

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт управления бизнес-процессами и экономики

Кафедра «Экономика и управление в строительном комплексе»

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

_____ С.Б. Глоба

подпись

« _____ » _____ 20 ____ г.

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

Экономический механизм стимулирования работников предприятия

38.04.01 «Экономика»

38.04.01.01 «Управление финансами производственных комплексов»

Научный руководитель _____ к.э.н., доцент А.Ю. Чудновец
подпись, дата

Выпускник _____ Д.В. Кузнецова
подпись, дата

Рецензент _____ к.э.н., доцент А.А. Лукин
подпись, дата

Красноярск 2017

Аннотация

В данной выпускной квалификационной работе разработан экономический механизм стимулирования работников предприятия на основе анализа конкурентоспособности заработной платы.

В работе рассмотрены механизмы стимулирования работников в зарубежных странах, дано определение конкурентоспособности заработной платы, изучены факторы, оказывающие влияние на нее и особенности ее оценки.

По результатам проведенных исследований разработан экономический механизм стимулирования работников предприятия на основе методики анализа конкурентоспособности заработной платы. Данный механизм апробирован на примере пяти дистанций пути Красноярской дирекции инфраструктуры.

Выпускная квалификационная работа содержит 101 страницу, 21 таблицу, 22 рисунка, 102 источника.

Ключевые слова: стимулирование персонала, экономика труда, заработная плата, конкурентоспособность заработной платы

Содержание

Введение.....	4
1 Теоретические аспекты применения механизмов стимулирования труда на предприятии.....	7
1.1 Современный механизм стимулирования работников на предприятии. Опыт зарубежных стран.....	7
1.2 Понятие конкурентоспособности заработной платы.....	19
1.3 Факторы, влияющие на конкурентоспособность заработной платы.....	20
2 Экономический механизм стимулирования работников предприятия.....	29
2.1 Методика оценки конкурентоспособности заработной платы.....	29
2.2 Эконометрический анализ факторов, оказывающих влияние на уровень конкурентоспособности заработной платы.....	32
3 Анализ конкурентоспособности заработной платы дистанций пути Красноярской дирекции инфраструктуры Ошибка! Закладка не определена.	
3.1 Характеристика и основные показатели работы дистанций пути Красноярской дирекции инфраструктуры Ошибка! Закладка не определена.	
3.2 Особенности оценки конкурентоспособности заработной платы работников железнодорожного транспорта Ошибка! Закладка не определена.	
3.3 Анализ конкурентоспособности заработной платы дистанций пути Красноярской дирекции инфраструктуры Ошибка! Закладка не определена.	
Заключение.....	35
Список использованных источников.....	39
ПРИЛОЖЕНИЕ А – Е.....	48-101

Введение

В результате перехода к рыночным отношениям изменились психология и мировоззрение людей, а также их отношение к работе. Развитие предприятий зависит, прежде всего, от грамотной системы стимулирования персонала, поскольку ни одна система управления не будет правильно функционировать, если не будет разработана эффективная модель мотивации, ведь именно она способна побудить человека и коллектив в целом достигать личных и корпоративных целей. Ключевая роль в управлении организацией в целом и, в частности, управления персоналом заключается в определении способов повышения производительности и способов развития творческой инициативы, в первую очередь путем стимулирования сотрудников.

Было опубликовано много работ по разработке системы стимулирования, которые раскрывают теоретические и практические аспекты этой проблемы. В зарубежной и отечественной литературе вопросы стимулирования персонала рассматриваются в работах С. Адамса, К. Альдефера, П. Варра, В. Врума, Ф. Герцберга, Э. Лоулера, Д. Мак-Грегора, Д. Мак-Клеланда, А. Маслоу, У. Оучи, М. Портера, Б. Скиннера, Ф. Тейлора, Л. Якокки, О.С.Виханского, В.В. Гончарова, К.Н. Микульского, А.Н.Леонтьева, А.Н. Наумова, В.К. Тарасова, Ю.В.Тихонравова, В.В.Травина, С.А. Шапиро, В.И.Шкатуллы и др.

Эволюция различных подходов в изучении мотивации показала как положительные, так и отрицательные аспекты их применения, поскольку в теории и практике управления нет универсальной модели стимулирования персонала, которая бы отвечала различным требованиям. Существующие модели мотивации отличаются своим направлением и эффективностью. Анализ опубликованных работ по этой проблеме свидетельствует о необходимости дальнейшего развития и углубления теоретических и

практических основ мотивации и стимулирования труда по отношению к современной российской организации.

Целью выпускной квалификационной работы является разработка экономического механизма стимулирования работников предприятия на основе анализа конкурентоспособности заработной платы.

Для достижения поставленной цели были выдвинуты следующие задачи:

- 1) изучить зарубежные модели стимулирования персонала;
- 2) сформировать определение конкурентоспособности заработной платы
- 3) выявить факторы, оказывающие влияние на уровень конкурентоспособности заработной платы;
- 4) разработать показатели, формирующие конкурентоспособность заработной платы;
- 5) апробировать методику оценки конкурентоспособности заработной платы на монтерах пути Красноярской дирекции инфраструктуры – филиала ОАО «РЖД».

Объектом данного исследования являются процессы и механизмы мотивации и стимулирования персонала в организациях.

Предметом исследования является совершенствование механизма стимулирования работников современной организации с учетом требований рыночной экономики.

Теоретической и методологической основой диссертационного исследования послужили концептуальные положения фундаментальных и прикладных научных трудов отечественных и зарубежных ученых в области экономики труда, менеджмента, оплаты и стимулирования труда работников предприятий, публикации периодической печати по данным вопросам, материалы международных, всероссийских и региональных научно-практических конференций и семинаров.

В основу исследования положен системный подход к изучаемым экономическим явлениям. Круг поставленных задач определил

необходимость применения следующих методов: монографического, абстрактно-логического, графического, аналитического, экономико-статистического, анализа и синтеза.

Научная новизна работы заключается в том, что в настоящее время нет четко сформулированного определения конкурентоспособной заработной платы. Также на сегодняшний день при анализе конкурентоспособности заработной платы не учитывается круг показателей, оказывающих влияние на ее уровень, помимо простого сравнения с цифрами прожиточного минимума и средней заработной платы в регионе.

Практическая значимость определяется тем, что предложения и разработки автора могут быть применены при формировании кадровой стратегии предприятий в целях обеспечения повышения надежности, безопасности и производительности труда за счет привлечения и удержания высококвалифицированных кадров.

Основные положения работы докладывались и обсуждались на Международной конференции студентов, аспирантов и молодых учёных «Перспектив Свободный-2016», посвящённый Году образования в Содружестве Независимых Государств (Красноярск, 15-25 апреля 2016 г.), Международной конференции студентов, аспирантов и молодых учёных «Перспектив Свободный-2017», посвящённый Году экологии в Российской Федерации (Красноярск, 17-21 апреля 2017 г.).

Разработанный экономический механизм стимулирования труда был апробирован на дистанциях пути Красноярской дирекции инфраструктуры. Данная методика может быть рекомендована для использования в структурных подразделениях ОАО «РЖД» с целью улучшения управления трудовыми ресурсами.

1 Теоретические аспекты применения механизмов стимулирования труда на предприятии

1.1 Современный механизм стимулирования работников на предприятии. Опыт зарубежных стран

Стимулирование персонала является одной из основных функций надлежащего управления компанией, поскольку достижение целей предприятия напрямую зависит от того, насколько скоординированы усилия работников. Задача каждого руководителя заключается в создании самой привлекательной рабочей среды, которая бы стимулировала интерес, креативность и ответственность со стороны сотрудников. К сожалению, примеры из реальной жизни часто иллюстрируют неумелый подход к мотивации, что приводит к высокому уровню текучести кадров и низкой эффективности бизнеса.

Одна из главных причин, почему стимулирование труда является сложной работой на предприятии – это меняющаяся рабочая сила. Сотрудники, которые становятся частью организации, имеют различные потребности и ожидания. Разные сотрудники имеют разные убеждения, ориентиры, ценности и мышление. Но не все организации знают о разнообразии потребностей своей рабочей силы и, следовательно, не имеют и четкого представления о различных способах мотивации, которые бы способны были удовлетворить всем работникам.[3]

Успех любой компании напрямую зависит от того, насколько хорошо разработана система мотивации персонала и соблюдается ли последовательность ее выполнения. Слишком многие руководители считают, что чем больше льгот и вознаграждений они дадут работнику, тем выше будет его стимул к труду. Однако исследования в области стимулирования

труда показывают, что ситуация несколько иная. Они показали и научно доказали, что любая система мотивации персонала к работе содержит много парадоксов, которые следует учитывать руководству при развитии кадровой политики организации.

Грамотный подход к стимулированию персонала решает как минимум четыре задачи:

1. Компания получает возможность достичь желаемых результатов (например, определенную величину прибыли).
2. Работники ведут себя таким образом, который выгоден фирме, обеспечивая ее положительную репутацию на рынке.
3. Члены команды эффективно взаимодействуют друг с другом, достигая лучших результатов.
4. Специалисты работают в компании долгое время (таким образом, компании удается экономить на найме новых сотрудников, а также на времени накопления опыта и знаний).[4]

Стимулирование персонала становится особенно сложным тогда, когда организация значительно изменила роли сотрудников, поменяла организационную структуру и иерархические связи, сократила значительное число работников. Для лучшего понимания различных механизмов стимулирования персонала рассмотрен опыт зарубежных стран.

Японская модель мотивации характеризуется опережением роста производительности труда по отношению к росту уровня жизни населения, в том числе уровня заработной платы. В целях стимулирования предпринимательской деятельности государство не принимает существенных мер для контроля имущественного расслоения общества. Существование такой модели возможно только при высоком развитии у всех членов общества национального самосознания, приоритете интересов нации над интересами конкретного человека, готовности населения идти на определенные материальные жертвы ради благосостояния страны.

Основная характеристика японской модели стимулирования труда предполагает пожизненную занятость сотрудников компании. Срок службы занятости высоко ценится в японском обществе и является весьма важным, ведь он позволяет работникам лучше определиться с долгосрочными целями и участвовать в будущем компании. Работа становится частью личной жизни, и частная жизнь становится частью работы. Сотрудники посвящают всю свою жизнь в компании.

