Содержание

Введение.....3
1. Теоретические и методологические основы управления мотивацией персонала на предприятии.....6
1.1. Подходы к изучению мотивации.....6
1.2. Сущность и структура системы мотивации персонала предприятия.....11
1.3. Методы и инструменты управления мотивацией персонала на предприятии.....19
2. Особенности управления мотивацией персонала в ООО «ИЦ ГазИнформПласт».....24
2.1. Организационно-экономическая характеристика ООО ИЦ «ГазИнформПласт».....24
2.2. Оценка системы управления мотивацией персонала ООО ИЦ «ГазИнформПласт».....35
2.3. Мероприятия по совершенствованию системы управления мотивацией персонала ООО «ИЦ ГазИнформПласт» и оценка их эффективности.....43
Заключение.....52
Список использованных источников.....55
Приложение
А.....60
Б.....63
В.....65

Введение

Актуальность темы выпускной квалификационной работы заключается в том, что совершенствование системы мотивации персонала организации является одним из ключевых направлений обеспечения кадровой безопасности организации, поскольку от эффективности деятельности и производительности труда сотрудников организации, а также их мотивации во многом зависит конечный результат и решение возникающих проблем в организации. Эффективная система мотивации персонала организации позволяет решать такие задачи, как привлечение персонала в организацию, её сохранение, повышение результативности труда и заинтересованности персонала в успешном осуществлении трудовой деятельности.

Степень разработанности темы выпускной квалификационной работы. Анализ различных научных и публицистических работ позволяет сделать вывод о том, что многие аспекты вышеуказанной проблематики, в той или иной степени, уже рассматривались отечественными специалистами.

Так, научную основу настоящего исследования составляют труды таких специалистов как: Алиев М., Еркибаева Г.Г., Алоян О.Ф., Алтунина И.Р., Волосникова Е.С., Гвоздев А.А., Горбач Н. С., Едиханова Ю.М., Жаксиликова У.И., Каменева Е.Ю., Король К. А. и др.

Несомненно, в научных работах вышеперечисленных авторов были заложены определенные теоретические основы и методологические ориентиры исследования проблем управления мотивацией персонала организации. Тем не менее, комплексного анализа данной проблематики в контексте деятельности конкретного хозяйствующего субъекта до сих пор не проводилось, что и предопределило тему, объект, предмет и цель исследования.

Объектом исследования в выпускной квалификационной работе выступает ООО «ИЦ ГазИнформПласт».

Предмет исследования - совокупность отношений, опосредующих

процесс функционирования системы мотивации персонала.

Цель исследования - на основе современных положений теории управления мотивацией проанализировать систему мотивации персонала ООО «ИЦ ГазИнформПласт» и разработать предложения по совершенствованию системы управления мотивацией персонал.

Для достижения указанной цели в выпускной квалификационной работе были поставлены следующие задачи:

- изучить подходы к изучению мотивации;

- рассмотреть сущность и структура системы мотивации персонала предприятия;

- выделить методы и инструменты управления мотивацией персонала на предприятии;

- оценить систему управления мотивацией персонала ООО ИЦ «ГазИнформПласт»;

- разработать мероприятия по совершенствованию системы управления мотивацией персонала ООО «ИЦ ГазИнформПласт» и оценить их эффективность.

Для решения поставленных в выпускной квалификационной работе задач использованы следующие методы анализа и синтеза, наблюдения, обобщения, описания, прогнозирования, экономико- статистический, сравнения и систематизации и др.

Информационной базой исследования являются научные сборники, учебники, научные статьи и другие публикации периодических изданий, источники статистических данных, энциклопедии, словари, ресурсы Интернет, а также отчетность и официальные данные ООО «ИЦ ГазИнформПласт».

Научная новизна исследования состоит в систематизации современных подходов специалистов к управлению мотивацией персонала коммерческой организации.

Практическое значение исследования заключается в выработке мероприятий по совершенствованию системы управления мотивацией персонала ООО «ИЦ ГазИнформПласт» и их апробации.

Структура работы представлена введением, двумя главами, заключением, списком использованных источников и приложениями.

1. Теоретические и методологические основы управления мотивацией персонала на предприятии

1.1. Подходы к изучению мотивации

В современных условиях от эффективного управления всеми звеньями управления зависит конкурентоспособность предприятия. Управленческий труд, как один из самых сложных видов умственной деятельности людей, отличается чрезвычайной сложностью и многообразием, наличием большого количества форм и видов, многочисленными связями с различными явлениями и процессами материального производств. Характеризуя управленческий труд, отметим, что это преимущественно умственная, интеллектуальная работа, основой которой является творчество и в которой традиционно выделяют три разновидности умственного труда: эвристическая труд, административная работа и операционная работа.

Пинаева Е.П. выделяет такую важную составляющую управленческого труда, как креативная работа. Эвристичность и креативность всегда сопровождают интеллектуальную деятельность человека, постоянно развивается. Наличие эффективного управленческого труда определяется высоким уровнем развития социальных и производственных отношений на предприятии [36, с. 39].

Мотивация работников является одной из основных проблем менеджмента. Каждому руководителю предприятия приходиться задуматься о том, как замотивировать коллектив работать эффективнее. Необходимо отметить, что нет установленных правил мотивации. Все способы мотивации разрабатываются руководителем, исходя из того, что важно для сотрудников данного предприятия [8, с. 85].

Но, перед тем как рассматривать роль мотивации персонала на предприятии, необходимо определить, что такое «мотивация».

Мотивация персонала — желание или потребность человека выполнять определенные действия для того, чтобы достичь желаемой цели.

Мотивация персонала — это совокупность материальных и нематериальных стимулов, направленных на достижение целей организации. Мотивация помогает реализовывать определенные цели и достигать желаемых результатов, на которые ориентирован сотрудник в своей профессиональной деятельности. В ходе его личной заинтересованности, она побуждает человека идти к своей цели, совершая определенные действия и поступки, используя различные техники и методики. Благодаря мотивации, у человека появляется желание работать и двигаться вверх по карьерной лестнице, добиваясь новых вершин [15, с. 55].

Мотивация - экономический термин, само же понятие мотивации пришло из психологии, что касается сотрудников, то это было темой в экономических кругах с 1890-х годов, потому что мотивация играет важную роль как фактор роста и инноваций, ее нельзя измерить или непосредственно наблюдать.

Поведение людей определяется тем, что их мотивирует, работа сотрудников – это результат их способностей и мотивации.

Для рассмотрения механизмов мотивации к трудовой деятельности, важно рассмотреть основные модели содержательного и процессуального характера, для реализации которых на практике и нужны специальные механизмы. Наиболее влиятельной является теория потребностей (содержания), теории всех потребностей сосредоточены на конкретных потребностях, которые люди хотят удовлетворить [20, с. 54].

Существует ряд теорий, объясняющих мотивацию как результат этих потребностей, люди будут лучше мотивированы, если их опыт работы удовлетворит их потребности и желания. Теории потребностей проводят различие между первичными потребностями, такими как еда, сон и другие биологические потребности, и вторичными психологическими потребностями, которые усваиваются и варьируются в зависимости от культуры и человека. Крейг Пиндер предложил следующее исчерпывающее определение трудовой мотивации определяя ее как интерактивный процесс,

влияющий на внутренние потребности или побуждения, которые возбуждают, направляют и поддерживают поведение [9, с. 69].

Исследования Хоторна положили начало исследованию природы людей и их производительности на работе, тоже самое проделали и современные исследователи, пытаясь понять сложность человеческой природы. Теории потребностей проводят различие между первичными потребностями, такими как еда, сон и другие биологические потребности, и вторичными психологическими потребностями, которые усваиваются и варьируются в зависимости от культуры и человека.

Теория Маслоу основана на человеческих потребностях, он создал заказ из пяти составляющих (см. рисунок 1).



Рис. 1.1 Теория потребностей А. Маслоу [10, с. 87]

Высшие потребности становятся важными только тогда, когда удовлетворяются более низкие потребности, потребности более высокого порядка обеспечивают большую мотивацию.

У разных людей могут быть разные приоритеты, и поэтому теория помогает менеджерам определить, какие конкретные потребности актуальны

для сотрудников, и, таким образом, определить соответствующие мотиваторы. Теория ERG Альдерфера основана на Maslows Hierchy потребностей и делит категории потребностей Маслоу на три более простые и широкие группы (см. таблицу 1.1).

Таблица 1.1

Категории потребностей А. Маслоу [10, с. 84]

Категория	Характеристика
Потребности существования	потребность в материальном и энергетическом обмене, основные физиологические потребности и потребности безопасности.
Потребности в взаимосвязи	взаимодействие с человеческой средой, процесс обмена или взаимности, потребность в межличностных отношениях и внимании, примерно эквивалентен социальным потребностям Маслоу и является частью потребностей в уважении.
Потребности роста	люди прилагают творческие или продуктивные усилия для себя, потребность в личностном росте и саморазвитии, часть Маслоу оценивает потребности и потребности самореализации.

В отличие от А. Маслоу, здесь одновременно могут быть актуальны более одного уровня потребностей, не никакой иерархии люди могут, работать, чтобы удовлетворить свои потребности в личном росте, но не все потребности в родстве удовлетворяются.

Теория потребности Макклелланда основана в основном на исследованиях менеджеров, где выделяются три самые важные потребности:

- достижение - потребность в конкурентном успехе, измеряемом личным эталоном мастерства;

- принадлежность - потребность в теплых, дружеских отношениях с окружающими, межличностных отношениях;

- власть - необходимость контролировать и влиять на других [13, с. 99].

Иерархия этих трех групп потребностей может отличаться от человека к человеку, следовательно, существуют разные мотиваторы в зависимости от первоочередных потребностей человека.

Двухфакторная модель Герцберга выделяет ряд факторов, которые приводят к удовлетворению, и ряд факторов, которые просто предотвращают неудовлетворенность.

Согласно Герцбергу, противоположность удовлетворенности - это отсутствие удовлетворения, а противоположность неудовлетворенности – отсутствие неудовлетворенности.

Теория реактивного сопротивления Брема заключается в том, что он рассматривает людей ни как пассивных получателей, а респондентов, которые стремятся уменьшить неопределенность, стремясь контролировать факторы, влияющие на вознаграждение. В данной теории инициативы менеджмента в отношении мотивации будут работать только в том случае, если они будут понятны людям с точки зрения их собственных ценностей и ориентации [20, с. 65].

В теории реактивного сопротивления есть четыре важных элемента:

- воспринимаемая свобода;
- угроза свободе;
- реактивное сопротивление;
- восстановление свободы.

Представления людей о том, как с ними обращаются по сравнению с другими раскрывается теорией справедливости Адамса, она включает в себя чувства и восприятия, всегда представляет собой сравнительный процесс, т.е. люди будут работать лучше, если к ним будут относиться справедливо

Помимо вышеперечисленных теорий, рассматривающих содержание мотивации, следует выделить следующие (см. рисунок 1.2).

