общество и экономика. 2015. №3.
  5. Официальный сайт сети салонов Сударь URL: <http://sudarvl.ru/form>