Другим фактором японской системы стимулирования является их акцент на командной работе, а не на отдельных рабочих заданиях. Японцы считают, что совместная работа повышает производительность труда, потому что всякий раз, когда возникают проблемы, рабочие могут остановиться и решить проблемы, не вызывая каких-либо дисциплинарных мер.

Японцы верят в естественный порядок в обществе и поэтому в японских организациях различные ранги и статусы, как правило, более важны, чем их имена. Наем работников и менеджеров в позиции начального уровня непосредственно из колледжа является распространенным явлением. Таким образом, традиционная система стимулирования строится с учетом трех факторов: профессионального мастерства, возраста и стажа работы. Размер оклада рабочего, инженера, руководителя низшего и среднего звеньев в зависимости от этих факторов осуществляется по тарифной сетке, с помощью которой определяется оклад (условно-постоянная часть заработной платы работника) как сумма выплат по трем разделам: за возраст, за стаж работы, за квалификацию и мастерство, характеризующиеся категорией и разрядом.

Большинство японских компаний в политике материального стимулирования используют синтезированные системы, которые сочетают элементы традиционной (возрастной и новой) трудовой тарификации работников. В синтезированной системе размер заработной платы определяется по четырем факторам — возраст, стаж, профессиональный разряд и результативность труда. Возраст и стаж работы являются основой

для традиционной персональной ставки, а профессиональный разряд и результативность труда служат базой для определения величины трудовой тарифной ставки, называемой «ставкой за квалификацию».

Таким образом, использование трудовой ставки исключает возможность автоматического роста заработной платы вне связи с повышением квалификации и трудовым вкладом работника, усиливая тем самым мотивацию к труду, которая в данном случае прямо зависит от результатов работы.

Американская модель построена на полном поощрении предпринимательской деятельности и обогащения самой активной части населения. Модель основана на социально-культурных особенностях нации — массовой ориентации на достижение личного успеха каждого, а также высоком уровне экономического благосостояния.

В основе системы мотивации в Соединенных Штатах лежит оплата труда. Наиболее распространенными являются различные модификации повременной системы оплаты труда со стандартизированными заданиями, дополненные различными формами бонусов.

В настоящее время среди наиболее распространенных форм оплаты труда в США, как для базовых, так и для вспомогательных рабочих является оплата труда, которая сочетает в себе элементы сдельной и повременной систем. В этом случае ежедневный заработок оплачивается в зависимости от количества часов работы, то есть является производением часовой тарифной ставки на количество отработанных часов. При невыполнении работником дневной нормы в натуральном выражении работу продолжают до выполнения нормы.

Данная система вознаграждения не предусматривает выплату премии, поскольку, по мнению американских экономистов, эти суммы уже заложены в высокой тарифной ставке рабочего и окладе служащего. Отличительной чертой рассматриваемой системы является простота расчета заработка и планирования затрат на оплату труда. Тем не менее, большинство фирм в

США и других странах склонны использовать системы, которые сочетают оплату труда с премированием.

В США широко используются коллективные системы премирования. Так, при применении системы «Скенлон» администрация и работники предприятия заранее определяют величину доли заработной платы в общей стоимости условно чистой продукции. В случае прибыльной работы предприятия и формирования сбережений заработной платы за счет достигнутой экономии создается премиальный фонд, который распределяется следующим образом: 25% направляется в резервный фонд для покрытия возможного перерасхода фонда заработной платы. Из оставшейся суммы 25% направляется на премирование администрации предприятия, 75% — на премирование рабочих.

Премии выплачиваются ежемесячно по результатам предыдущего месяца пропорционально трудовому участию работника на основе базовой заработной платы. В конце года резервный фонд полностью распределяется между работниками предприятия. Использование этой системы компанией «Мидленд-Росс» позволило увеличить производительность труда на 16% на том же оборудовании, сократить текучесть кадров с 36 до 2,6% и сократить количество нарушителей трудовой дисциплины вдвое.

При применении системы «Раккера» премии начисляются вне зависимости от полученной прибыли за предшествующий период. Премии рассчитываются в определенной пропорции от условно чистой продукции: при этом 25% фонда резервируется, а оставшаяся часть распределяется между рабочими и администрацией. В отличие от системы «Скенлон», эта система не предусматривает коллективного обсуждения распределения премии.

Гибкость системы оплаты труда определяется периодическими аттестациями сотрудников, на основе которых устанавливается уровень оплаты труда работников на следующий период. Заработная плата

пересматривается, как правило, в первый год работы каждые три месяца, после года работы — раз в полгода или год.

На некоторых американских предприятиях применяется новая система оплаты труда, в которой увеличение заработной платы зависит не столько от производительности, сколько от роста квалификации и количества профессий, которые были освоены. При этом работнику присваивается определенное количество баллов после каждой полученной специальности. Набрав соответствующую сумму баллов, он может получить прибавку к зарплате. При определении размера заработной платы определяющими факторами являются количество освоенных «единиц квалификации», уровень мастерства по каждой из них, квалификация по освоенным специальностям.

Основными преимуществами, выявленными в процессе введения оплаты труда в зависимости от уровня квалификации, являются: повышение удовлетворенности работой, повышение мобильности труда внутри предприятия, устранение промежуточных уровней управления, сокращение общего количества персонала, в основном за счет рабочих и мастеров. В то же время внутриотраслевые отношения заметно улучшаются, а качество работы растет. По мнению 72% опрошенных руководителей и работников, в результате внедрения такой системы на предприятиях уровень производства увеличивается, издержки и трудозатраты на производство единицы продукции сокращаются.

Французская модель мотивации труда характеризуется широким спектром экономических инструментов, включая стратегическое планирование и стимулирование конкуренции, гибкой системой налогообложения. Отличительной особенностью этого является включение стратегического планирования в рыночный механизм. Основой рыночных отношений во французской модели является конкуренция, непосредственно влияющая на качество продукции, удовлетворение потребностей населения в товарах и услугах, снижение издержек производства.

В политике системы формирования заработной платы французских фирм прослеживаются две тенденции: индексация заработной платы в зависимости от стоимости жизни и индивидуализация оплаты труда. Индексы потребительских цен учитываются практически на всех крупных предприятиях, что отражено в коллективных соглашениях с профсоюзами.

Принцип индивидуализации вознаграждения за труд во Франции осуществляется с учетом уровня профессиональной квалификации, качества выполненной работы, количества внесенных рационализаторских предложений и уровня мобильности сотрудников. Существует три основных подхода к реализации принципа индивидуализации оплаты труда:

1. Для каждого рабочего места, оцениваемого на основе коллективного соглашения, определяются минимальная заработная плата и «вилка» окладов. Оценка труда каждого сотрудника осуществляется по отношению к выполняемой работе, а не к труду работников, занятых на других рабочих местах. Критерии трудового вклада работника - это количество и качество его труда, а также участие в общественной жизни предприятия.

2. Заработок работников делится на две части: постоянный, в зависимости от должности или рабочего места, и переменный, который показывает эффективность труда работников. Кроме того, выплачиваются бонусы за высокое качество работы, добросовестное отношение к работе и т. д. Коллектив принимает активное участие в обсуждении вопросов оплаты труда в рамках специальных комиссий.

3. Предприятия осуществляют такие формы индивидуализации заработной платы, как участие в прибылях, продажа акций сотрудникам, выплата бонусов.

Во французской модели интерес представляет методология оценки труда (которая, как правило, носит многофакторный характер) и используемые критерии. Содержание этой методики в ее общем виде сводится к следующему. Предприятия используют градуированную оценку

эффективности работника (от 0 до 120 баллов) по шести показателям: профессиональные знания, производительность труда, качество работы, соблюдение правил техники безопасности, этика производства, инициативность.

Персонал предприятия при этом делится на 5 категорий. К высшей (первой) относятся те, кто набрал от 100 до 120 баллов; ко второй — набравшие от 76 до 99 баллов и т.д. В то же время существует ряд ограничений: к первой категории можно отнести не менее 5 и не более 10% работников одного подразделения и одной профессии, ко второй — от 30 до 40%, к третьей — от 35 до 45%. В случае отсутствия на работе от 3 до 5 дней в месяц надбавка сокращается на 25%, в течение 10 и более дней — на 100%.

Преимущество французской модели мотивации заключается в том, что она оказывает сильное стимулирующее воздействие на эффективность и качество труда, служит фактором саморегулирования размера фонда оплаты труда. В случае возникновения временных трудностей фонд оплаты автоматически сокращается, в результате чего предприятие безболезненно реагирует на конъюнктурные изменения. Модель обеспечивает широкую осведомленность сотрудников об экономическом положении предприятия.

В настоящее время в Великобритании существует две модели системы оплаты труда, которые зависят от прибыли: денежная и акционерная, что предполагает частичную оплату в виде акций. Кроме того, предусматривается возможность применения системы колеблющейся заработной платы, которая полностью зависит от прибыли компании.

В британских предприятиях распределение прибыли вводится, когда в соответствии с индивидуальным или коллективным договором в дополнение к установленной заработной плате регулярно уплачивается соответствующая доля от прибыли предприятия. В зависимости от базы для исчисления суммы, распределяемой через систему участия в прибылях, различают: участие в прибылях, участие в чистом доходе, участие в обороте или образованной стоимости, трудовое долевое участие, чисто трудовое участие.

Долевое участие в капитале предполагает приобретение основных фондов и оборотных средств на внесенные части личных сбережений работников в обмен на акции или облигации фирмы. Долевое участие в капитале влечет за собой передачу части прибыли (дохода) членам корпорации, в том числе в виде дивидендов или процентов, выплату пособий или премий предприятия.

Трудовое долевое участие объединяет вышеупомянутые формы. Работник предприятия получает доход по трем направлениям: основная заработная плата, доля от участия в прибыли на основе труда, доля от прибыли на основе вложенного им капитала.

Практическое применение указанных моделей новой системы оплаты труда в Великобритании показало, что доход работников от участия в прибылях в среднем составляет 3% от базового оклада, лишь в некоторых фирмах он достиг 10 % от оклада. После внедрения системы участия в прибылях количество рабочих мест выросло на 13%, при этом средняя зарплата на фирмах с данной системой участия оказалась на 4% ниже, чем в обычных фирмах.

В то же время участие в прибылях в форме распределения акций положительно влияет как на компании, так и на ее сотрудников, улучшает их отношение к работе, создает благоприятную атмосферу в компании, побуждает к более эффективной работе. Вследствие применения системы участия можно ожидать значительного повышения производительности труда.