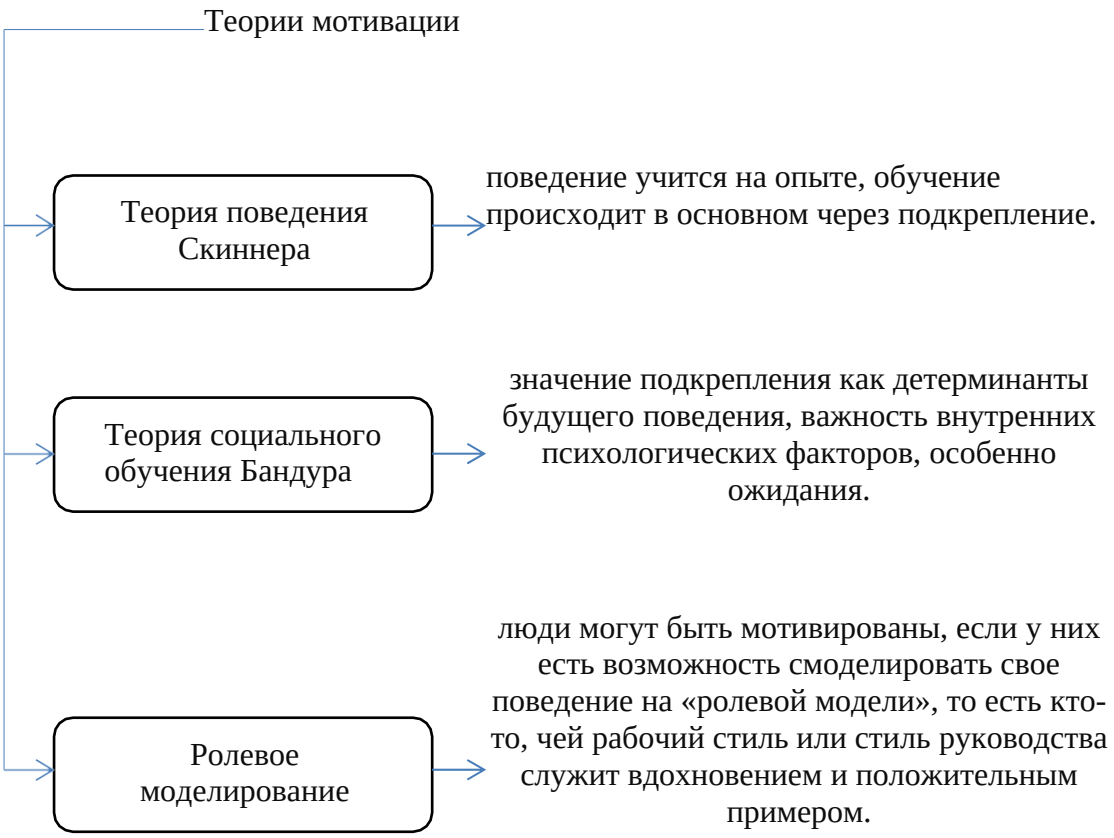


Рис. 1.2. Теории мотивации [14, с. 78]

Поскольку мотивация сотрудников в значительной степени связана с межличностными отношениями, компании с управляемым количеством сотрудников могут применять гибкие стратегии мотивации, необходимо научиться командной работе, а прозрачные решения и четкие корпоративные ценности, создают идентичность, укрепляют связь между мотивированными сотрудниками и бизнес-структурой.

1.2. Сущность и структура системы мотивации персонала предприятия

Система мотивации персонала организации – это комплекс мероприятий, стимулирующих сотрудников не только к работе, за которую

платят деньги, но и, прежде всего, к особой старательности и активному желанию работать именно в этой компании, к получению высоких результатов своей деятельности, к лояльности по отношению к руководству.

По мнению автора настоящей работы, система мотивации персонала – это совокупность методов (способов, средств, инструментов), посредством которых организация стимулирует сотрудников к повышению производительности труда [23, с. 55].

Эффективно функционирующая система мотивации персонала организации создаёт такие рабочие условия, которые побуждают сотрудника к качественному исполнению своих обязанностей. Для руководства организации система мотивации персонала организации выступает в качестве инструмента, целью которой является повышение трудоспособности сотрудников, привлечение квалифицированных и талантливых специалистов и их удержание. Поэтому для руководства организации крайне важным является выбор наиболее эффективной системы мотивации относительно подчинённых, причем к каждому сотруднику требуется индивидуальный подход.

Наличие эффективной системы мотивации персонала позволяет организации добиться следующего:

- сотрудники чувствуют большую ответственность к порученной работе;

- производительность труда растет, и свои обязанности сотрудники выполняют более качественно;

- повышаются общие показатели на производстве;

- коллектив становится более сплоченным;

- снижаются показатели движения персонала;

- наблюдается стремительное развитие компании.

На рис. 1.3 представлена структура системы мотивации персонала организации.

Оптимально выстроенная система мотивации персонала организации

позволят работодателю:

- минимизировать текучесть кадров, закрепив высококвалифицированных специалистов на предприятии;

- сформировать сплоченный коллектив единомышленников, поддерживать в нем уверенность в профессиональной востребованности со стороны работодателя;

- развивать у сотрудников стремление к повышению профессиональных знаний и навыков, а также проявлению разумной инициативы и творчества.



Рис. 1.3 Структура системы мотивации персонала организации [13, с. 75]

Система мотивации персонала организации является сложным феноменом, результатом сбалансированного применения материальных и нематериальных методов мотивации персонала.

Важнейшую роль в обеспечении бесперебойного функционирования и развития предприятия играет управленческий персонал (руководители среднего звена), который умеет грамотно и рационально планировать свою деятельность и деятельность подчиненных; принимать решение; организовывать работу и налаживать руководство; мотивировать персонал регулировать отношения и улаживать конфликты; вести постоянный учет и контроль. Поэтому перед высшим руководством стоит сложная задача влиять на управленческий персонал для эффективной реализации им указанных выше трудовых функций [9, с. 26].

Однако особенности управленческого труда (напряженность, рациональный характер, неопределенность по экономическим параметрам и т.д.) затрудняют процесс регулирования трудового поведения персонала данной категории и требуют создания особых условий, внедрение прогрессивных форм и методов мотивационного воздействия на него. Решение этой задачи в контексте изменения подходов и концепции управления персоналом требует пересмотра теоретических основ мотивации работников и определения возможностей их применения в отношении мотивации управленческого персонала.

Механизм мотивации управленческого персонала базируется на совокупности закономерностей и принципов, определенных на основе обобщения мнений ведущих ученых Дятлова В.А., Кибанова А.Я., Травина В.Т., Воробьева О., Воробьева Л., Сорвиров Б.В., Микулинская Т.А.

В том числе принцип гармонии, который предусматривает согласование и определение взаимозависимости целей предприятия и работников, наиболее благоприятное их сочетание. Основными элементами механизма мотивации являются инструменты мотивационного воздействия: формы, методы и средства мотивации (см. рисунок 1.4.).



Рис. 1.4. Система мотивации [17, с. 102]

Механизм мотивации управленческого персонала является гибкой системой, по мнению Михалевич Л.Ю. и Михалевич Н.В.., которая находится под влиянием взаимосвязанных факторов внешней, внутренней среды предприятия и личностных факторов. Их исследование показало, что они, дестабилизируют функционирования механизма мотивации управленческого персонала и на это необходимо учитывать при его формировании [34, с. 115].

Мотивация сотрудников должна соответствовать поставленным целям и задачам организации. Таким образом, можно выделить основные виды мотивации коллектива: материальную и нематериальную. Материальная мотивация считается более эффективной, поэтому чаще используется на предприятиях. Это связано с тем, что для любого сотрудника, независимо от уровня занимаемой им должности, денежная мотивация всегда более ценна. Материальная мотивация в организации представлена следующими видами

(см. таблицу 1.2).

Таблица 1.2

Виды материальной мотивации [23, с. 65]

Вид	Характеристика
Оплата труда	Самым действенным способом мотивации персонала считается повышение его заработной платы. Для того, чтобы действительно замотивировать работника необходимо, чтобы размер ожидаемого вознаграждения существенно отличался от получаемой им заработной платы. Инициатива руководителя повысить оплату труда всегда ценится сотрудниками, однако на практике это встречается довольно редко. Зачастую пересмотр размера заработной платы происходит по требованию работника, не желающего выполнять трудовые обязанности при установленном размере оплаты труда.
Премии	В организациях довольно часто используется такой вид мотивации как ежемесячные или разовые премии. Разовая премия выплачивается сотрудникам за достижение каких-либо успехов или выполнение определенной работы. Что касается ежемесячных премий, то они имеют краткосрочный характер. Спустя некоторое время, такие премии перестают мотивировать сотрудников быть более продуктивными.
Система штрафов	Данный метод противоположный системе поощрений, но является не менее эффективным. Руководитель предприятия может оштрафовать сотрудника, который выполняет свои трудовые функции не должным образом, тем самым мотивирую его к более качественной работе.

Необходимо отметить, что применение только материальной мотивации не даст нужного результата. Коллектив — это люди, имеющие разные жизненные ценности. Кроме того, выплаты за выполнение работы часто вызывают разногласия в коллективе и служат причиной конфликтов. Нематериальная мотивация представлена системами поощрения, не подразумевающими выплату сотрудникам денежных средств. Как и в материальной, так и в нематериальной мотивации главная цель заключается в повышении интереса работников в своей работе, повышении производительности труда. Основные направления нематериальной мотивации трудовой деятельности (см. рисунок 1.5).

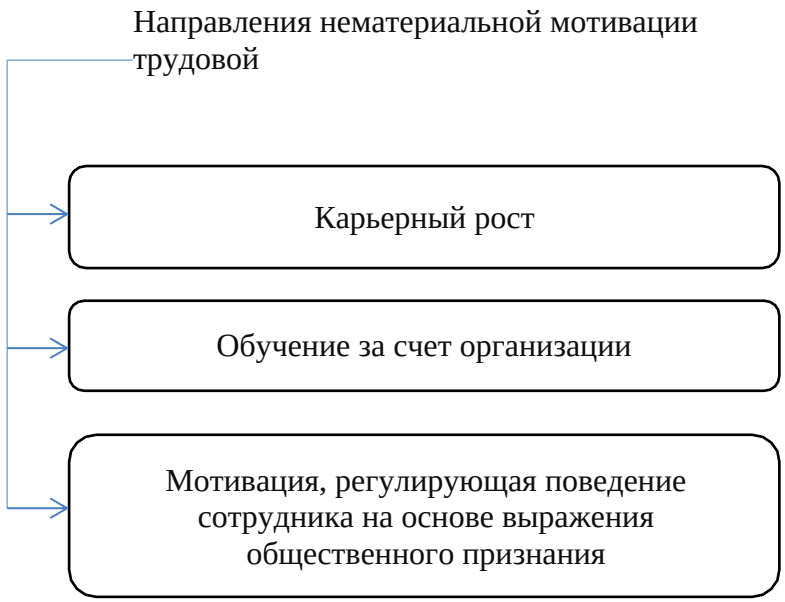


Рис. 1.5. Направления нематериальной мотивации трудовой [18, с. 57]

Рассмотрим каждое направление более подробно.

