

УДК 331.1

**Семусева Екатерина Витальевна**

Факультет Экономики, финансов и коммерции  
Направление «Производственный менеджмент»  
Пермский государственный аграрно-  
технологический университет им.  
Д.Н. Прянишникова  
Россия, Пермь

semushevae@bk.ru

**ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ  
СТИМУЛИРОВАНИЯ СОТРУДНИКОВ В АО  
«ПЕРМСКИЙ МЯСОКОМБИНАТ»**

---

**Аннотация**

Статья посвящена вопросам стимулирования персонала работников пищевой промышленности. Целью статьи является оценка эффективности системы стимулирования персонала АО «Пермский мяскокомбинат». В исследовании применялись методы обобщения, анализа, анкетирования. Проанализированы результаты опроса сотрудников мяскокомбината об основных стимулах трудовой деятельности и сделаны выводы о необходимости их совершенствования.

**Ключевые слова:**

мяскокомбинат, персонал, оплата труда, стимулирование, материальные стимулы

---

**Ekaterina V. Semusheva**

Faculty of Economics, Finance and Commerce  
Direction "Production Management"  
Perm State Agrarian and Technological University  
D.N. Pryanishnikov  
Russia, Perm

semushevae@bk.ru

**WAYS TO IMPROVE THE STAFF INCENTIVE  
SYSTEM IN JSC "PERM MEAT-PACKING  
PLANT»**

---

**Abstract**

The article is devoted to the stimulation of the personnel of the food industry. The purpose of this article is to evaluate the effectiveness of the system of stimulation of personnel of JSC "Perm meat-packing plant". The study used methods of generalization, analysis, survey. The results of the survey of employees of the meat processing plant about the main incentives for work and conclusions about the need to improve them.

**Keywords:**

meat processing plant, personnel, remuneration, incentives, material incentives

---

В современных условиях, когда существует высокая конкуренция между организациями, каждый руководитель ищет все возможные способы, чтобы повысить качество продукции, увеличить эффективность труда, внедрить новые идеи.

Как справедливо утверждает Е.П. Бизина, одним из способов, содействующих решению этих задач, можно считать стимулирование персонала [1, с. 56].

Понятие «стимул» тесно связано с мотивацией и является внешним фактором, обуславливающим процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, в свою очередь, внутренним фактором является непосредственно мотив [2, с.287].

Мотивация формируется в результате системного воздействия внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов [4, с. 10].

В ходе проведения анкетирования сотрудников АО «Пермский мяскокомбинат» (всего было опрошено 30 сотрудников) определено, что основным мотивационным

фактором для работников анализируемого мясокомбината выступают методы материального стимулирования (рис. 1).