Немецкая модель мотивации труда основана на том, что в ее центре находится человек с его интересами как свободная личность, осознающая свою ответственность перед обществом. Свобода в экономическом смысле означает понимание интересов общества и нахождение своего места в системе производства и потребления. Но не каждый гражданин может трудиться соответствующе требованиям рынка.

Немецкая рыночная экономика называется социальной, потому что государство создает условия для всех граждан, подавляет проявление несправедливости и защищает всех обездоленных и беззащитных: безработных, больных, стариков и детей. Социальная справедливость и солидарность являются незаменимыми предпосылками социального согласия.

Западные исследователи пришли к выводу, что гармоничное сочетание трудовых стимулов и социальных гарантий является одной из наиболее оптимальных моделей, когда-либо известных в истории экономических теорий. Эта модель предусматривает как экономическое благосостояние, так и социальные гарантии в равной степени.

Шведская модель мотивации труда отличается сильной социальной политикой, направленной на снижение имущественного неравенства путем перераспределения национального дохода в пользу менее обеспеченных слоев населения. Начиная с 50-х годов, шведские профсоюзы проводят политику так называемой «солидарной заработной платы», основанной на таких принципах: равная оплата за равный труд, сокращение разрыва между минимальной и максимальной ставками заработной платы.

Политика солидарной заработной платы направлена на решение ряда целевых задач. Прежде всего, наряду с рыночной конкуренцией она дополнительно стимулирует процесс постоянного обновления производства на основе новейших достижений науки и техники. В то же время соблюдается принцип равной оплаты за равный труд, что в шведском понимании означает, что сотрудники разных предприятий, имеющих одинаковые квалификации и выполняющие аналогичную работу, получают одинаковую зарплату независимо от результатов хозяйственной деятельности предприятия.

Если, например, из 10 предприятий одной отрасли 3 являются высокодоходными, 5 — среднего уровня, а 2 — убыточными, то на любом из

них получают одинаковую заработную плату за один и тот же труд, а именно на среднем уровне, зафиксированном в отраслевом соглашении.

Шведские профсоюзы не позволяют владельцам низкорентабельных предприятий снижать заработную плату ниже установленного на переговорах по перезаключению коллективных трудовых соглашений общего уровня. Это побуждает предпринимателей либо модернизировать производство, либо закрывать предприятие. Таким образом, политика солидарной заработной платы способствует росту рентабельности предприятий.

Другим характерным признаком солидарной заработной платы является сужение разрыва между минимальной и максимальной заработной платой. Сама система определения единого уровня повышения заработной платы способствует ее выравниванию: заработная плата растет у низкооплачиваемых работников и сдерживается у высокооплачиваемых.

Кроме того, в ходе переговоров о повторном подписании коллективных договоров профсоюзы, как правило, стремятся включить в них специальные пункты по опережающим темпам роста заработной платы для низкооплачиваемых категорий персонала. Все это создает благоприятные условия для воспроизводства высококвалифицированного труда, как в материальной, так и в непроизводственной, интеллектуальной сферах деятельности.

Современные тенденции формирования зарубежных систем мотивации труда в обобщенном виде приведены в таблице 1.

Таким образом, можно сделать вывод, что человеческие ресурсы являются одним из наиболее важных элементов любой компании. Рентабельность компании напрямую зависит от эффективности работы сотрудников.

Таблица 1.1 Особенности формирования зарубежных систем мотивации труда

Страна	Основные факторы мотивации труда	Отличительные особенности мотивации труда
Япония	Профессиональное мастерство Возраст Стаж Результативность труда	Пожизненный найм Единовременное пособие при выходе на пенсию
США	Поощрение предпринимательской активности Качество работы Высокая квалификация	Сочетание элементов сдельной и повременной систем Участие в прибыли Технологические надбавки Премии за безаварийную работу, длительную эксплуатацию оборудования и инструмента Соблюдение технологической дисциплины Система двойных ставок
Франция	Квалификация Качество работы Количество рационализаторских предложений Уровень мобилизации	Индивидуализация оплаты труда Балльная оценка труда работника по профессиональному мастерству, производительности труда, качеству работы, соблюдению правил техники безопасности, этике производства Инициативность Дополнительные вознаграждения (воспитание детей, предоставление автомобиля, обеспечение по старости)
Великобритания	Доход	Участие в прибылях Долевое участие в капитале Трудовое долевое участие Чисто трудовое участие
Германия	Качество	Стимулирование труда Социальные гарантии
Швеция	Солидарная заработная плата	Дифференциация системы налогов и льгот Сильная социальная политика

Человеческие ресурсы и персонал компании являются тождественными понятиями. Это один из наиболее важных источников компании. Она включает в себя всех сотрудников компании и их характеристики, полезные для продуктивной работы. В настоящее время персонал компании рассматривается как один из наиболее важных источников и значимых элементов системы, которая необходима для ее надлежащего

функционирования. Существуют различные схемы управления человеческими ресурсами, которые зависят от конкретных требований компании. Одним из таких механизмов стимулирования персонала является анализ конкурентоспособности заработной платы.

1.2 Понятие конкурентоспособности заработной платы

Существует множество определений понятия конкурентоспособности. Одни из подходов, предложенный Р.А. Фатхутдиновым, определяет конкурентоспособность как свойство объекта, характеризующееся степенью реального или потенциального удовлетворения конкретной потребности сравнению со степенью удовлетворения аналогичными объектами, представленными на данном рынке [9].

Согласно ТК РФ, заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) [21].

Согласно теории справедливости люди субъективно сопоставляют свой доход за проделанную работу с вознаграждением других людей, которые затратили аналогичные усилия.

Таким образом, конкурентоспособной заработной платой можно назвать такой уровень оплаты труда, при котором доход работника позволяет удовлетворить его необходимые и желаемые потребности и который не

уступает уровню оплаты труда в других предприятиях, который бы мог получить работник при аналогичных затратах труда.

При конкурентоспособной заработной плате у работника повышается лояльность (привязанность, преданность) к данной организации, появляется чувство стабильности и уверенности в завтрашнем дне. Также при обеспечении конкурентоспособной заработной платой возрастает престижность работодателя на рынке труда, что характеризует его организацию как динамично развивающуюся, стабильную и надежную.

Анализ конкурентоспособности заработной платы является неотъемлемым условием эффективного управления трудовыми ресурсами и позволяет своевременно корректировать кадровую политику, вносить изменения в системы оплаты и премирования труда, системы социальных льгот и гарантий. Все это позволяет повысить надежность, безопасность и производительность труда за счет привлечения и удержания высококвалифицированных кадров.

1.3 Факторы, влияющие на конкурентоспособность заработной платы

В настоящее время анализ конкурентоспособности заработной платы работников осуществляется путем простого сравнения с цифрами прожиточного минимума и средней заработной платы в регионе. Однако на конкурентоспособность заработной платы влияет значительное количество факторов, которые в настоящий момент не учитываются. Их можно разделить на 2 группы: внешние факторы и внутренние.

К внутренним факторам, влияющим на конкурентоспособность заработной платы можно отнести:

- уровень мотивации труда работников предприятия
- показатели движения кадров на предприятии.

Внешние факторы, влияющие на конкурентоспособность заработной платы:

- показатели состояния рынка труда в регионе (коэффициент напряженности на рынке труда и показатели уровня безработицы)
- заработная плата в предприятиях-конкурентах на рынке труда в регионе.

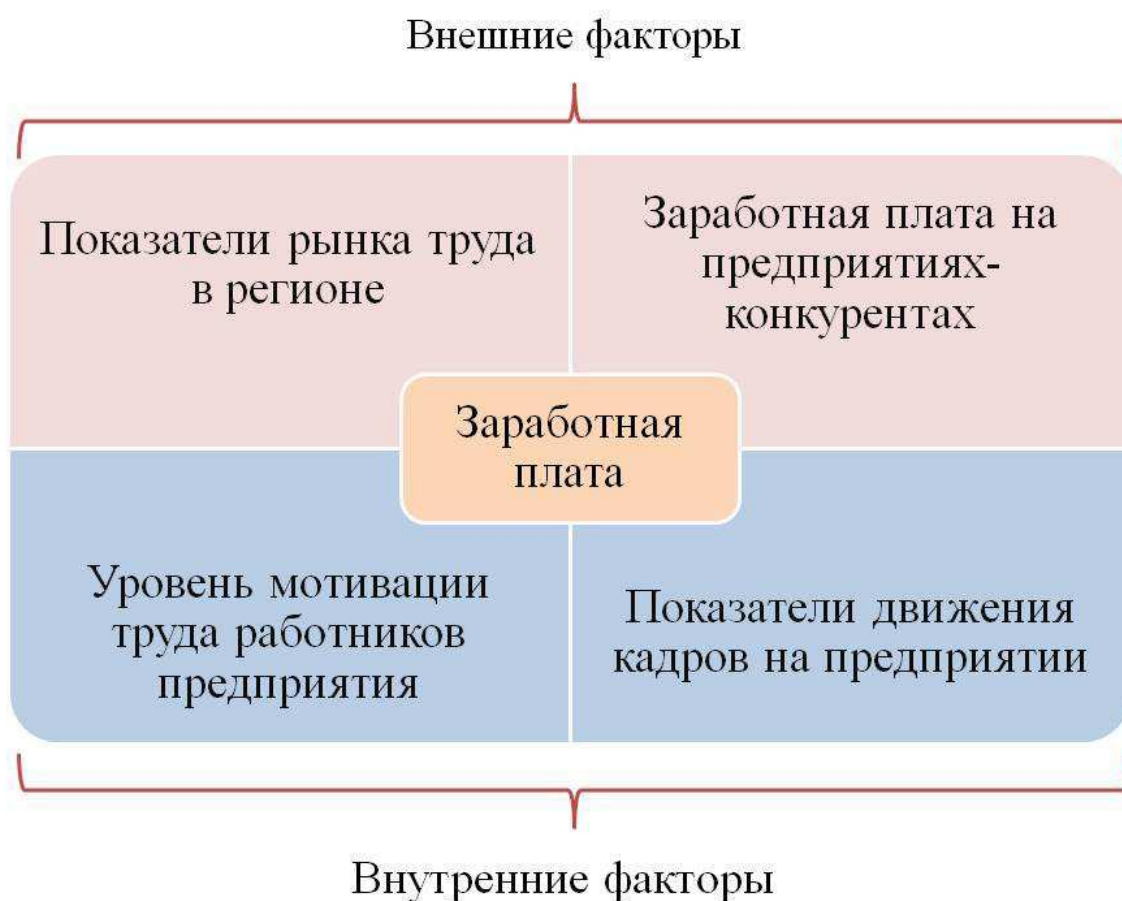


Рисунок 1.1 – Факторы, влияющие на конкурентоспособность заработной платы

Одной из ключевых характеристик рынка труда является безработица. Уровень безработицы – отношение численности безработных определенной возрастной группы к численности экономически активного населения соответствующей возрастной групп. Он измеряется в процентах и рассчитывается по формуле (1.1):

$$U_{\text{безраб}} = \frac{S_{\text{безраб}}}{S_{\text{ЭАН}}} * 100, \quad (1.1)$$

где

$U_{\text{безраб}}$ – уровень безработицы, проц.;

$S_{\text{безраб}}$ – число безработных, чел.;

$S_{\text{ЭАН}}$ – экономически активное население (занятые и безработные), чел.[10].