- Карьерный рост. Повышение по карьерной лестнице означает и улучшение социального статуса, поэтому сотрудники вкладывают все свои силы в работу и добросовестно относятся к выполнению своих обязательств.

- Обучение за счет организации. Посещение сотрудниками курсов, тренингов и мастер-классов является эффективным способом развития предприятия, а также одним из популярных методов нематериальной мотивации коллектива.

- Мотивация, регулирующая поведение сотрудника на основе выражения общественного признания. Похвала руководителя, вручение грамот, значков, размещение фотографий на доске почета – являются действенным методом мотивации [23, с. 57].

Методы мотивирования бывают разнообразные и зависят от готовности предприятия вкладываться в своих сотрудников. Также повышение качества обслуживания зависит от квалификации и заинтересованности сотрудников в его продвижении и усовершенствовании.

Постоянное повышение качества обслуживания - это не вынужденные затраты, а инвестиции в будущее. Способность удерживать постоянного клиента высоким качеством товара или услуги позволяет снизить затраты на маркетинг и стандартизировать доход предприятия. Существуют следующие типы мотивации сотрудников:

1. Материальные - премии, выплачиваемые несколько раз в год, но не слишком часто, не во вред финансам предприятия; проценты от продаж, система накопления бонусов за работу, выполненную сверх нормы.

2. Организаторские - участие в интересных мероприятиях, позволяющих повышать квалификацию; перспектива приобретения новых знаний, навыков и умений; должностной рост.

3. Морально-психологические - самые редкие, основываются на создании специальной атмосферы в коллективе, стимулирующей азарт к работе, повышение интереса к выполнению большого количества работы, чем прописано в стандартах (Доска почета, подарки, награды, медали, кубки, статуэтки, именные грамоты и т.д.) [30, с. 57].

Проблема нежелания работать не всегда заключается конкретно в сотруднике. Иногда в возникновении данной проблемы виновато начальство – некомпетентный руководитель, которому всегда проще обвинить в возникшей проблеме сотрудника. Рассмотрим факторы пониженной мотивации сотрудников:

1. Лень - прилагая минимальные усилия, зарабатывать большие деньги.

2. Отсутствие доверия - сотруднику неприятно, что начальство ему не доверяет и считает его некомпетентным. Поэтому он изначально ничего не хочет делать, а если и делает, то с огромным нежеланием, получая в итоге некачественно выполненную работу и еще больше недоверия от начальства.

3. Нет знания - новому сотруднику провели плохой инструктаж, не четко объяснили его обязанности, поставили перед задачей, не рассказав решения. Без знания, как выполнить данную задачу, у сотрудника начинается

паника, боязнь сделать неправильно, испортить оборудование, из чего вытекает нежелание находиться в данной организации [16, с. 52].

4. Коллектив - сотруднику не нравится атмосфера в предприятии. Если в отеле не построена корпоративная культура, персонал не приветствует и не улыбается друг другу, нет стандартной вежливости, то у сотрудника пропадает желание находиться и тем более работать в таком коллективе.

1.3. Методы и инструменты управления мотивацией персонала на предприятии

Разрабатывая систему мотивации персонала организации, необходимо понимать и исходить из того, что она не является неизменной структурой и с течением времени должна подвергаться пересмотру, иначе система мотивации, призванная побуждать к достижению целей и поставленных задач, а также преодолению сложностей, превратится в систему поощрений за уже достигнутые результаты.

С момента прихода сотрудника в организацию в течение нескольких лет происходит процесс трансформации системы мотивации персонала, с изменением профессиональных навыков сотрудника. При условии достижения поставленных целей сотрудник удовлетворен состоянием своего положения в организации, материальным достатком и дальнейшей перспективой развития [12, с. 65].

В данном случае речь идет об устойчивом экономическом состоянии организации, и ее экономической безопасности со стороны персонала. Цели и интересы организации и персонала полностью совпадают, дополняя друг друга.

Наиболее сложной моделью является неудовлетворенность персонала, которая может проявляться как материальная неудовлетворенность, так и неудовлетворенность в профессиональном или карьерном росте. Такие последствия для организации могут стать негативными, которые будут

препятствовать её экономическому развитию.

При этом имеют место кражи имущества и готовой продукции, саботаж, передача инсайдерской информации. Подобного рода действия могут нанести серьезный экономический ущерб организации.

Именно в данный период необходимо усиливать меры по стимулированию мотивации персонала организации [29, с. 96].

В целях развития и совершенствования системы мотивации персонала организации, руководители часто прибегают к смене системы оплаты труда. В организациях вместе с существующими тарифами оплаты труда внедряются бонусы и баллы, которые в зависимости от объема, качества и сложности выполненной работы влияют на уровень заработной платы.

В качестве отдельного направления стоит выделить внедрение индивидуальных технологий мотивации, которыми компании часто пренебрегают. Такие технологии направлены на работу с отдельными сотрудниками. Их реализация возможна в следующих формах:

- совместное празднование дней рождений, свадеб, юбилеев;
- вручение грамот;
- поочередное назначение ответственного лица за организацию внерабочих мероприятий;
- наличие помещений для отдыха и развлечений;
- проведение соревнований с вручением символических наград [18, с. 56].

Кроме того, в системе мотивации персонала организации могут применяться морально-психологические методы мотивации, которые используются для удовлетворения основных внутренних потребностей сотрудников, например:

- проведение тренингов и соревнований;

- проведение диагностики персонала с целью установление проблем в коллективе;

- создание особой атмосферы посредством применения единой

цветовой гаммы оформления кабинетов;

- похвала сотрудника в присутствии коллег;

- личная благодарность руководителя, высказанная устно или оформленная в виде письма.

Ещё одним современным направлением совершенствования системы мотивации персонала организации является грейдирование – метод, позволяющий сформировать иерархическую «лестницу» сотрудников относительно их ценности для организации, на основании которой рассчитывается система вознаграждения работы каждого отдельного сотрудника [25, с. 58].

Особое внимание стоит уделить нестандартным методам мотивации персонала организации, которые являются наиболее результативными. Реализация нестандартных методов мотивации персонала организации возможна в следующих формах:

- шуточная форма наказания. Сотруднику присваивается такое шуточное звание, как «Ленивец отдела» или «Черепаха месяца». Данные «титулы» мотивируют человека на повышение качества своего труда;

- создание игровых кабинетов. Предоставление помещений, где можно поиграть и отвлечься от рутинной работы, повысит работоспособность коллектива и улучшит офисную атмосферу [11, с. 69].

Наиболее успешные российские организации, совершенствуя систему мотивации персонала, реализуют мероприятия по различным направлениям.

Так, руководство ПАО «Газпром» позиционирует свое отношение к сотрудникам как к одному из ключевых ресурсов организации и выстраивает взаимодействие с персоналом на основе социального партнерства, защиты сотрудников и сокращения текучести кадров. Совершенствование системы мотивации персонала в ПАО «Газпром» осуществляется по следующим направлениям:

1. Удовлетворение финансовых потребностей сотрудников.

Уровень заработной платы сотрудников в ПАО «Газпром» значительно

выше, чем в других аналогичных организациях. Кроме того, для сотрудников предусмотрена система наград и поощрений за внедрение новых технологий и предложений по решению производственных вопросов.

2. Предоставление социального пакета сотрудникам.

ПАО «Газпром» предоставляет своим сотрудникам бесплатные и льготные путевки в санатории, бесплатный проезд на работу, материальную помощь в случае возникновения трудных жизненных ситуаций и пособий при выходе на пенсию, а также производит выплаты женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком из фонда предприятия [21, с. 57].

3. Профессиональное развитие сотрудников.

ПАО «Газпром» активно поощряет своих сотрудников за участие в конкурсах профессионального мастерства, финансирует корпоративное образование, участие сотрудников в тренингах и стажировках.

Система мотивации персонала ОАО «РЖД» направлена на улучшение условий труда сотрудников, так как работа на железнодорожном транспорте имеет ряд факторов, которые негативно влияют на здоровье человека, например, шум, недостаточная освещенность, химический фактор. В связи с этим, в аппарате компании создано специальное Управление охраны труда, промышленной безопасности и экологического контроля.

В ПАО «Сбербанк России» в качестве совершенствования системы мотивации персонала организации используют поощрения денежного и неденежного характера.

К первой группе кроме базового оклада относят распределение прибыли банка между сотрудниками. Основным критерием для получения денежных выплат по данной категории является личная результативность сотрудника и его трудовой стаж.

В качестве неденежных поощрений ПАО «Сбербанк России» предлагает своим сотрудникам банковские продукты на льготных условиях, например, выгодные проценты по вкладам, ипотечным и потребительским

кредитам, отсутствие комиссии в обслуживании счетов и карт.

Таким образом, в современных условиях успешное решение проблемы обеспечения экономической безопасности хозяйствующего субъекта является крайне актуальным.

Экономическая безопасность хозяйствующего субъекта представляет собой совокупность условий, позволяющих сделать вывод об отсутствии существенных препятствий эффективной реализации организацией своих жизненно важных экономических потребностей.

Система обеспечения кадровой безопасности выступает базовым элементом системы обеспечения экономической безопасности хозяйствующего субъекта [16, с. 23].

В свою очередь, повышение эффективности системы мотивации персонала организации, является одним из ключевых направлений системы обеспечения кадровой безопасности.

Система мотивации персонала – это совокупность методов (способов, средств, инструментов), посредством которых организация стимулирует сотрудников к повышению производительности труда.

Эффективность системы мотивации персонала организации включает в себя экономическую и социальную эффективность.

Наиболее полно оценить эффективность системы мотивации персонала организации целесообразно совокупностью следующих показателей:

- рентабельность;
- движение персонала;
- уровень дисциплинированности и исполнительности персонала;
- уровень достижения целевых ориентиров;
- производительность труда.

Разрабатывая систему мотивации персонала организации, необходимо исходить из того, что она не является неизменной структурой и с течением времени должна подвергаться пересмотру.

2. Особенности управления мотивацией персонала в ООО «ИЦ ГазИнформПласт»

2.1. Организационно-экономическая характеристика ООО ИЦ «ГазИнформПласт»

Общество с ограниченной ответственностью ИЦ «ГазИнформПласт» зарегистрировано 15.01.2010 года Управлением ФНС России по Томской области в соответствии с Гражданским Кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «Об обществах с ограниченной ответственностью» № 14-ФЗ от 08.02.1998 года. В процессе регистрации Обществу были присвоены ИНН 7017253595, ОГРН 1107017000430.

Полное наименование – Общество с ограниченной ответственностью ИЦ «ГазИнформПласт». Сокращенное наименование – ООО ИЦ «ГазИнформПласт».