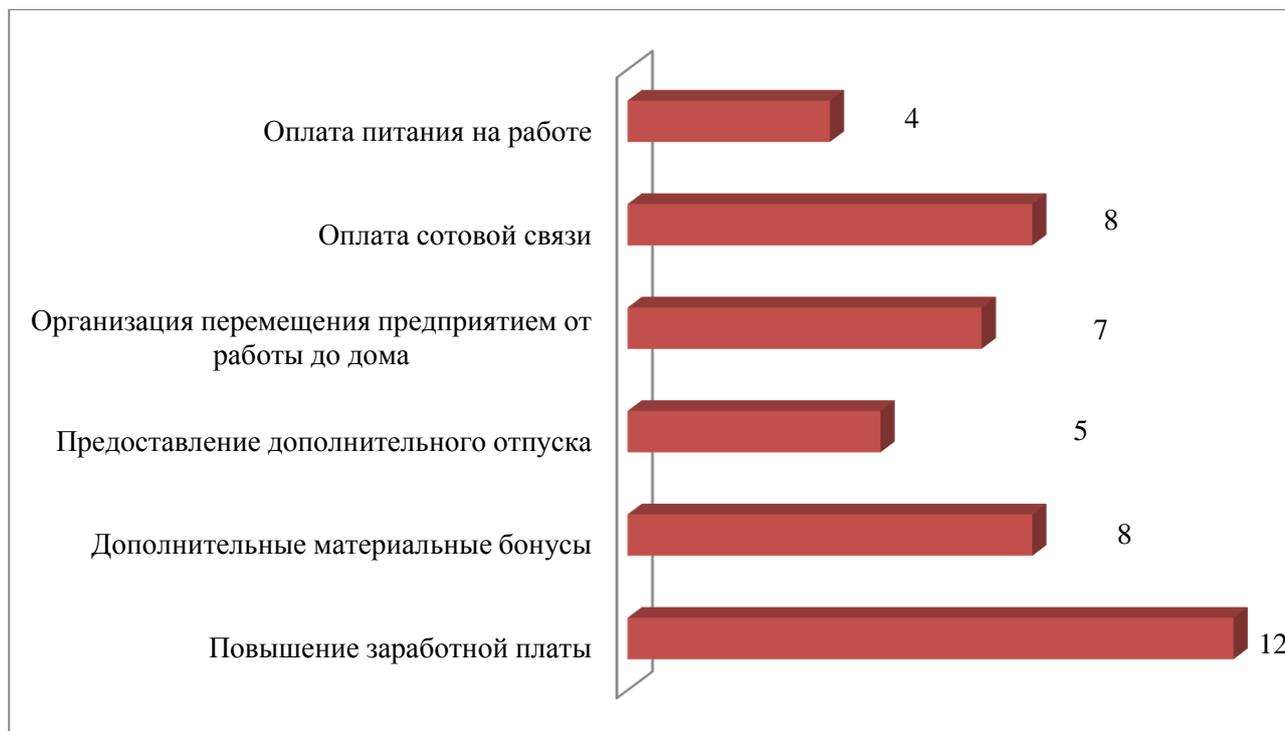


Рисунок 1 – Распределение результатов опроса сотрудников на вопрос: «В случае изменения содержания работы, что может удержать Вас в компании?»

Как видно из представленного рисунка, большинство сотрудников желают повышения заработной платы (положительные ответы всех сотрудников), дополнительные материальные бонусы, оплату сотовой связи, изменении организации рабочего транспорта.

В качестве направлений совершенствования материального стимулирования труда сотрудников АО «Пермский мясокомбинат» предлагается использовать принцип «кафетерия».

«Кафетерий» – это когда каждый выбирает себе определенные льготы из общего перечня в рамках индивидуально установленного лимита. Особенность данного решения в том, что лимиты устанавливаются не централизованно – одинаковые для определенных категорий сотрудников, а индивидуально – каждому, в зависимости от эффективности его работы (например, выполнении плана, стажа работы) [3, с. 135].

Сам механизм определения лимитов организован просто и понятно: люди зарабатывают «виртуальные деньги», за которые могут получить дополнительные блага.

Программа «Кафетерий» имеет следующие положительные характеристики в системе материального стимулирования:

1. Устраняется основной недостаток традиционной системы дополнительных выплат, при которой издержки распространяются на всех, а льготы получают избранные.

Работник видит уважение своего выбора, стремление компании удовлетворить важные для него потребности.

2. Уйти от «уровнировки» в предоставлении льгот.

3. Увязать предоставление льгот с индивидуальной результативностью.

4. Индивидуализировать мотивацию за счет того, что каждый человек может самостоятельно выбрать наиболее привлекательные для него услуги.

Программа не только мотивирует людей к повышению качества работы, но и стимулирует их к профессиональному росту и личностному развитию (многие выбирают обучение). Выгоды от нее получают обе стороны:

- компания – рост качества работ, своевременно реализованные проекты, успешно выполненные бизнес-задачи;

- сотрудник – услуги, которые максимально полно удовлетворяют его текущие потребности или дополнительный бонус.

И, наконец, эта программа хорошо влияет на положительный имидж работодателя [5, с. 847].

Учитывая размер предприятия, объемы дохода в качестве основных позиций в системе «кафетерия» предлагается включить следующие:

- оплата посещения бассейна (стандартная сумма при поступлении на работу – 1000 рублей в месяц (средняя стоимость 2-х посещений бассейна));

- оплата корпоративного обеда (стандартная сумма 1000 рублей в месяц);

- корпоративная карточка на приобретение продукции мясокомбината в сумме 1000 рублей в месяц.

Каждый работник ежегодно может выбрать себе из кафетерия одну позицию. На данные позиции предлагается применяться коэффициент в соответствии со

стажем работы в компании, а именно за каждый год работы начисляется дополнительно 10%.

Таким образом, за счет применения инновационных методов стимулирования персонала АО «Пермский мясокомбинат» удовлетворенность материальным обеспечением персонала будет увеличиваться, что скажется на росте производительности труда и общем улучшении экономических показателей анализируемого предприятия.

#### **Список использованных источников**

1. Бизина Е.П. Российский опыт стимулирования труда: особенности и возможности улучшения // Экономика, бизнес, инновации. Сборник статей Международной научно-практической конференции: в 2 частях. – 2018. – С. 54-56.

2. Ермаков Г.В., Борисова О.В. Мотивация и стимулирование работников на предприятии//Наука среди нас. – 2018. – № 1 (5). – С. 286-290.

3. Кокрина Е.В., Исакова П.А. Возможности повышения профессионального развития и мотивации персонала на примере метода «кафетерия» // Современные проблемы и перспективные направления инновационного развития науки. Сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции. – 2017. – С. 133-137.

4. Сосунова Е.В. Проблема оптимального использования методов стимулирования персонала в системе управления мотивацией // Экономическая среда. – 2018. – № 1 (23). – С. 9-14.

5. Юн Г. Д. Совершенствование системы нематериального стимулирования по принципу «кафетерия» // Экономика и социум. – 2017. – № 6-2 (37). – С. 841-848.