Уровень безработицы меняется в зависимости от экономической ситуации в стране в целом и в конкретном регионе, и в разных регионах он может существенно отличаться. Коэффициент напряженности является относительным показателем, характеризующим рынок труда, и показывает, сколько безработных, состоящих на учете в службе занятых, приходится на одну свободную вакансию, то есть определяет соотношение спроса и предложения на рабочую силу.

$$K_{\text{н}} = \frac{S_{\text{незан}}}{N_{\text{вак}}} * 100, \quad (1.2)$$

где

$S_{\text{незан}}$ – численность населения, не занятого трудовой деятельностью, или безработного населения, чел.;

$N_{\text{вак}}$ – число вакантных должностей и свободных рабочих мест, шт. [10]

Чем выше число безработных, тем напряженнее ситуация на рынке труда и тем сложнее найти работу. В таком случае, работники предприятия будут бояться потерять свои рабочие места. И, наоборот, при низком уровне коэффициента напряженности наблюдается большое число вакантных мест и экономически активное население становится наиболее подвижным. В

данной ситуации руководству предприятия рекомендуется направлять политику предприятия на удержание квалифицированных кадров.

При анализе статистических данных нужно учитывать, что значения показателей являются средними для региона, поэтому необходимо изучить рынок труда всех населенных пунктов, в которых расположены предприятия. Так, предприятия, находящиеся в малонаселенных городах, с неразвитой инфраструктурой, можно отнести к предприятиям, которые находятся на статичном рынке труда. Коэффициент напряженности в малых городах и поселках очень высок, так как зачастую предприятие, предоставляющее рабочие места, является градообразующим. И, наоборот, рынок труда в развитых городах и поселках, в которых развита экономическая деятельность, можно охарактеризовать как динамичный, с большим числом рабочих мест.

Еще одним внешним фактором, влияющим на конкурентоспособность заработной платы, является заработная плата на предприятиях-конкурентах. Данный показатель зависит от многих факторов, которые представлены на рисунке 1.2.

В первую очередь уровень средней заработной платы в регионе зависит от его экономической характеристики. Природно-климатические условия определяют особенности экономики региона, а именно наличие природных ресурсов, развитость транспортной сети, экономические связи с другими регионами. Так, в регионах, располагающих большим количеством полезных ископаемых, развиты добывающие и обрабатывающие производства. Некоторые территории являются крупными транспортными узлами за счет своего географического положения. Другие регионы имеют благоприятные условия для развития мелкого и среднего бизнеса.



Рисунок 1.2 – Факторы, влияющие на средний уровень заработной платы на рынке труда в регионе

Еще одним важным фактором является социальная и экономическая политика в сфере труда. К ним относятся различные льготы и гарантии для населения, программы по поддержке малого и среднего бизнеса. Также на уровень средней заработной платы влияет экономическая ситуация страны. Так, в период экономического кризиса, могут значительно снижаться доходы населения.

Разделение факторов, оказывающих влияние на конкурентоспособность заработной платы, на внутренние и внешние помогает работодателю оценить степень их влияния и возможность управления ими. Так, повлиять на внешние факторы работодатель не в силах,

поэтому главной задачей является оценка и корректировка внутренних факторов.

Заставить работать можно любого человека, но не каждый руководитель способен заинтересовать работника, организовать работу таким образом, чтобы он смог полюбить и качественно выполнять свою работу. Поэтому оценка уровня мотивации работников позволяет усовершенствовать методы стимулирования работников и открыть новые резервы для повышения трудоспособности и вовлеченности персонала в трудовой процесс.

Методы мотивация можно разделить на две группы: материальные и нематериальные. Первые в свою очередь делятся на денежные и неденежные. Денежные методы мотивации оказывают непосредственное влияние на уровень конкурентоспособности заработной платы, повышая его путем увеличения дохода работника. К ним относятся различные премии, доплаты, надбавки и льготы. Неденежные методы мотивации не приносят работнику дополнительного дохода, они компенсируют его затраты. К таким методам мотивации относятся медицинское обслуживание и страхование, компенсация транспортных расходов и льготные поездки, путевки и питание. Нематериальные методы же оказывают косвенное воздействие на конкурентоспособность заработной платы, влияя в большей степени на удовлетворенность работника с физической и духовной стороны, повышая престиж компании и преданность сотрудников. К ним можно отнести награды, возможность карьерного роста, стажировки и повышение квалификации, организация свободного времени, гибкий график и прочее. Так, в сложные времена, когда работодатель вынужден снижать уровень заработной платы, именно методы нематериальной мотивации оказывают наибольшее влияние на работников предприятия и позволяют сохранить высококвалифицированные кадры до стабилизации экономической ситуации.



Рисунок 1.3 – Методы мотивации персонала

Еще одним внутренним фактором, влияющим на конкурентоспособность заработной платы, являются показатели движения кадров на предприятии.

Текучесть кадров - движение рабочей силы, обусловленное неудовлетворенностью сотрудника рабочим местом или неудовлетворенностью организации конкретным специалистом. Данный показатель отображает, как долго специалист находится на своей работе [84].

Оценить текучесть кадров на предприятии можно с помощью коэффициента текучести, который рассчитывается по формуле:

$$K_{\text{тек}} = \frac{Ч_{\text{ув}}}{Ч_{\text{ср}}} * 100\% , \quad (1.3)$$

где

$K_{\text{тек}}$ – коэффициент текучести, проц.;

$Ч_{\text{ув}}$ – количество уволенных сотрудников, чел.;

$Ч_{\text{ср}}$ – среднесписочная численность, чел. [10]

Текучесть бывает внутриорганизационной и внешней. В первом случае подразумевается трудовое перемещение персонала внутри организации, во втором – между разными предприятиями.

Также различают естественную и излишнюю текучесть. Естественная текучесть полезна для организации, поскольку она способствует обновлению кадрового состава предприятия, позволяет обеспечить его новыми высококвалифицированными специалистами. Естественная текучесть составляет 3-5% в год.

Излишняя же текучесть (превышает значение естественной текучести) говорит о неудовлетворенности работников и создает трудовые, организационные и другие проблемы для предприятия. Причины излишней текучести и пути ее решения представлены в таблице 1.2.

Таблица 1.2 Причины увольнения персонала и методы решения излишней текучести кадров

Причины увольнения	Пути решения
Неверный подбор персонала	<ul style="list-style-type: none"> - Полная информированность сторон - Отсутствие спешки в процессе персонала - Требовательное отношение к рекрутинговому агентству
Плохая адаптация персонала	<ul style="list-style-type: none"> - Принятие мер по улучшению адаптации новых сотрудников - Контроль процесса адаптации сотрудников
Неудовлетворенность условиями труда	<ul style="list-style-type: none"> - Улучшение условий труда - Мониторинг потребностей сотрудников
Неудовлетворенность руководством	<ul style="list-style-type: none"> - Постоянное обучение, повышение квалификации для управленческого персонала
Отсутствие возможности карьерного роста	<ul style="list-style-type: none"> - Предоставление сотрудникам возможности профессионального роста - Содействие и поддержка различных методов обучения персонала

Продолжение таблицы 1.2

Причины увольнения	Пути решения
Неудовлетворенность сотрудником со стороны руководителя	- Изначальная установка необходимых требований к соискателю - Ответственное отношение к процессу поиска персонала
Плохая эмоциональная обстановка в коллективе	- Изучение обстановки в коллективе - Наличие штатного специалиста по психологии и коммуникации внутри коллектива

Мероприятия по снижению текучести кадров должны быть направлены на анализ причин увольнения работников. Выявление и оценка данных причин поможет предупредить увольнение сотрудников и вызванных этим явлением неблагоприятных последствий.

В разных странах существуют различные подходы к мотивации и стимулированию персонала. Существующие модели мотивации отличаются своим направлением и эффективностью.

Задачи повышения эффективности как индивидуальной, так и групповой трудовой деятельности являются проявлением одной из наиболее значимых теоретических и практических проблем, решение которой составляет основу развития организации.

Выявление ресурсов качественного управления выступает одним из стратегических приоритетов развития организации. Без глубокого изучения таких явлений как потребности и мотивы, восприятие систем стимулирования невозможно говорить о научности подходов к решению проблем управления, развитию современной организации в условиях нарастающей конкуренции.

Опыт российских организаций, осмысленный и соотнесенный с мировой экономической практикой приобретает в этих условиях особое значение.

2 Экономический механизм стимулирования работников предприятия

2.1 Методика оценки конкурентоспособности заработной платы

На основе выявленных факторов, оказывающих влияние на уровень конкурентоспособности заработной платы, была разработана методика ее оценки. Для приведения всех выявленных показателей к единому был разработан обобщенный коэффициент – $k_{об}$, чем выше его значение, тем конкурентоспособнее заработная плата:

$$k_{об} = k_1 * k_2 * k_3 * k_4 * k_5 * k_6, \quad (2.1)$$

где

k_1 – отношение заработной платы исследуемой группы работников к средней заработной плате в регионе;

k_2 – отношение заработной платы исследуемой группы работников к средней заработной плате в отрасли;

k_3 – отношение заработной платы исследуемой группы работников к заработной плате данной категории работников на предприятии (руководители, специалисты, рабочие, служащие);

k_4 – темп роста заработной платы;

k_5 – отношение коэффициента текучести данной категории работников на предприятии к коэффициенту текучести исследуемой группы работников;

k_6 – состояние рынка труда в населенном пункте.