Общество является коммерческой организацией. Основная цель деятельности Общества – получение прибыли.

Юридический адрес: 634003, Томская область, город Томск, Телевизионный пер, д. 3 стр. 1.

Основной вид деятельности: предоставление прочих услуг в области добычи нефти и природного газа (09.10.9).

Организационная структура ООО ИЦ «ГазИнформПласт» линейно-функциональная. Линейно-функциональная структура реализует принцип единоначалия, линейного построения структурных подразделений и распределения функций управления между ними и рационального сочетания централизации и децентрализации. При такой структуре управления всю полноту власти берет на себя линейный руководитель, возглавляющий определенный коллектив.

Организационная структура управления ООО ИЦ «ГазИнформПласт» представлена на рисунке 2.1.



Рис. 2.1 Организационная структура ООО ИЦ «ГазИнформПласт»

Генеральный директор обеспечивает выполнение деятельности организации, заключает договора, распоряжается имуществом организации в установленном законом порядке. Так же, директор издает приказы обязательные для работников организации.

Главный конструктор обеспечивает необходимый уровень технической подготовки процесса транспортировки грузов, а также контролирует соблюдение техники безопасности, проведение организационно-технических мероприятий, обеспечивает своевременную и качественную подготовку, техническую эксплуатацию, ремонт и модернизацию оборудования.

Бухгалтерия занимается осуществлением правильного учета финансовых, кредитных и расчетных операций, осуществляет проверку расчетов организации с банком, правильного и своевременного отчисления от прибыли налогов и других платежей в бюджет, своевременное погашение кредитов банку и другие функции.

Планово-экономический отдел осуществляет работу по экономическому планированию, направленному на организацию рациональной хозяйственной деятельности предприятия в соответствии с потребностями рынка и возможностями получения необходимых товаров, по выявлению и использованию резервов с целью достижения наибольшей эффективности работы предприятия.

Отдел управления и планирования организовывает разработку и внедрение в производство прогрессивных, экономически и экологически обоснованных технологических процессов, обеспечивающих высокий уровень технологической подготовки производства, производительности труда и качества выпускаемой продукции на уровне лучших отечественных и зарубежных образцов, возглавляет руководство выполнением всего комплекса работ по технологической подготовке металлургического производства.

Планированием на предприятии ООО ИЦ «ГазИнформПласт» занимается планово-экономический отдел. В перечень процессов, которыми занимается планово-экономического отдела, входит:

1) своевременный учет всех средств и материальных ценностей, поступающих на счет производства или компании, отслеживание оборотного движения денежных средств;

2) правдивый учет всех расходов на производстве, доходов, полученных в результате реализации продукции, хозяйственной и финансовой деятельности компании;

3) своевременное перечисление положенных сумм в государственный бюджет, налоговую организацию, погашение банковских кредитов;

4) грамотное оформление документов, ведение бухгалтерских книг, подготовка промежуточных расчетов;

5) разработка проектов смет расходов по бюджету, заявок;

6) составление периодической и разовой отчетности по вопросам финансово-экономической деятельности;

7) проведение анализа финансово-хозяйственной деятельности всех структурных подразделений по данным бухгалтерского учета, статистических отчетов;

8) разработка мероприятий и предложений по рациональному и эффективному использованию средств на содержание компании, контроль;

9) учет и систематизация руководящих документов по финансово-

экономическим вопросам.

В таблице 2.1 проведем расчет технико-экономических показателей предприятия.

Таблица 2.1

Основные технико-экономические показатели предприятия ООО ИЦ «ГазИнформПласт» за 2019-2021 гг., тыс. руб.

Показатель	2019 г.	2020 г.	2021 г.	Изменение 2020 г. к 2019 г.		Изменение 2021 г. к 2020 г.	
				Абс., тыс. руб.	Отн., %	Абс., тыс. руб.	Отн., %
Выручка	613054	764405	748203	151351	124,69	-16202	97,88
Себестоимость продаж	446971	455528	457960	8557	101,91	2432	100,53
Прибыль от продаж	160834	303187	283917	142353	197,19	-19270	93,64
Чистая прибыль	108407	219171	217754	110764	202,17	-1417	99,35
Среднегодовая стоимость основных средств	98494	116947	119892	18453	118,74	2945	102,52
Фондоотдача, руб./руб.	6,22	6,54	6,24	0,32	105,14	-0,30	95,48
Фондоёмкость, руб./руб.	0,16	0,15	0,16	-0,01	93,75	0,01	104,74
Среднегодовая стоимость оборотных средств	256418,5	375932	459148,5	119513,5	146,61	83216,5	122,14
Коэффициент оборачиваемости оборотных средств, в оборотах	2,39	2,03	1,63	-0,36	84,94	-0,40	80,14
Экономическая рентабельность, %	43,06	51,21	51,92	8,15	118,93	0,71	101,39

Согласно данным, представленным в таблице 2.1 видно, что в 2020 году наблюдается рост выручки на 151351 тыс. руб. или на 24,69%, а в 2021

году произошел ее спад на 16202 тыс. руб. или на 2,12%, что могло быть вызвано сокращением объемов производства продукции ООО ИЦ «ГазИнформПласт».

Себестоимость продаж увеличилась в 2020 году с 446971 тыс. руб. до 455528 тыс. руб., что составило 8557 тыс. руб. или 1,91%. В 2021 году также произошел рост себестоимости с 455528 тыс. руб. до 457960 тыс. руб., что составило 2432 тыс. руб. или 0,53%. на 88199 тыс. руб. В 2021 году темп роста себестоимости превышает темп роста выручки, что отрицательно влияет на финансовые результаты деятельности ООО ИЦ «ГазИнформПласт».

В 2020 году прибыль от продаж увеличилась на 142353 тыс. руб. или на 97,19%, в 2021 году наблюдается снижение прибыли от продаж на 19270 тыс. руб. или на 6,36%, что вызвано снижением выручки в результате сокращения объемов производства продукции.

Чистая прибыль в 2020 году увеличилась на 110764 тыс. руб., в 2021 году снизилась на 1417 тыс. руб. или на 0,65%, что могло быть вызвано снижением эффективности использования ресурсов.

В 2020 году рост среднегодовой стоимости основных средств составил 18453 тыс. руб. или 18,74%, в 2021 году ее рост составил 2945 тыс. руб. или 2,52%. В 2020 году наблюдается рост фондоотдачи на 0,32 и снижение фондоемкости на 0,01, что говорит о эффективности использования основных фондов и экономии труда. В 2021 году наблюдается снижение фондоотдачи на 0,30 руб. и рост фондоемкости на 0,01 руб., т.е. предприятие ООО ИЦ «ГазИнформПласт» использовало основные фонды неэффективно.

Кроме того, имеет место рост показателя фондовооруженности на 5,97 руб./чел. за счет расширения материально-производственной базы.

Среднегодовая стоимость оборотных средств увеличилась на 119513,5 тыс. руб. в 2020 году и на 83216,5 тыс. руб. в 2021 году. Коэффициент оборачиваемости оборотных средств уменьшился на 0,36 оборота в 2020 году

и на 0,40 оборота в 2021 году, что свидетельствует о снижении эффективности использовании оборотных средств.

В целом, экономическая рентабельность выросла на 18,93% в 2020 году и на 1,39% в 2021 году, что свидетельствует о повышении эффективности производственно-хозяйственной деятельности ООО ИЦ «ГазИнформПласт».

Управление персоналом занимает важную роль в организационной деятельности ООО ИЦ «ГазИнформПласт».

Система управления построена на основе функций, выполняемых каждым элементом данной системы.

Далее рассмотрим качественные и количественные характеристики трудовых ресурсов ООО ИЦ «ГазИнформПласт».

Таблица 2.2

Распределение персонала по возрасту

Группы работников по возрасту, лет	Руководители		Специалисты	
	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе
20 – 30	2	14,3	17	32,1
30 – 40	7	50,0	22	41,5
40 – 50	5	35,7	13	24,5
50 – 60	1	7,1	1	1,9
Итого	14	100	53	100

Как показывают данные таблицы, на предприятии работают сотрудники самого различного возраста:

- среди сотрудников преобладают сотрудники в возрасте 30-40 лет, потом идут сотрудники в возрасте 20-30 лет, затем 40-50, и самая немногочисленная группа – 50-60 лет;

- среди руководителей преобладают сотрудники в возрасте 30-40 лет, затем 40-50 лет и меньше всего 20-30 и 50-60 лет.

Графически распределение персонала по возрасту представлено на рисунке 2.2.

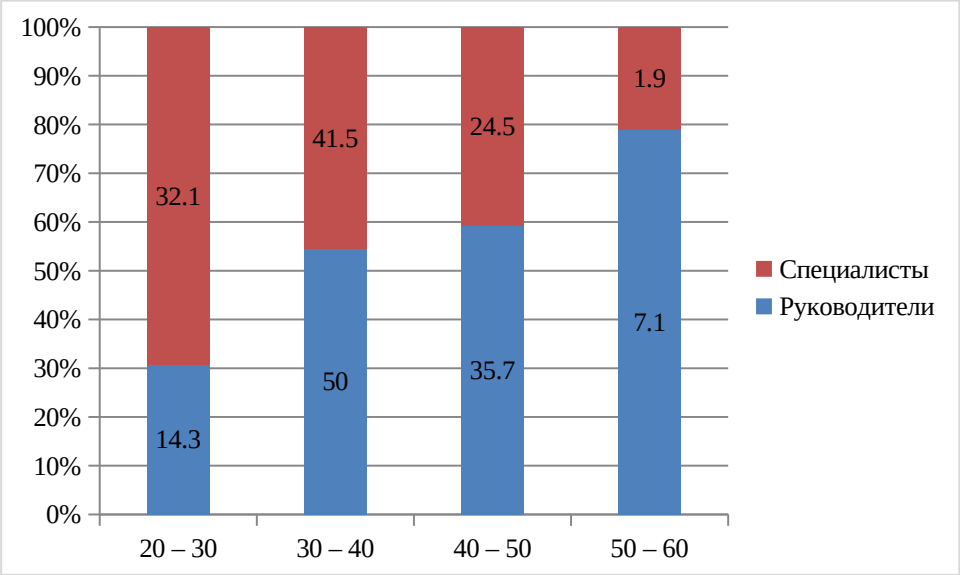


Рис. 2.2 Распределение персонала по возрасту, %

Таким образом, среди руководителей возраст выше, по причине большого стажа работы, а среди сотрудников преобладают молодые, что позволяет лучше приспособиться к условиям труда.

Таблица 2.3

Распределение персонала по полу

Группы работников по полу	Мужчины		Женщины	
	Кол-во	% по возрастной группе	Кол-во	% по возрастной группе
20-30	6	20,0	13	35,2
30-40	12	40,0	17	45,9
40-50	10	33,3	7	18,9
50-60	2	6,7	0	-
Итого	30	100	37	100

Итак, по результатам таблицы, можно сделать вывод, что в составе сотрудников ООО ИЦ «ГазИнформПласт» больше женщин.

Графическое распределение персонала по полу представлено на рисунке 2.3.

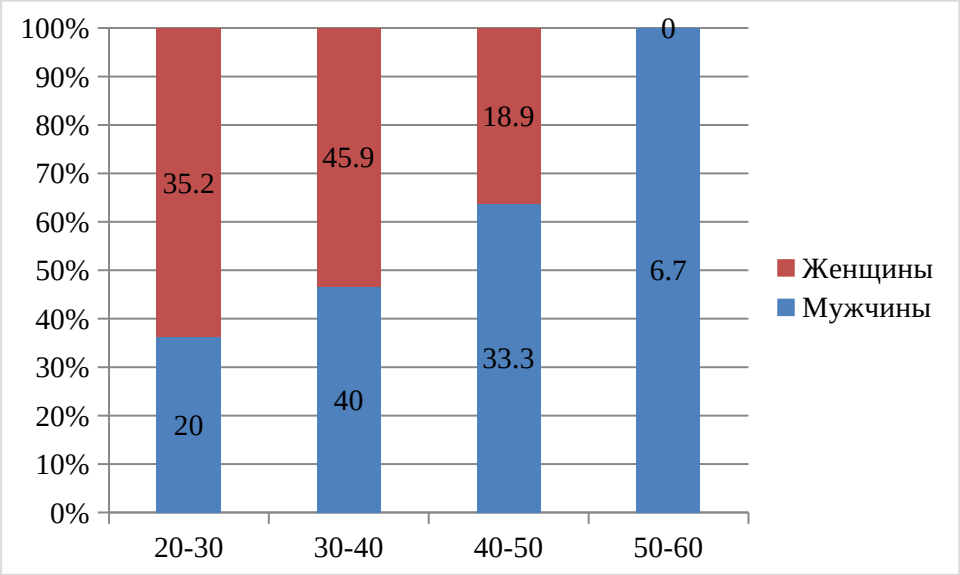


Рис. 2.3 Распределение персонала по полу, %

Проведем анализ персонала организации по трудовому стажу за последний год (таблица 2.4).

Таблица 2.4

Распределение персонала по трудовому стажу

Группы работников по стажу, лет	Руководители		Сотрудники	
	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе
До 5	-	-	22	41,5
От 5 до 10	3	21,4	19	35,8
От 10 до 15	11	78,6	12	22,7
От 15 до 20	-	-	-	-
Свыше 20	-	-	-	-
Свыше 30	-	-	-	-
Итого	14	100	53	100

Таким образом, можно сделать вывод, что среди руководителей преобладают сотрудники со стажем от 10 до 15 лет, а также 3 руководителя в возрасте 5-10 лет. Среди рабочих наибольшую группу составляют сотрудники со стажем до 5 лет.

Таблица 2.5

Распределение персонала по образованию

Группы работников по образованию:	Руководители		Специалисты	
	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе
Среднее	-	-	-	-
среднее специальное	-	-	11	20,7
незаконченное высшее	2	14,3	14	26,4
Высшее	11	78,6	38	52,9
ученая степень	1	7,1	-	-
Итого	14	100	53	100

Следовательно, можно сделать вывод, что большинство сотрудников ООО ИЦ «ГазИнформПласт» имеют высшее либо незаконченное высшее образование. Среднее специальное образование имеют 11 сотрудников в группе специалисты, поскольку руководящий состав должен иметь как минимум незаконченное высшее образование.

Далее проанализируем динамику численного состава персонала ООО ИЦ «ГазИнформПласт».

Таблица 2.6

Показатели основных кадровых процессов

Показатель	2019 год	2020 год	2021 год
Среднесписочная численность работников, чел.	59	61	67
Принято всего, чел.	6	11	16
Выбыло всего, чел.	8	9	10
в т. ч.:			
- по собственному желанию	8	9	10
- за нарушение трудовой дисциплины	-	-	-
- по сокращению штатов	-	-	-

Графически динамика численности персонала ООО ИЦ«ГазИнформПласт» представлена на рисунке 2.4

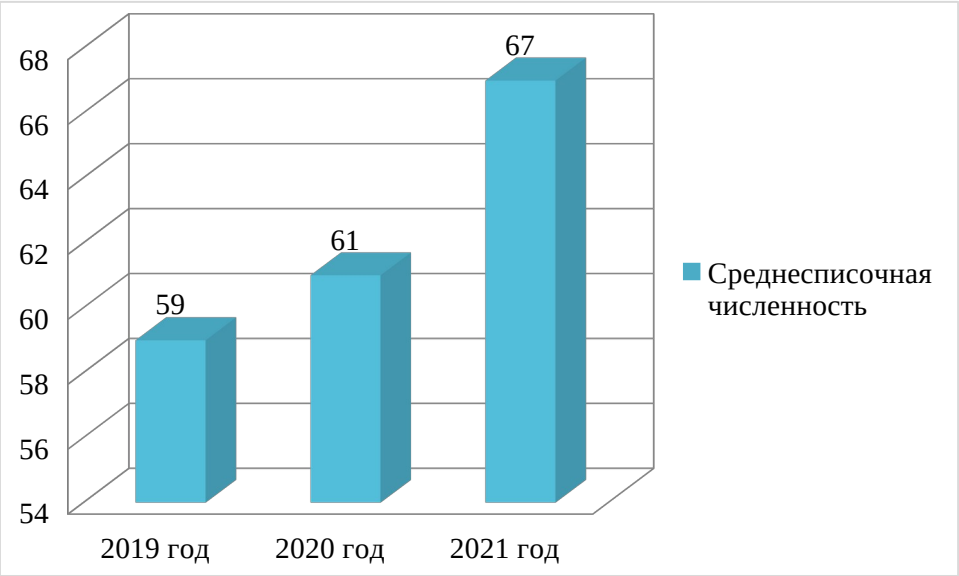


Рис. 2.4 Динамика численности персонала ООО ИЦ«ГазИнформПласт», чел

В таблице 2.7 представлены основные показатели движения персонала ООО ИЦ «ГазИнформПласт».

Таблица 2.7

Основные показатели движения персонала

Показатель	2019 год	2020 год	2021 год
Количество сотрудников на конец года	59	61	67
Число принятых работников, человек	6	11	16
Число выбывших работников (уволены по собственному желанию), человек	8	9	10
Коэффициент текучести кадров, %	13,6	14,8	14,9
Коэффициент постоянства состава персонала, %	86,4	85,2	85,1

В течение 2019-2021 гг., как показывает таблица, уровень текучести кадров в организации повышался, что является отрицательным элементом в системе управления персонала ООО ИЦ «ГазИнформПласт».

Следовательно, в ООО ИЦ «ГазИнформПласт» наблюдается

повышенный уровень текучести кадров, что отрицательно отражается на расходах предприятия и на его общих финансовых результатах.

С целью анализ действующей системы управления персоналом в ООО ИЦ «ГазИнформПласт» был проведен специальные экспертный опрос. Цель экспертного опроса заключается в определении существующих недостатков в действующей системе управления персоналом на предприятии.

В состав экспертной комиссии вошли пять сотрудников ООО ИЦ «ГазИнформПласт».

Полученные результаты представлены в таблице 2.8.

Таблица 2.8

Результаты экспертного опроса

Технологии управления персоналом	Оценки опрашиваемых					Итого
	Эксперт 1	Эксперт 2	Эксперт 3	Эксперт 4	Эксперт 5	
Технология найма	3	2	1	5	3	14
Технология адаптации	3	4	5	1	4	17
Технология высвобождения	2	5	5	1	5	18
Аттестация и деловая оценка	5	5	5	5	4	24
Технология обучения	5	3	5	5	3	21
Управление кадровым резервом	4	2	5	5	3	19
Мотивация	5	2	1	5	4	17
Управление нововведениями	5	4	5	5	2	21
Управление организационным поведением	4	2	5	1	4	16
Управление конфликтами	5	3	1	1	3	13
Организация рабочего места	5	5	1	5	4	20
Документационное обеспечение	5	5	1	5	4	20
Информационное обеспечение	5	5	5	5	4	24

Полученные результаты, отраженные в таблице, говорят о том, что наибольшее количество баллов экспертами были отданы аттестации и оценке

персонала. Далее идет обучение и управление нововведениями, а на третьем месте – организация рабочего места и документационное обеспечение.

На основании проведенного ранее анализа можно сделать вывод, что на сегодняшний день система управления персоналом в ООО ИЦ «ГазИнформПласт» являются удовлетворительными, тем не менее, были выявлены некоторые недостатки.

Таким образом, по результатам проведенного анализа системы управления персоналом ООО ИЦ «ГазИнформПласт» можно сделать следующие выводы:

1) служба управления персоналом организована хорошо, ее структура соответствует потребностям предприятия, однако наблюдается повышенный уровень текучести кадров, что говорит об отсутствии единой эффективности данного подразделения;

2) численность отдела соответствует нормативу, что также подтверждает достаточный уровень организации труда;

3) подбор кадров осуществлен в соответствии с требованиями должностных инструкций, уровень квалификации постоянно повышается, что характеризует данный отдел с положительной стороны.

2.2. Оценка системы управления мотивацией персонала ООО ИЦ «ГазИнформПласт»

В целях анализа проблематики функционирования системы мотивации персонала ООО «ИЦ ГазИнформПласт» необходимо детально проанализировать применяемые в компании методы мотивации персонала. Для этого в таблице 2.9, на рис. 2.5 и на рис. 2.6 проведён анализ структуры фонды оплата труда персонала ООО «ИЦ ГазИнформПласт», включающий в себя не только заработную плату сотрудников, но и различные выплаты мотивационного характера.

Таблица 2.9

Структура фонда оплаты труда персонала ООО «ИЦ ГазИнформПласт», тыс. руб.