Коэффициенты k_1 – k_6 рассчитываются по формулам 2.2-2.7.

$$k_1 = \frac{\text{среднемесячная заработная плата исследуемой группы работников}}{\text{средняя заработная в регионе}} \quad (2.2)$$

Если значение коэффициента меньше единицы, это говорит о том, что в данном регионе преобладают виды экономической деятельности, в которых высокий уровень заработной платы. Например, высокий уровень заработной платы у работников добывающих промышленности, обрабатывающих производств, банковской и финансовой сферы.

$$k_2 = \frac{\text{среднемесячная заработная плата исследуемой группы работников}}{\text{средняя заработная в отрасли}} \quad (2.3)$$

Если значение данного показателя меньше единицы, то в данной отрасли в данном регионе имеются предприятия с более высокой заработной платой.

$$k_3 = \frac{\text{среднемесячная заработная плата исследуемой группы работников}}{\text{среднемесячная заработная плата данной категории работников}} \quad (2.4)$$

Значение данного показателя может быть меньше единицы, если в данном предприятии есть более высокооплачиваемые должности в исследуемой категории работников.

$$k_4 = \frac{\text{среднемесячная зараб.плата исслед.группы работников за базисный год}}{\text{среднемесячная зараб.плата исслед.группы работников за отчетный год}} \quad (2.5)$$

Чем выше темп роста заработной платы, тем более привлекательной она становится для работника, повышается его производительность труда.

$$k_5 = \frac{\text{коэффициент текучести данной категории работников}}{\text{коэффициент текучести исследуемой группы работников}} \quad (2.6)$$

Слишком высокий коэффициент текучести говорит о плохой психологической обстановке в коллективе либо о негативных

организационных факторах на предприятии. В таком случае требования работников к уровню заработной платы повышаются при прочих равных условиях. Поэтому если коэффициент текучести исследуемой группы работников превышает коэффициент текучести данной категории работников в целом, то коэффициент k_5 снижает конкурентоспособность заработной платы.

$$1 \leq k_6 \leq 2 \quad (2.7)$$

Показатель состояния рынка труда в месте расположения предприятия оценивается с помощью метода экспертной оценки, так как отсутствуют показатели по отдельным населенным пунктам (городам, поселкам). Критерии оценки представлены в таблице 1.1. В состав экспертной комиссии входят специалисты службы управления персоналом исследуемых предприятия, специалисты службы занятости и социально-экономических подразделений регионов, а также руководители исследуемых предприятий.

Таблица 2.1 – Критерии оценки показателя рынка труда

Характеристика	Баллы	
	1	2
Состояние рынка труда	динамичный	статичный
Выбор альтернативных рабочих мест	большой	маленький
Уровень заработной платы на предприятиях-конкурентах	высокий	низкий

В зависимости от характеристики рынка труда в данном населенном пункте выставляется оценка от 1 до 2: чем динамичнее рынок труда, чем больше выбор альтернативных рабочих мест, чем выше заработная плата на предприятиях-конкурентах, тем ниже данный показатель.

2.2 Эконометрический анализ факторов, оказывающих влияние на уровень конкурентоспособности заработной платы

В разработанной методике учитываются лишь экономические и социальные факторы, для ее совершенствования была поставлена задача поиска связей уровня обобщенного показателя с показателями эффективности работы предприятия.

Для совершенствования методики оценки конкурентоспособности заработной платы и выявления влияния на ее уровень других факторов, строится уравнение множественной регрессии.

Множественная регрессия - уравнение связи с несколькими независимыми переменными:

$$y = f(x_1, x_2, \dots, x_p), \quad (2.8)$$

где

y - зависимая переменная (результативный признак);

x_1, x_2, \dots, x_p - независимые переменные (факторы).

Построение уравнения множественной регрессии начинается с решения вопроса о спецификации модели. Он включает в себя два круга вопросов: отбор факторов и выбор вида уравнения регрессии.

Включение в уравнение множественной регрессии того или иного набора факторов связано прежде всего с представлением исследователя о природе взаимосвязи моделируемого показателя с другими экономическими явлениями. Факторы, включаемые во множественную регрессию, должны отвечать следующим требованиям.

1. Они должны быть количественно измеримы. Если необходимо включить в модель качественный фактор, не имеющий количественного измерения, то ему нужно придать количественную определенность.

2. Факторы не должны быть интеркоррелированы и тем более находиться в точной функциональной связи.

Отбор факторов производится на основе качественного теоретико-экономического анализа. Однако теоретический анализ часто не позволяет однозначно ответить на вопрос о количественной взаимосвязи рассматриваемых признаков и целесообразности включения фактора в модель. Поэтому отбор факторов обычно осуществляется в две стадии: на первой подбираются факторы исходя из сущности проблемы; на второй – на основе матрицы показателей корреляции определяют статистики для параметров регрессии.

Для проверки наличия коллинеарности или мультиколлинеарности необходимо построить корреляционную матрицу, используя Сервис⇒Анализ данных⇒Корреляция табличного процессора MS Excel.

Используя Сервис⇒Анализ данных⇒Корреляция табличного процессора MS Excel, заполняется диалоговое окно "Регрессия" с выделением диапазонов значения для входного интервала Y и X. При этом во входной интервал X входят все значения переменных, включенных в регрессию.

На основании произведенных расчетов строится уравнение линейной регрессии. Для вычисления параметров регрессии используется Сервис⇒Анализ данных⇒Регрессия табличного процессора MS Excel.

Указанный коэффициент множественной корреляции R, наряду с коэффициентом детерминации R^2 и скорректированным коэффициентом детерминации будет приведен в верхней таблице рабочего листа вывода итогов.

Затем вычисляются частные коэффициенты корреляции между каждой из независимых переменных и зависимой по формулам:

$$r_{yx_2} = \sqrt{1 - \frac{1 - R^2_{yx_2x_4}}{1 - R^2_{yx_2}}}, r_{yx_4} = \sqrt{1 - \frac{1 - R^2_{yx_2x_4}}{1 - R^2_{yx_4}}} \quad (2.9)$$

Строятся частные регрессионные уравнения, предварительно определив средние значения зависимой и независимых переменных, входящих в регрессионное уравнение. Для вычисления частных коэффициентов детерминации снова используется функция Сервис⇒Анализ данных⇒Регрессия табличного процессора MS Excel.

Частное уравнение регрессии характеризует взаимосвязь зависимой переменной y от независимой x_i при неизменном уровне всех остальных (значения всех остальных переменных считается равным их среднему).

Производится проверка значимости частных коэффициентов корреляции, используя t -критерий Стьюдента при уровне значимости 0,05. Значение статистики t вычисляется по формуле:

$$t = \frac{r_x}{\sqrt{1-r_x^2}} \sqrt{n-2} \quad (2.10)$$

Долю дисперсии, объясняемую регрессией, в общей дисперсии результативного признака y характеризует коэффициент (индекс) детерминации R^2

$$R^2 = \frac{\sum (x - \bar{x})^2}{\sum (x - \bar{x})^2}. \quad (2.11)$$

Таким образом, на основе рассчитанных коэффициентов, можно оценить конкурентоспособность заработной платы работников предприятия и корректировать кадровую политику, то есть придерживаться стратегии целевого отбора или, напротив, направить ее на удержание квалифицированных трудовых ресурсов.

С помощью эконометрических методов можно провести поиск связей уровня обобщенного показателя с показателями эффективности работы предприятия и таким образом повысить конкурентоспособность заработной платы за счет изменения результатов работы предприятия.

Заключение

В данной выпускной квалификационной работе построен экономический механизм стимулирования персонала на основе анализа конкурентоспособности заработной платы работников и решены следующие задачи:

1) Рассмотрен подход зарубежных стран в вопросах стимулирования персонала.

Основная характеристика японской модели стимулирования труда предполагает пожизненную занятость сотрудников компании. Другим фактором японской системы стимулирования является их акцент на командной работе, а не на отдельных рабочих заданиях.

Американская модель построена на полном поощрении предпринимательской деятельности и обогащения самой активной части населения. В основе системы мотивации в Соединенных Штатах лежит оплата труда. Наиболее распространенными являются различные модификации повременной системы оплаты труда со стандартизированными заданиями, дополненные различными формами бонусов.

Французская модель мотивации труда характеризуется широким спектром экономических инструментов, включая стратегическое планирование и стимулирование конкуренции, гибкой системой налогообложения. В политике системы формирования заработной платы французских фирм прослеживаются две тенденции: индексация заработной платы в зависимости от стоимости жизни и индивидуализация оплаты труда.

В настоящее время в Великобритании существует две модели системы оплаты труда, которые зависят от прибыли: денежная и акционерная, что предполагает частичную оплату в виде акций. Кроме того, предусматривается возможность применения системы колеблющейся заработной платы, которая полностью зависит от прибыли компании.

Немецкая модель мотивации труда основана на том, что в ее центре находится человек с его интересами как свободная личность, осознающая свою ответственность перед обществом. Западные исследователи пришли к выводу, что гармоничное сочетание трудовых стимулов и социальных гарантий является одной из наиболее оптимальных моделей, когда-либо известных в истории экономических теорий. Эта модель предусматривает как экономическое благосостояние, так и социальные гарантии в равной степени.

Шведская модель мотивации труда отличается сильной социальной политикой, направленной на снижение имущественного неравенства путем перераспределения национального дохода в пользу менее обеспеченных слоев населения.

2) Дано определение конкурентоспособности заработной платы.

В данной работе под конкурентоспособной заработной платой понимается такой уровень оплаты труда, при котором доход работника позволяет удовлетворить его необходимые и желаемые потребности и который не уступает уровню оплаты труда в других предприятиях, который бы мог получить работник при аналогичных затратах труда.

3) выявлены факторы, оказывающие влияние на уровень конкурентоспособности заработной платы.

К внутренним факторам, влияющим на конкурентоспособность заработной платы можно отнести:

- уровень мотивации труда работников предприятия
- показатели движения кадров на предприятии.

Внешние факторы, влияющие на конкурентоспособность заработной платы:

- показатели состояния рынка труда в регионе (коэффициент напряженности на рынке труда и показатели уровня безработицы)
- заработная плата в предприятиях-конкурентах на рынке труда в регионе.

4) разработаны показатели, формирующие конкурентоспособность заработной платы.

На основе выявленных факторов, оказывающих влияние на уровень конкурентоспособности заработной платы, была разработана методика ее оценки. Для приведения всех выявленных показателей к единому был разработан обобщенный коэффициент – $k_{об}$, чем выше его значение, тем конкурентоспособнее заработная плата:

$$k_{об} = k_1 * k_2 * k_3 * k_4 * k_5 * k_6,$$

где

k_1 – отношение заработной платы исследуемой группы работников к средней заработной плате в регионе;

k_2 – отношение заработной платы исследуемой группы работников к средней заработной плате в отрасли;

k_3 – отношение заработной платы исследуемой группы работников к заработной плате данной категории работников на предприятии (руководители, специалисты, рабочие, служащие);

k_4 – темп роста заработной платы;

k_5 – отношение коэффициента текучести данной категории работников на предприятии к коэффициенту текучести исследуемой группы работников;

k_6 – состояние рынка труда в населенном пункте.

5) Разработанный экономический механизм стимулирования работников был апробирован на пяти дистанциях пути – Красноярской, Уярской, Чульжанской, Аскизской и Абаканской, которые расположены в трех разных регионах.

По результатам рассчитанных коэффициентов был сделан вывод, что наиболее конкурентоспособной заработной платой обладают монтеры пути дистанции пути Абакан, все показатели находятся на достаточно высоком уровне, за исключением показателя отношение заработной платы монтеров пути к средней заработной плате рабочих, значение которого ниже единицы.

Также на хорошем уровне конкурентоспособность у заработной платы монтеров пути дистанции пути Чульжан, в котором большее значение оказал высокий уровень показателя, характеризующего рынок труда. Конкурентоспособность заработной платы монтеров пути Аскизской дистанции находится на среднем уровне. Несмотря на достаточно высокие значения первых четырех показателей, уровень показателя отношение коэффициента текучести рабочих к коэффициенту текучести монтеров пути самый низкий, однако достаточно высокий показатель, характеризующий состояние рынка труда, оказал большое влияние на общий уровень конкурентоспособности заработной платы. Наименее конкурентоспособной оказалась заработная плата монтеров пути Красноярск, несмотря на более выгодные значения первых пяти показателей по сравнению с Уярской дистанцией, практически все показатели которой по уровню проигрывают остальными дистанциям, низкое значение показателя, характеризующего состояние рынка труда, в Красноярской дистанции оказало решающее значение.

На основе проведенного анализа можно сделать вывод, что Абаканской и Чульжанской дистанциям пути целесообразно придерживаться стратегии целевого отбора и повышения уровня квалификации трудовых ресурсов. Аскизской дистанции пути пересмотреть системы социальных льгот и гарантий для монтеров пути. Для монтеров пути Уярской и Красноярской дистанций пути необходимо разработать предложения о корректировке системы оплаты и премирования труда.

Для совершенствования методики оценки конкурентоспособности заработной платы был проведен поиск связей уровня обобщенного показателя с показателями эффективности работы предприятия.

На основе эконометрических методов было выявлено, что неудовлетворительные километры пути оказывают большее влияние на показатель уровня конкурентоспособности заработной платы монтеров пути Красноярской дирекции инфраструктуры при неизменных остальных показателях.

Список использованных источников

1. Войтова В.Н., Замлелая А.Т. Методы и модели управления производительностью труда: анализ мирового опыта// Российское предпринимательство. — 2013. — № 4 (226). — с. 80-87.
2. Крылова Т.Г. Оценка эффективности организации и оплаты труда в рыбхозе Северной зоны// Российское предпринимательство. — 2012. — № 21 (219). — с. 122-125.
3. Бочаров Д.С. Прозрачная система оплаты труда// Российское предпринимательство. — 2011. — № 1 Вып. 2 (176). — с. 117-120.
4. Разнодежина Э.Н., Филянин С.В. Мотивация труда в современных условиях хозяйствования// Российское предпринимательство. — 2011. — № 11 Вып. 1 (195). — с. 47-51.
5. Качан П.А. Обратный эффект мотивационного процесса в современном управлении персоналом // Российское предпринимательство. — 2010. — № 8 Вып. 2 (165). — с. 76-80.
6. Малютин А.С. Особенности оплаты труда на современных инновационных предприятиях региона // Российское предпринимательство. — 2010. — № 8 Вып. 1 (164). — с. 46-50.
7. Петренко Е.П., Хрипкова Т.П., Сентябова Т.А. Материальное стимулирование — ключевой фактор управления мотивацией // Клиническая лабораторная диагностика. 2006. № 9. С. 22—23.
8. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент. – М.: Маркетинг, 2002. – 276 с.
9. Черных О.В. Рынок труда: Сегментирование и система показателей. Вестник Удмуртского Университета. Экономика и право. Выпуск 1. - Ижевск, 2008. – 25 с.

10. Шишкина Е.С. Национальные аспекты формирования мотивационной системы // Экономика, управление и право в современных условиях: международ. сб. ст./ под общ. ред. В.Б. Тасеева. Самара: Изд-во «Самарский университет», 2012. Вып. 5(17). С. 185-193.
11. Рассадин В.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала // Труд и социальные отношения. 2008. № 3. С. 53—59.
12. Сорочайкин А.Н. Информационное общество и теория управления персоналом // Основы экономики, управления и права. № 1(1). 2012. С. 121—125.
13. Когдин А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом // Основы экономики, управления и права. № 5. 2012. С. 37-38
14. Волковицкая Г.А. Стимулирование труда: критерии качества // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена № 12. 2013. С. 43-48
15. Гелих О. Я. Проблема насилия в менеджменте // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. № 2: Гуманитарные и общественные науки: Научный журнал. СПб., 2015.
16. Верхоглазенко В. Система мотивация персонала // Консультант директора. 2012. № 4. С. 19.
17. Алехина О.Е. Стимулирование развития работников организации. // Управление персоналом. – 2009. - № 1. – С. 50-52
18. Цветаев В. Мотивация наемного труда в разных ситуациях //Персонал-МИКС.-2011.-№ 3(10)
19. Палкин С.В. «Проблемы экономики социального развития железнодорожного транспорта» – М.: ВИНТИ РАН, 2005;
20. Пикалин Ю. Итоги реализации программы «Повышение эффективности организации и дисциплины труда» на предприятиях

Свердловской железной дороги // Экономика железных дорог. 2000. - №8. - С.95-100

21. Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 г. №197-ФЗ.

22. Стратегия развития кадрового потенциала ОАО «РЖД» на период до 2015 года.

23. Положение о Красноярской дистанции пути

24. Должностная инструкция монтера пути третьего разряда Красноярской дистанции пути.

25. Каменский В. Б. Пособие монтеру пути. - М.: Транспорт, 1992. - 223с.

26. Казанская Л.Ф., Потапова Т.Л., Бондарева Л.А. Система мотивации персонала при совершенствовании социально-кадровой политики на железнодорожном транспорте// Известия Петербургского университета путей сообщения № 4 (33) / 2015. С. 6-10

27. Кириллюк О.М., Легчилина Е.Ю. управление мотивацией персонала в условиях организационных изменений на предприятиях железнодорожного транспорта: синергетический подход // Фундаментальные исследования. – 2015. – № 10 (часть 1) – С. 179-184

28. Агапова А.О. Анализ реализации функции мотивации в компании ОАО «РЖД» // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2014. № 3. С. 10-15

29. Царицынский В.В. Корпоративная культура как один из основных элементов мотивации работников предприятий железнодорожного транспорта в период реформирования // Высшее профессиональное заочное образование на железнодорожном транспорте: настоящее и будущее: Сб. науч. тр. -М.: РГОТУПС, 2001. С. 85-87

30. Царицынский В.В. Корпоративная культура на предприятиях транспорта // Железнодорожный транспорт. 2002. № 6. С. 69-71

31. Бондарчук Н.В. Совершенствование организации оплаты труда работников электроэнергетического производства в современных условиях (на примере предприятий электрических сетей).: Автореферат диссертации на соискание уч. ст. к.э.н. — М., 2005. 17 с.
32. Бурыхин Б.С. Повышение трудовой основы заработной платы работников управления предприятий: Автореферат диссертации на соискание уч. ст. к.э.н. Томск, 2012. - 42 с.
33. Галабурда В., Терешина Н. Экономическая стратегия развития железнодорожного транспорта России // Экономика железных дорог. 2000. - №8. - С.5-12
34. Глазистова М., Сидоренко В., Сычугова И. Совершенствование системы мотивации труда на Восточно-Сибирской железной дороге // Экономика железных дорог. 2000. - №7. - С.85-87
35. Давыдов А.В. Методологические основы организации заработной платы на железнодорожном транспорте.: Автореферат диссертации на соискание уч. ст. д.э.н. Новосибирск, 2000. - 29 с.
36. Давыдов А.В. Теоретические и методологические основы заработной платы на железнодорожном транспорте. Новосибирск: Изд-во СГУПС (НИИЖТа), 2000. - 268 с.
37. Давыдов А.В. Экономическое стимулирование работников перевозочного комплекса на железнодорожном транспорте.: Автореферат диссертации на соискание уч. ст. к.э.н. М., 1991. - 20 с.
38. Давыдов А. Контрактная система организации текущего содержания пути // Железнодорожный транспорт. 2000. - №8. - С.60-61
39. Данилов С. Некоторые направления повышения эффективности организации и мотивации труда работников на железнодорожном транспорте// Экономика железных дорог. 2010. - №3. - С.89-92
40. Крейк А.И. Социальная синергия в организациях как фактор их эффективности: Автореферат диссертации на соискание уч. ст. к.с.н. - Новосибирск, 2010. -18 с.