Фонд оплаты труда	2019	2020	2021	абсолютное отклонение	
				2020	2021
Фонд заработной платы	22766,4	26617,2	32428,8	3850,8	5811,6
Фонд выплат мотивационного характера	5585,3	7551,2	11933,4	1965,9	4382,2
В т.ч.:					
-премии за основные результаты деятельности	2973,2	3815,6	6011,7	842,4	2196,1
-вознаграждения по итогам работы за год	2612,1	3735,6	5921,7	1123,5	2186,1

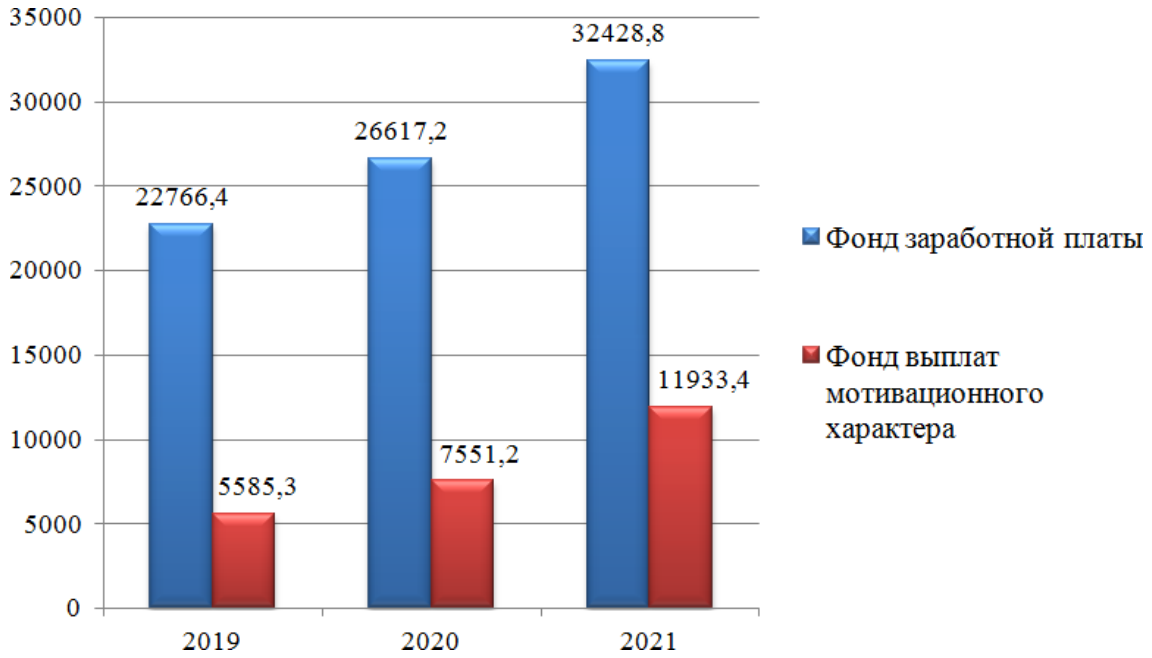


Рис. 2.5 Структура фонда оплаты труда персонала ООО «ИЦ ГазИнформПласт», тыс. руб.

Исходя из таблицы 2.9 и рис. 2.5, можно сделать вывод, что фонд заработной платы и фонд выплат мотивационного характера имеют положительную тенденцию. Так, за период с 2020 г. по 2021 г. фонд заработной платы увеличился на 5811,6 тыс. руб., а фонд выплат мотивационного характера увеличился на 4382,2 тыс. руб.

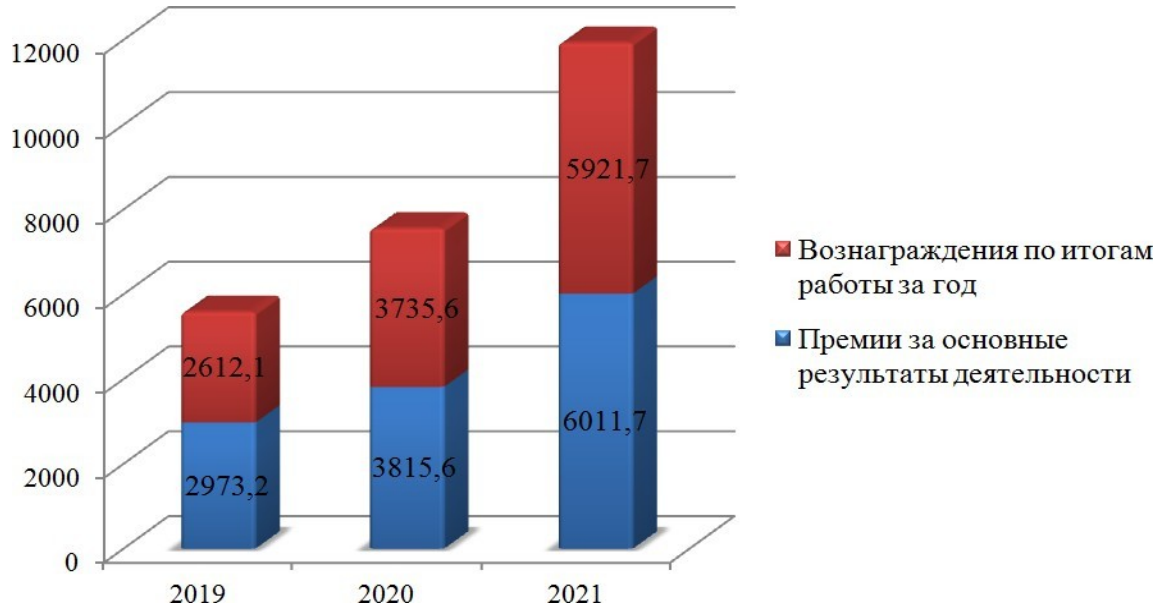


Рис. 2.6 Состав фонда выплат мотивационного характера ООО «ИЦ ГазИнформПласт», тыс. руб.

Исходя из таблицы 2.9 и рис. 2.6, можно сделать вывод, что в состав фонда выплат мотивационного характера входят премии за основные результаты деятельности, то есть за достижение установленных плановых показателей деятельности ООО «ИЦ ГазИнформПласт», а также вознаграждение по итогам работы за год, то есть премирование по итогам года.

В таблице 2.10 и на рис. 2.7 представлена структура фонда оплаты труда персонала ООО «ИЦ ГазИнформПласт».

Таблица 2.10

Структура фонда оплаты труда персонала ООО «ИЦ ГазИнформПласт»,%

Фонд оплаты труда	2019	2020	2021
Фонд оплаты труда	100	100	100
В т.ч.:			
- фонд заработной платы	80,3	77,9	73,1
- фонд выплат мотивационного характера	19,7	22,1	26,9

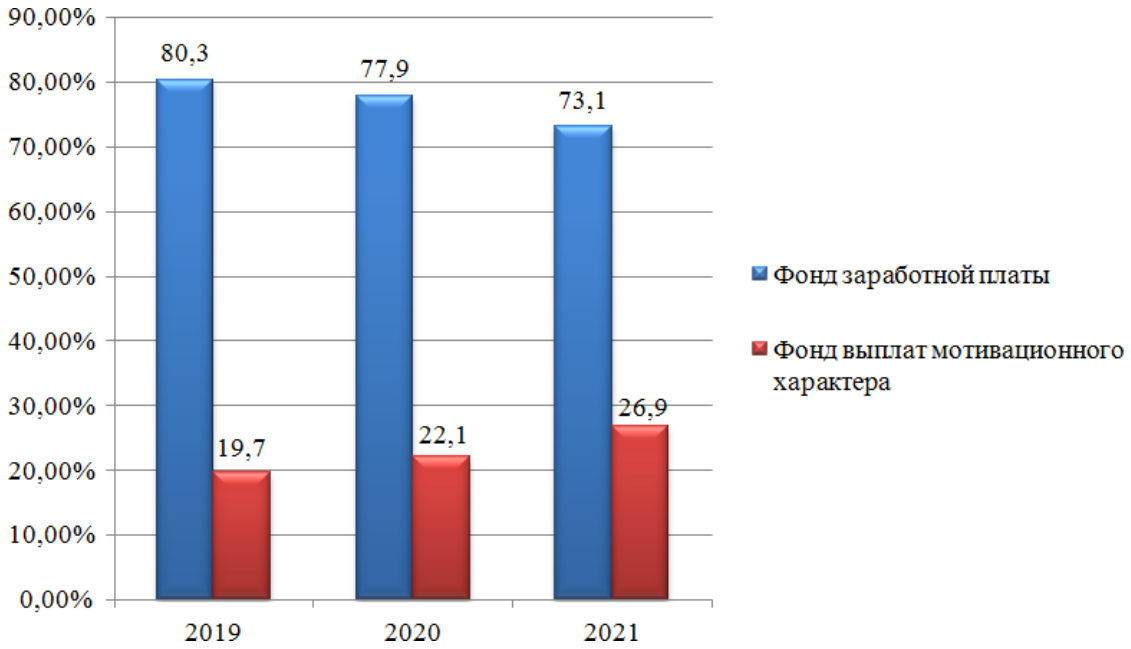


Рис. 2.7 Структура фонда оплаты труда персонала ООО «ИЦ ГазИнформПласт»,%

Исходя из таблицы 2.10 и рис. 2.7 можно сделать вывод, что в ООО «ИЦ ГазИнформПласт» достаточно эффективная система материальной мотивации персонала. Так, фонд выплат мотивационного характера по итогам 2021 г. составил 26,9%.

В рамках авторского анкетирования, сотрудники выделили те факторы, наличие которых, с их точки зрения, усовершенствовало бы действующую систему мотивации персонала ООО «ИЦ ГазИнформПласт». В анкетировании приняли участие 30 сотрудников. Опрос проводился в период с января по апрель 2023 года (см. рис. 2.8).

Исходя из рис. 2.8 можно заключить, что выявленные ценности сотрудников указывают на недостаточность применения нематериальных методов мотивации персонала ООО «ИЦ ГазИнформПласт».

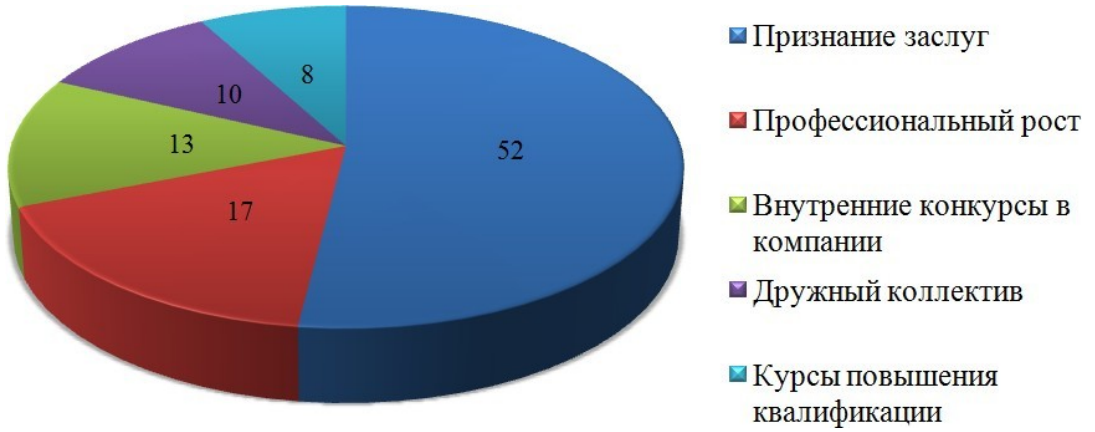


Рис. 2.8 Факторы, совершенствующие систему мотивации персонала ООО «ИЦ ГазИнформПласт» , %

В ходе опроса так же было определено, что в качестве методов нематериальной мотивации в ООО «ИЦ ГазИнформПласт» используются:

- поздравления сотрудников с днем рождения – оформляется поздравительный постер, который помещается на информационной доске;

- гибкий рабочий график – сотрудники имеют возможность корректировать свой график в соответствии со своими потребностями;

- грамоты за плодотворную работу – данный метод применяется в отношении тех сотрудников, стаж работы которых превышает 5 и более лет, а так же тех, кто способствовал выполнению плана продаж.