41. Круглова В.Г. Совершенствование экономических методов управления первичными трудовыми коллективами на железнодорожном транспорте.: Автореферат диссертации на соискание уч. ст. к.э.н. М., 2016. - 25 с.
42. Куприянова З., Хибовская Е. Мотивация труда в новых экономических условиях// Человек и труд. 2014. - №10. - С.112-115
43. Материалы Пленума ЦК профсоюза ОАО «РЖД» за 2012 год
44. Остапенко Ю.М. Экономика труда: 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Инфра-М, 2007. - 272 с.
45. Отчет-анализ о работе с персоналом Красноярской дирекции инфраструктуры Центральной дирекции инфраструктуры – филиала ОАО «РЖД» за 2012-2014 гг.
46. Мачерет Д.А. Проблемы совершенствования экономических методов управления работой железнодорожного транспорта //Ж.-д. транспорт. Серия: Общественно-транспортные вопросы и экономика: ЭИ/ЦНИИТЭИ МПС. 2010. -Вып.3-4. - С. 1-63
47. Мачерет Д. Решающий фактор успешной работы // Железнодорожный транспорт. 2010. - №1. - С.61-63i
48. Меркулов Г.В. Мотивационные аспекты качества труда в условиях перехода к рынку: Автореферат диссертации на соиск. уч. ст. к.э.н. М., 2016. -23с
49. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. М.: «Дело ЛТД», 2014 - 702 с.
50. Митрофанова Е.А. Система распределения средств на оплату труда коллектива предприятия в условиях перехода к рыночной экономике.: Автореферат диссертации на соискание уч. ст. к.э.н. М., 2013. - 17 с.
51. Акулиничев В.М. Организация перевозок на промышленном транспорте – Высш. шк., 1983
52. Положения по учету, расследованию и проведению анализа случаев отказов в работе технических средств ОАО «РЖД»

53. Семенов В.Т. Технические условия на работы по ремонту и планово-предупредительной выправке пути, 1997
54. Соколов В.Н. Общий курс железных дорог, 2002
55. Олпорт Г. Принцип редукации напряжения. В кн.: Психология личности: Тексты. М.: Изд-во Московского ун-та, 2012, С. 106-107
56. Панфилова Н. Новый механизм оплаты труда рабочих // Человек и труд. 2014. - №5. - С. 65-72
57. Патрушев В., Бессокирная Г., Темницкий А. Рабочие на частном предприятии: мотивация, оплата труда и удовлетворенность работой// Социологические исследования. 2008. - №4. - С.34-41
58. Патрушев В.Д., Калмакан Н.А. Удовлетворенность трудом: Социально-экономические аспекты. М.: Наука, 2009. - 112с.
59. Яковлев Р. Организация оплаты труда при переходе к рынку // Человек и труд. 2014. - №7. - С.61
60. Шульга В.Я. О совершенствовании измерения и мерах по повышению производительности труда путейцев // Труды МИИТ. 1985. - Вып.755. — С.82-90
61. Иванов В.А., Зарипов А.А. Анализ динамики инвестиционной привлекательности предприятий промышленности // Вестник НИИ развития профессионального образования. Серия «Экономика и управление». М., 2008. Вып.2.
62. Бендиков М.А. Экономическая безопасность промышленного предприятия в условиях кризисного развития // Менеджмент в России и за рубежом. 2000. №2.
63. Львов Д.С. Проблемы долгосрочного социально-экономического развития России. Научный доклад на Президиуме РАН 24.12.2002 г. М.: РАН, 2003.
64. Митрофанова Е.А. Система распределения средств на оплату труда коллектива предприятия в условиях перехода к рыночной экономике.: Автореферат диссертации на соискание уч. ст. к.э.н. М., 2013. - 17 с.

65. Семункин М.С. Моделирование и прогнозирование инвестиционной привлекательности предприятий промышленности на базе рейтинговых оценок.: Автореферат диссертации на соискание уч. ст. к.э.н. М., 2008. - 12 с.

66. Коломиец Р.Е. Рынок бытовых услуг населению: статистические методы исследования.: Автореферат диссертации на соискание уч. ст. к.э.н. Ростов-на-Дону., 2008. - 15 с.

67. Балалова Е. И., Мхитарян В. С. Эконометрический анализ в статистике платных услуг //Вопросы статистики. 2000. — №11;

68. Балалова Е. И. Эконометрические модели в социально-экономической статистике Московской области //Вопросы статистики. 2005. — №4;

69. Начигин А.Н. Разработка моделей и программных средств для прогнозирования остаточного ресурса рельсов.: Автореферат диссертации на соискание уч. ст. к.т.н. Иркутск., 2010. - 18 с.

70. Гранберг А.Г. Статистическое моделирование и прогнозирование Текст. / А.Г. Гранберг. М.: Финансы и статистика, 2009. - 382с.

71. Кундакчян Р.М. Эколого-экономическая оценка качества жизни населения.: Автореферат диссертации на соискание уч. ст. к.э.н. Казань., 2000. - 17 с.

72. Вагина Л., Мдинарадзе М. Социальный срез жизни населения российского Севера //Человек и труд, 2010, 3, с.76-79.

73. Валентей С Нестеров Л. Человеческий потенциал: новые измерители и новые ориентиры //Вопр.экономики. М.: 2009, 2, с.90-102.

74. Горшенина Е.В., Система основных социально-экономических индикаторов уровня жизни в регионе/ТВопросы статистики, 2009, 4, стр. 47-55

75. Давыдова Е.В., Давыдов А.А. Измерение качества жизни /РАН, Ин-т социологии, М.: Ин-т социологии, 2013. 52 с.

76. Жеребин В. Временные и межрегиональные сопоставления показателей уровня жизни населения//Вопросы статистики, 2008, 2, стр. 16-23
77. Жеребин В.М., Ермакова Н.А. Уровень жизни населения как он понимается сегодня Вопросы статистики, 2010, 8, стр.3-11
78. Смирнов М.А. Комплексный анализ и прогноз важнейших показателей уровня жизни населения России на 2012-2014 годы //Уровень жизни населения регионов России, 2014, 1, с.4-36
79. Субетто А.И. Качество жизни, синтетическая революция в механизмах цивилизованного развития и квалитативная экономика// Стандарты и качество, 2014, 6, с.27-31
80. Сагдеева Л.С. Качество человеческого капитала как фактор социально-экономического развития региона.: Автореферат диссертации на соискание уч. ст. к.э.н. С-П., 2012. - 13 с.
81. Евсеев, В. О. Человеческие ресурсы: оценка факторов конкурентоспособности / М.: Гардарики, 2007.-272 с.
82. Егоров, С. Человеческий фактор и экономический рост в условиях постиндустриализации // Вопросы экономики. 2014. -№5.-С. 85-96.
83. Исаенко, А. Н. Человеческий капитал в современной экономике// США: Канада. Экономика. Политика. Культура.2012.-№ 2.-С. 110-127.
84. Нижегородцев, Р. Рынок труда: иллюзии равновесия и проблемы переходной экономики// Проблемы теории и практики управления. 2014. - № 4. - С. 89-95.
85. Электронный ресурс <http://rzd.ru/> - ОАО «РЖД».
86. Электронный ресурс <http://efsol.ru/products/> - ООО «EFSOL».
87. Электронный ресурс: <http://kras.rzd.ru/> - Красноярская железная дорога.
88. Электронный ресурс: <http://www.cstpp.ru/> - Центрально-сибирская торгово-промышленная палата

89. Электронный ресурс: <http://www.technopark42.ru/> - Кузбасский технопарк.
90. Электронный ресурс: <http://hakasiya19.ru/> - Информационный портал «Хакасия.ру».
91. Электронный ресурс: <http://www.gks.ru> – Федеральная служба государственной статистики.
92. Электронный ресурс: <http://www.krasstat.gks.ru/> - Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю.
93. Электронный ресурс: <http://kemerovostat.gks.ru/> - Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Кемеровской области.
94. Электронный ресурс: <http://hakasstat.gks.ru/> - Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по республике Хакасия.
95. Электронный ресурс: <http://copdoc.ru/> - Бизнес-портал.
96. Lawler E. E. Motivation in work organizations. Belmont: Wadsworth, 2013. P. 120.
97. Schein E. Organizational psychology. N.-Y.: Wiley, 2015. P. 65.
98. Gerson E. On «quality of life» // Ibid. 2016. Vol. 41. N 5. P. 793-806.
99. Michener H., Cohen E., Sorensen A. Social exchange: predicting transactional outcomes in five-event, four-person systems // Amer. Sociol. Rev. 2007. Vol. 42. N 3. P. 534.
100. Homans G. The Human Group. N. Y.: Harcourt, Brace and Co. 1950; Homans G. Social Behavior as Exchange. N.-Y.: Harcourt, 2014.
101. Slamon M.N. Causal explanations of behavior // Philophy of science. - Bloomington (IN), 2013. Vol.70. - № 4. - P. 720-738.
102. Schoenherr R., Greeley A. Role commitment processes and the American catholic priesthood // Amer. Sociol. Rev. 1974. Vol. 39. - № 3. - P. 407-426.

ПРИЛОЖЕНИЕ А – Показатели эффективности работы дистанций пути за 2013 год

Дистанция пути	Неудовлетворительные километры, км	ППВ, км	Прибыль от ПВД, тыс.руб.	Эксплуатационные расходы, тыс.руб.	Производительность труда	Отказы технических средств, случ.	Задержки пасс. поездов, случ.	Задержки пригор. поездов, случ.	Балловая оценка, балл
Боготол	15	34,5	1580	826 339	100,8	30	76	52	19
Козулька	70	66,4	484	565 805	100,7	25	29	29	47
Красноярск	69	12,6	1524	937 810	100,7	29	48	48	26
Уяр	146	65,4	336	596 220	101,1	35	559	142	69
Иланская	110	118,8	4800	560 489	98,9	39	364	364	48
Чунояр	38	36,6	2128	344 612	100,7	1	12	3	39
Чульжан	23	10,1	800	311 296	101,0	26	15	12	32
Аскиз	19	75,6	872	438 406	101,1	17	7	2	28
Абакан	10	104,5	368	454 479	99,8	7	4	6	19
Кошурниково	40	38,4	392	606 897	101,4	25	8	5	56
Саянская	21	111,8	1555	538 944	100,2	9	12	12	26
Абакумовка	34	105,8	464	398 134	100,2	11	2	3	35
Ужур	17	81,2	668	272 306	101,1	1	2	0	31
Дубинино	11	19,8	2550	464 004	101,1	3	0	0	18
Суриково	16	82,7	1496	271 470	100,9	0	0	0	35