Оценка применяемых методов нематериальной мотивации персонала ООО «ИЦ ГазИнформПласт» свидетельствуют о том, что используется достаточно узкий перечень методов.

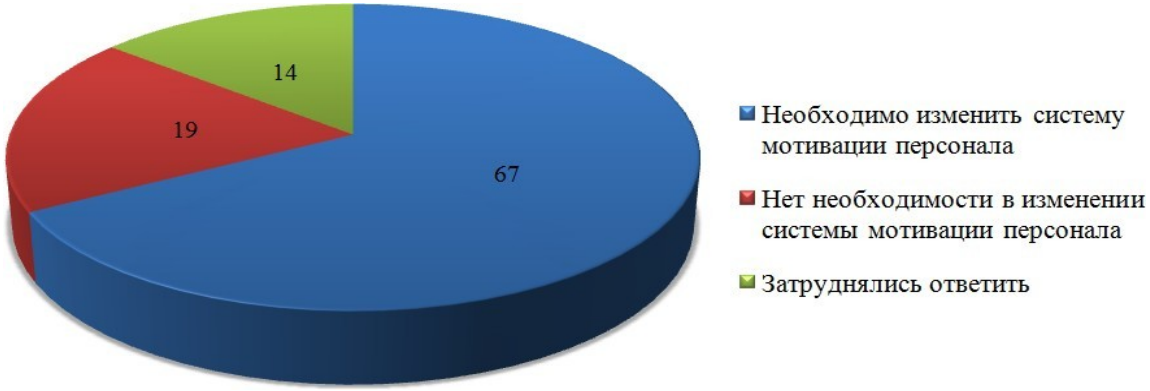


Рис. 2.9 Распределение опрашиваемых сотрудников о необходимости изменить систему мотивации персонала ООО «ИЦ ГазИнформПласт»,%

Исходя из рис. 2.9 можно заключить, что большинство опрошенных сотрудников ООО «ИЦ ГазИнформПласт» недовольны действующей системой мотивации персонала. Так, 67% опрошенных предлагают измененить применяемую систему мотивации персонала.

19% опрошенных сотрудников ООО «ИЦ ГазИнформПласт» полностью доволны применяемой системой мотивации персонала и не видят необходимости ее изменить.

14% опрошенных сотрудников не смогли точно ответить на поставленный вопрос либо вовсе воздержались от ответа.

Далее представлены результаты анкетирования относительно вопроса о необходимости применения мер материального и нематериального стимулирования(см. рис. 2.10).

Исходя из рис. 2.10 можно заключить, что 83% опрошенных сотрудников ООО «ИЦ ГазИнформПласт» указали на необходимость использования нематериального стимулирования, при этом отмечая, что данные методы применяются редко.

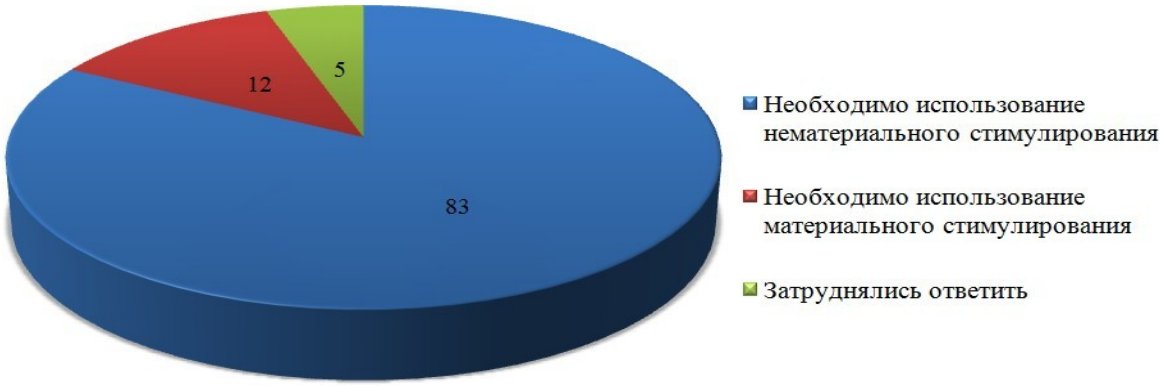


Рис. 2.10 Необходимость использования материального и нематериального стимулирования персонала ООО «ИЦ ГазИнформПласт», %

12% опрошенных сотрудников ООО «ИЦ ГазИнформПласт» не видят необходимости в использовании нематериального стимулирования, отмечая при этом достаточность и важность применения материального стимулирования.

5% опрошенных сотрудников ООО «ИЦ ГазИнформПласт» не смогли

ответить на данный вопрос.

Предпочительные формы стимулирования персонала отражены на рис. 2.11.

Исходя из рис. 2.11 можно заключить следующее:

- наибольшая часть опрошенных сотрудников ООО «ИЦ ГазИнформПласт» в качестве предпочтительной формы стимулирования персонала указала персональную публичную похвалу – 31%;

- 29% опрошенных сотрудников ООО «ИЦ ГазИнформПласт» указали в качестве предпочтительной формы стимулирования персонала возможность карьерного роста и перспективы;

- 16% опрошенных в качестве предпочтительной формы стимулирования персонала выбрали систематическое проведение тимбилдингов;

- 13% опрошенных сотрудников ООО «ИЦ ГазИнформПласт» указали в качестве предпочтительной формы стимулирования персонала повышение квалификации;

- 11% опрошенных в качестве предпочтительной формы стимулирования песронала указали гибкий рабочий график.

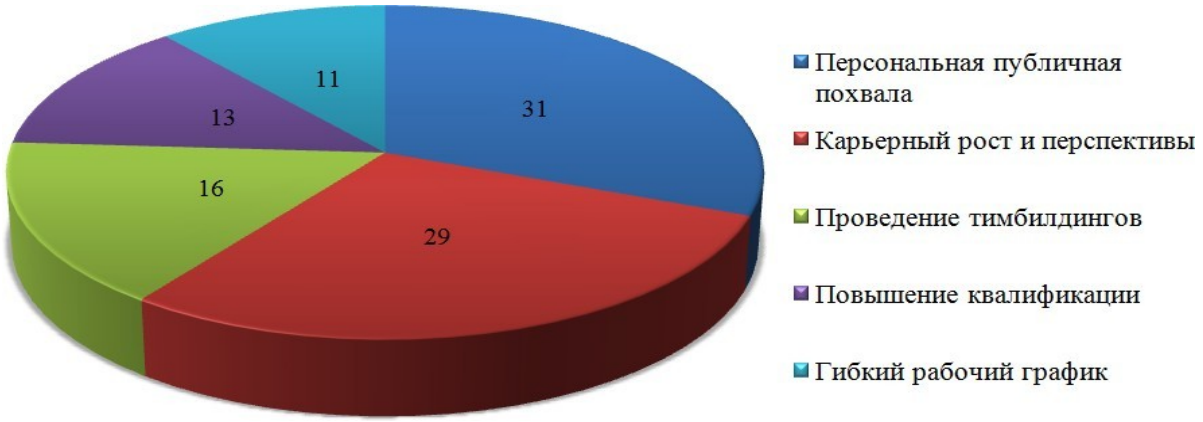


Рис. 2.11 Предпочтительные формы стимулирования персонала ООО «ИЦ ГазИнформПласт», %

Применяемые формы стимулирования персонала ООО «ИЦ ГазИнформПласт» приведены на рисунке 2.12.

Исходя из рис. 2.12 следует, что:

- наиболее часто применяемой формой стимулирования персонала ООО «ИЦ ГазИнформПласт» является премирование сотрудников за основные результаты работы – это отметили 35% опрошенных;

- 25% опрошенных в качестве основной формы стимулирования персонала отметили вознаграждения по итогам работы за год (ежегодная премия);

- 18% опрошенных отметили в качестве одной из форм стимулирования персонала гибкий рабочий график;

- 12% опрошенных сотрудников получали грамоты за плодотворную работу;

- 10% опрошенных сотрудников получали поздравления с днём рождения.



Рис. 2.12 Применяемые формы стимулирования персонала ООО «ИЦ ГазИнформПласт», %

Существующая система мотивации персонала ООО «ИЦ ГазИнформПласт» воспринимается скорее противоречиво (см. рис. 2.13).

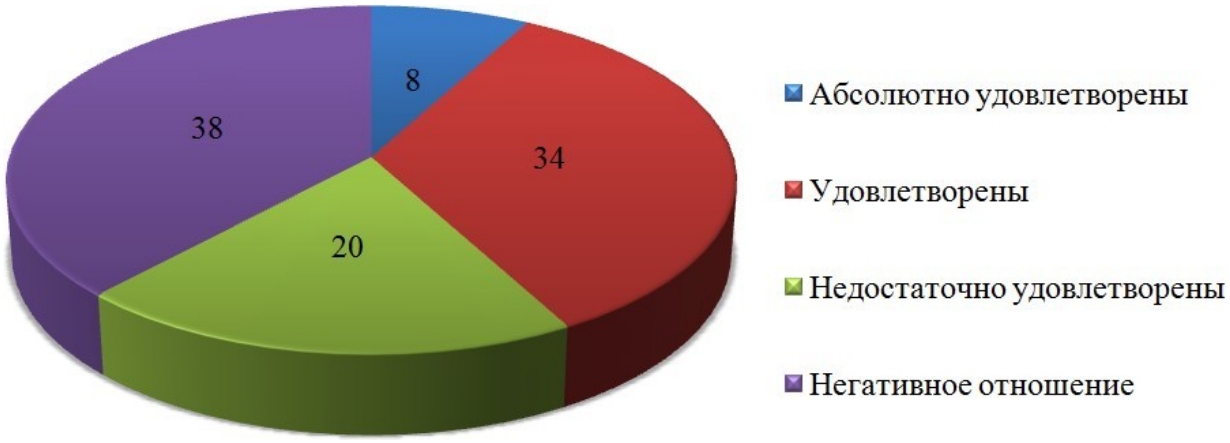


Рис. 2.13 Удовлетворенность сотрудников системой мотивации персонала ООО «ИЦ ГазИнформПласт», %

Исходя из рис. 2.13, можно сделать вывод, что только 42% опрошенных сотрудников ООО «ИЦ ГазИнформПласт» удовлетворены в целом действующей системой мотивации персонала, из них абсолютно удовлетворены лишь 8%. Однако 58% опрошенных сотрудников ООО «ИЦ ГазИнформПласт» неудовлетворены действующей системой мотивации персонала, из них 38% относятся негативно к действующей системе мотивации персонала, а 20% считают, что система мотивации персонала недостаточно удовлетворительна.