ПРИЛОЖЕНИЕ Б– Показатели эффективности работы дистанций пути за 2014 год

Дистанция пути	Неудовлетворительные километры, км	ППВ, км	Прибыль от ПВД, тыс.руб.	Эксплуатационные расходы, тыс.руб.	Производительность труда	Отказы технических средств, случ.	Задержки пасс. поездов, случ.	Задержки пригор. поездов, случ.	Балловая оценка, балл
Боготол	31	117,4	1748	813776	100,22	17	38	8	18
Козулька	52	123,1	512	566091	99,91	7	21	33	47
Красноярск	43	78,1	2324	1324749	100,01	22	11	37	29
Уяр	59	123	420	692929	99,65	24	102	68	48
Иланская	47	101,2	4873	629610	99,46	23	39	28	38
Чунояр	38	41,3	2968	360839	99,72	0	1	0	39
Чульжан	31	49,8	1228	313135	99,09	22	9	7	38
Аскиз	25	87,5	888	434587	100,00	13	2	1	30
Абакан	17	52,7	408	476251	100,39	6	11	11	21
Кошурниково	63	53,8	1048	650794	99,62	38	24	4	52
Саянская	25	104,4	1571	542393	101,60	5	3	0	23
Абакумовка	32	64,7	896	411930	99,39	6	6	0	34
Ужур	21	24,3	872	271316	99,42	1	4	0	27
Дубинино	24	49,9	2800	439978	96,80	1	0	0	21
Суриково	47	58,1	2696	264502	100,07	2	0	10	35

ПРИЛОЖЕНИЕ В – Показатели эффективности работы дистанций пути за 2015 год

Дистанция пути	Неудовлетворительные километры, км	ППВ, км	Прибыль от ПВД, тыс.руб.	Эксплуатационные расходы, тыс.руб.	Производительность труда	Отказы технических средств, случ.	Задержки пасс. поездов, случ.	Задержки пригор. поездов, случ.	Балловая оценка, балл
Боготол	28	133,4	1757	955 809	99,4	11	16	28	19
Козулька	95	115	-495	607 858	99,7	27	58	180	66
Красноярск	31	93,2	6728	1 509 478	99,8	19	39	54	30
Уяр	75	143,7	168	792 312	100,1	25	86	96	63
Иланская	73	138,8	-4699	698 559	98,4	34	58	14	45
Чунояр	28	82,7	6690	359 845	99,8	0	0	0	38
Чульжан	28	102,1	120	370 522	99,1	27	6	13	40
Аскиз	23	93,3	1116	514 015	100,0	14	1	5	30
Абакан	7	97,5	435	506 209	100,1	2	11	2	18
Кошурниково	32	98,3	246	704 525	99,3	50	6	31	45
Саянская	24	123,7	-312	581 114	99,1	3	0	0	20
Абакумовка	15	111,8	216	486 042	99,6	18	2	0	33
Ужур	21	61	607	310 873	99,4	0	12	0	30
Дубинино	16	88	773	471 525	99,4	1	1	0	22
Суриково	41	67,5	3679	290 810	99,4	0	0	16	36

ПРИЛОЖЕНИЕ Г – Корреляционная матрица за 2013 год

	Балловая оценка пути	Неудовлетворительные км	ППВ	Прибыль от ПВД	Эксплуатационные расходы	Производительность труда	Отказы техн.средств	Задержки и пасс. Поездов	Задержки и пригор. Поездов	k1	k2	k3	k4	k5	k6	k общ
Балловая оценка пути	1															
Неуды	0,789884	1														
ППВ	0,100704	0,100403	1													
Прибыль от ПВД	-0,08744	0,202736	0,111188	1												
Эксплуатационные расходы	0,004878	0,360978	-0,28701	0,107275	1											
Производительность труда	0,068764	-0,24289	-0,65948	-0,5838	-0,07359	1										
Отказы техн. средств	0,470953	0,698527	-0,14561	0,161649	0,655123	-0,19609	1									
Задержки пасс. поездов	0,670734	0,8957	0,182545	0,258352	0,259273	-0,25875	0,63821	1								
Задержки приг. поездов	0,429511	0,729034	0,324798	0,695961	0,270807	-0,66658	0,657718	0,773036	1							
k1	-0,73734	-0,54237	-0,16865	-0,09627	-0,01521	-0,07689	-0,15218	-0,48974	-0,32494	1						
k2	-0,69549	-0,52337	-0,27694	-0,088	-0,05287	-0,03046	-0,09563	-0,47912	-0,31597	0,971925	1					
k3	-0,56788	-0,29598	-0,08025	0,115295	0,043844	0,014412	-0,19522	-0,25127	-0,14985	0,377462	0,374368	1				
k4	-0,07665	0,000422	0,276089	0,237142	0,250585	-0,40591	-0,14093	-0,09335	0,026054	-0,14647	-0,22606	0,02021	1			
k5	-0,39946	-0,03964	0,511078	0,22556	0,11288	-0,66253	-0,07746	0,085882	0,273731	0,237851	0,161063	0,508669	0,257598	1		
k6	0,293902	-0,00128	0,190227	0,229179	-0,40449	-0,16709	0,021841	0,015832	0,139316	-0,1828	-0,11167	-0,29778	0,279388	-0,34495	1	
k общ	-0,54648	-0,35931	0,392468	0,188457	-0,15847	-0,59062	-0,17548	-0,22267	0,040074	0,591214	0,559815	0,467223	0,320671	0,71167	0,210542	1

ПРИЛОЖЕНИЕ Д – Корреляционная матрица за 2014 год

	Балловая оценка пути	Неудовл етворите льные км	ППВ	Прибыль от ПВД	Эксплуат ационные расходы	Произво дительно сть труда	Отказы техн.сре дств	Задержк и пасс. Поездов	Задержк и пригор. Поездов	k1	k2	k3	k4	k5	k6	k общ
Балловая оценка пути	1															
Неуды	0,85517	1														
ППВ	0,135686	0,36485	1													
Прибыль от ПВД	-0,09872	0,106703	-0,04961	1												
Эксплуатационные расходы	-0,02744	0,332736	0,469551	0,102415	1											
Производительность труда	-0,02545	0,037347	0,379639	-0,23614	0,19407	1										
Отказы техн. средств	0,498649	0,609283	0,288868	-0,02583	0,528068	0,057635	1									
Задержки пасс. поездов	0,418628	0,564153	0,613663	-0,13317	0,347654	0,052781	0,536229	1								
Задержки приг. поездов	0,445081	0,609563	0,604273	-0,06306	0,530701	0,079519	0,413014	0,820968	1							
k1	-0,52593	-0,65763	-0,09914	-0,23758	-0,05515	0,057113	-0,14731	-0,38488	-0,27026	1						
k2	-0,57684	-0,67793	-0,08313	-0,19707	-0,01171	0,034248	-0,17417	-0,41721	-0,28137	0,993483	1					
k3	-0,37523	-0,22035	0,022854	0,147837	-0,12695	-0,42624	-0,24712	-0,3025	-0,20527	0,215686	0,268751	1				
k4	-0,10195	-0,00258	0,500835	0,080268	0,13614	0,423041	-0,21118	0,088625	0,029349	-0,05454	-0,02427	-0,18417	1			
k5	-0,72128	-0,59743	-0,06781	0,022615	0,058326	-0,05728	-0,26179	-0,15196	-0,10564	0,700514	0,730612	0,30712	0,101206	1		
k6	0,388602	0,201377	0,100655	0,221798	-0,50854	-0,05108	0,037146	-0,05622	-0,28394	-0,16375	-0,18509	-0,01366	0,249366	-0,37601	1	
k общ	-0,57437	-0,63963	-0,02417	-0,06274	-0,20374	0,013173	-0,262	-0,29369	-0,31132	0,861383	0,86947	0,283309	0,234887	0,841919	0,063256	1

ПРИЛОЖЕНИЕ Е – Корреляционная матрица за 2015 год

	Балловая оценка пути	Неудовл етворите льные км	ППВ	Прибыль от ПВД	Эксплуат ационные расходы	Произво дительно сть труда	Отказы техн.сре дств	Задержк и пасс. Поездов	Задержк и пригор. Поездов	k1	k2	k3	k4	k5	k6	k общ
Балловая оценка пути	1															
Неуды	0,867291	1														
ППВ	0,298943	0,489045	1													
Прибыль от ПВД	-0,21696	-0,33143	-0,52267	1												
Эксплуатационные расходы	0,012403	0,177861	0,403135	0,240191	1											
Производительность труда	0,037222	-0,14507	-0,18448	0,541584	0,104216	1										
Отказы техн. средств	0,610784	0,488647	0,468314	-0,41432	0,343224	-0,28582	1									
Задержки пасс. поездов	0,709641	0,835106	0,606315	-0,29215	0,465194	0,051084	0,447609	1								
Задержки приг. поездов	0,765538	0,818012	0,351893	-0,07675	0,328582	0,247251	0,410426	0,727084	1							
k1	-0,53081	-0,54357	-0,11839	0,00129	-0,0628	0,155422	-0,16093	-0,43941	-0,35554	1						
k2	-0,45709	-0,5005	-0,10751	-0,01728	-0,09595	0,089232	-0,10174	-0,41865	-0,33415	0,98529	1					
k3	-0,5024	-0,39414	-0,19891	-0,01214	-0,17471	-0,27688	-0,41677	-0,45608	-0,33207	0,265762	0,281826	1				
k4	-0,03674	-0,11157	0,229988	-0,32185	-0,14259	-0,05775	0,192569	-0,07586	-0,13679	0,325827	0,326062	0,140262	1			
k5	-0,37284	-0,11817	0,183587	-0,26748	0,082617	-0,15364	-0,27923	0,052252	-0,17071	-0,04389	-0,09124	-0,03297	-0,54996	1		
k6	0,25913	0,171723	0,277651	-0,36575	-0,5168	-0,38696	0,274567	-0,20371	-0,10503	-0,0697	-0,01158	-0,0188	0,152227	-0,19308	1	
k общ	-0,49044	-0,37907	0,230568	-0,42664	-0,28484	-0,20202	-0,15929	-0,36148	-0,41914	0,70112	0,6989	0,232712	0,103162	0,461059	0,328826	1

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт управления бизнес-процессами и экономики

Кафедра «Экономика и управление в строительном комплексе»

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

_____ С.Б. Глоба

подпись

« _____ » _____ 20 ____ г.

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

Экономический механизм стимулирования работников предприятия

38.04.01 «Экономика»

38.04.01.01 «Управление финансами производственных комплексов»

Научный руководитель _____ к.э.н., доцент А.Ю. Чудновец
подпись, дата

Выпускник _____ Д.В. Кузнецова
подпись, дата

Рецензент _____ к.э.н., доцент А.А. Лукин
подпись, дата

Красноярск 2017