Таким образом, анализ вышеизложенного материала, позволил выявить проблему в системе мотивации персонала ООО «ИЦ ГазИнформПласт», а именно: руководство компании не уделяет должного внимания вопросу совершенствования системы нематериальной мотивации персонала;

2.3. Мероприятия по совершенствованию системы управления мотивацией персонала ООО «ИЦ ГазИнформПласт» и оценка их эффективности

Анализ перечисленных ранее недостатков в системе мотивации персонала ООО «ИЦ ГазИнформПласт» позволил сформулировать и охарактеризовать следующие мероприятия по совершенствованию системы управления мотивацией персонала данной компании:

1 – внедрение стенда «Витрина успеха»;

2 – проведение корпоративных конкурсов с материальными поощрениями.

Мероприятие 1 - Внедрение стенда «Витрина успеха».

Как представляется автору настоящей работы, внедрение таких инструментов, как стенд «Витрина успеха» и внутренние корпоративные конкурсы, позволит существенным образом усовершенствовать систему нематериальной мотивации персонала ООО «ИЦ ГазИнформПласт».

Сотрудники на протяжении каждых 6 месяцев осуществляют накопление баллов. В конечном счёте, 8 сотрудников, набравших максимальное число баллов в общем рейтинге, будут занесены на стенд «Витрина успеха».

Стенд «Витрина успеха» внедряется в целях публичного признания тех сотрудников, которые на протяжении 6 месяцев проявляли себя как добросовестные, ответственные и компетентные исполнители. «Витрина успеха» выступает как метод, с помощью которого можно выделить достижения отдельных сотрудников, демонстрируя при этом их результат как пример для подражания всему персоналу. Кроме того, стенд выступает предметом для гордости для тех сотрудников, которые были на него занесены.

Стенд «Витрина успеха» должен располагаться на самом видном месте, открытом как для всего персонала, так и для посетителей ООО «ИЦ ГазИнформПласт». Как представляется автору настоящей работы, наиболее подходящим местом для расположения стенда является входная зона организации. Стенд также будет дублироваться на сайте ООО «ИЦ ГазИнформПласт».

На стенде помещаются цветные профессиональные фотопортреты размером 21х30см., выполненные в вертикальном положении на голубом фоне в форменной одежде ООО «ИЦ ГазИнформПласт» с указанием под фотопортретом Ф.И.О. и должности сотрудника.

Занесение на стенд «Витрина успеха» осуществляется сроком на 6 месяцев, то есть до следующего его обновления. Основанием для досрочного снятия со стенда является увольнение сотрудника из данной компании.

Формирование рейтинга для занесения сотрудников на стенд будет осуществляться балльным методом. Так, сотрудникам будут начисляться баллы от 0 до 3 в месяц за соответствие определенным критериям (см. таблицу 2.11).

Подведение промежуточных результатов должно происходить в конце каждого месяца. За весь период накопления баллов максимально возможное их количество составит 108 баллов.

Кроме того, сотрудникам, занесенным на стенд «Витрина успеха» будут предложены на выбор наградные знаки, самоклеящиеся тканевые бейджи, которые дополнят их форменную одежду (см. рис. 2.14).

Таблица 2.11

Критерии оценки персонала

Критерии	Степень соответствия		
	Полностью соответствует (3 балла)	Частично соответствует (1,5 балла)	Не соответствует (0 баллов)
Дисциплина	Сотрудник выполняет свою работу добросовестно, соблюдает правила трудового распорядка и корпоративную этику, не имеет дисциплинарных нарушений.	Сотрудник часто опаздывает на работу или же преждевременно покидает рабочее место.	Сотрудник прогуливает работу либо появляется на работу не в должном виде, не соблюдает требования руководства.
Лояльность	Сотрудник имеет уважительное отношение к организации, отстаивает интересы организации.	Сотрудник не ощущает себя частью компании, иногда выражает свое недовольство принципами работы.	Сотрудник негативно относится к компании, критикует руководство и коллег.
Качество выполняемых работ	Сотрудник не допускает ошибок, подходит к работе тщательно и аккуратно.	Сотрудник выполняет работу качественно, но часто допускает ошибки.	Сотрудник выполняет работу низкого качества, что

			требует постоянного контроля над его результатами.
Объем выполняемых работ	Сотрудник выполняет работу быстро и в запланированном объеме.	Сотрудник выполняет работу медленно, его необходимо постоянно «подгонять».	Сотрудник не соблюдает сроки выполнения работ.
Профессиональные знания	Сотрудник обладает достаточными знаниями, навыками занимаемой должности.	Сотруднику не всегда хватает имеющихся знаний, иногда требуются дополнительные разъяснения.	Сотруднику не хватает знаний и умений для выполнения своих функций.
Стрессоустойчивость	Сотрудник умеет контролировать свои эмоции, сохраняет выдержку и спокойствие в любых ситуациях.	Сотрудник умеет держать себя в руках, но иногда проявляет негативные эмоции.	Сотрудник постоянно недоволен, легко втягивается в конфликты.



Рис. 2.14 Самоклеящиеся тканевые бейджи для сотрудников ООО «ИЦ ГазИнформПласт»

В целях совершенствования системы нематериальной мотивации персонала ООО «ИЦ ГазИнформПласт» также предлагается внедрить

систематическое проведение конкурсов, по результатам которых сотрудники, одержавшие победу, получат различные призы.

Мероприятие 2 – Внедрение корпоративных конкурсов.

Конкурс №1 – «Лучшее оформление офиса»

В рамках офиса в ООО «ИЦ ГазИнформПласт» с 1 по 15 июля 2023 г. будет проходить конкурс «Лучшее оформление офиса».

С 1 по 7 июля директор офиса ООО «ИЦ ГазИнформПласт» от имени всего коллектива предлагает дизайнерское решение по оформлению зала ООО «ИЦ ГазИнформПласт».

Победитель–супермаркет конкурса определяется решением жюри до 12 июля. В состав жюри входят генеральный директор ООО «ИЦ ГазИнформПласт» и начальник кадровой службы.

К 15 декабря офисы ООО «ИЦ ГазИнформПласт» оформляются по новому дизайнерскому решению.

Победителю конкурса направляются поздравительное письмо от руководства компании, а также назначается премия в размере 15% от заработной платы.

Конкурс №2 – «Уникальный профессионал»

В качестве метода нематериальной мотивации персонала предлагается также проведение конкурса на звание «Уникальный профессионал» ежеквартально. В конкурсе могут принимать участие те сотрудники, которые не имели никаких дисциплинарных нарушений по итогам квартала. Кроме того, основными критериями оценки сотрудников будут выступать следующие факторы:

- выполнение производственных поручений на высоком профессиональном уровне;
- оказание практической помощи коллегам;
- досрочное и качественное выполнение плановых заданий;
- активное участие в общественной жизни коллектива;
- инициативность и новаторство.

Победитель конкурса награждается корпоративным кубком с гравировкой «Уникальный профессионал» и правом на ношение специальной форменной одежды с нашивкой «Уникальный профессионал», отличающейся по цвету от форменной одежды остальных сотрудников сроком на 3 месяца.

Этапы разработки и внедрения таких инструментов, как стенд «Витрина успеха» и внутренние корпоративные конкурсы, а также соответствующие расходы, рассчитанные ООО «ИЦ ГазИнформПласт» за год представлены в таблицах 2.12.

Таблица 2.12

Основные этапы работ по реализации стенда «Витрина успеха» и внутренних корпоративных конкурсов

Описание работы	Длительность
Разработка Положения о стенде «Витрина успеха»	Июль 2023
Доведение информации о предстоящем событии до сотрудников	Июль 2023
Накопление баллов	Август – Сентябрь 2023
Занесение сотрудников на стенд	Октябрь 2023
Разработка Положения о внутренних корпоративных конкурсах	Июль 2023
Конкурс «Лучшее оформление офиса»	Июль 2023
Конкурс «Уникальный профессионал»	Июль 2023
Оценка эффективности мероприятий	Октябрь 2023

Таким образом, внедрение таких инструментов, как стенд «Витрина успеха» и внутренние корпоративные конкурсы, позволит существенным образом повысить эффективность системы мотивации персонала ООО «ИЦ ГазИнформПласт».

Как представляется автору настоящей работы реализация ранее указанных мероприятий по совершенствованию системы управления мотивацией персонала ООО «ИЦ ГазИнформПласт» позволит существенно повысить эффективность системы мотивации персонала.

Прежде всего, показатели движения численности персонала, а также показатели уровня дисциплинированности и исполнительности персонала

будут иметь тенденцию улучшения (см. таблицу 2.13 и таблицу 2.14).

Таблица 2.13

Показатели движения персонала ООО «ИЦ ГазИнформПласт», %

Показатель	2021 г.	Прогнозный год	Абсолютное отклонение
Коэффициент текучести персонала	14,9	8,3	-6,6
Коэффициент оборота по приему	35,4	35,4	-
Коэффициент оборота по выбытию	20,8	27,08	6,28
Коэффициент общего оборота	56,2	43,75	-12,45
Коэффициент постоянства кадров	85,1	91,6	6,5
Коэффициент замещения	14,5	25	10,5
Коэффициент восполнения	170	340	170

Расчет прогнозного коэффициента текучести персонала ООО «ИЦ ГазИнформПласт» будет определяться исходя из снижения количества уволенных по собственному желанию и за нарушение дисциплины с 9 человек до 4 человек. Таким образом, коэффициент текучести персонала составил 8,3, что на 6,6 меньше, чем по результатам 2021 года.

В результате разработанных нами мероприятий в ООО «ИЦ ГазИнформПласт» не предполагается привлечение дополнительных штатных сотрудников.

Соответственно коэффициент по приему сотрудников сохранится на прежнем уровне.

Как демонстрирует практика, такие мероприятия, как внедрение стенда «Витрина успеха», позволяют существенным образом повысить эффективность работы компании в целом и каждого его сотрудника в отдельности, а также позволяют увеличить объём продаж на 12%.

Так же, как свидетельствует практика, грамотно проведение корпоративных конкурсов с материальными поощрениями направлено на улучшение качественного состава персонала, призвана оценить соответствие уровня труда, качеств и потенциала сотрудника требованиям выполняемой работы, а также приводит к увеличению объёма продаж на 14%.

В таблице 2.14 и на рис. 2.15 представлен прогноз динамики основных

показателей финансово-хозяйственной деятельности ООО «ИЦ ГазИнформПласт».

Таблица 2.14

Прогноз динамики основных показателей финансово- хозяйственной детальности ООО «ИЦ ГазИнформПласт»

Показатели	2021	Прогнозный год	Отклонение	
			абс. знач.	%
Выручка	748203	942735,8	1751937	26
Себестоимость продаж	457960	577029,6	1448403	26
Валовая прибыль (убыток)	290243	365706,2	303534	26
Коммерческие расходы	26094	26094	0	0
Прибыль (убыток) от продаж	283917	339612,2	55695,2	20
Чистая прибыль (убыток)	217754	333163,6	115410	53
Экономическая рентабельность, %	51,92	59,62	7,7	-

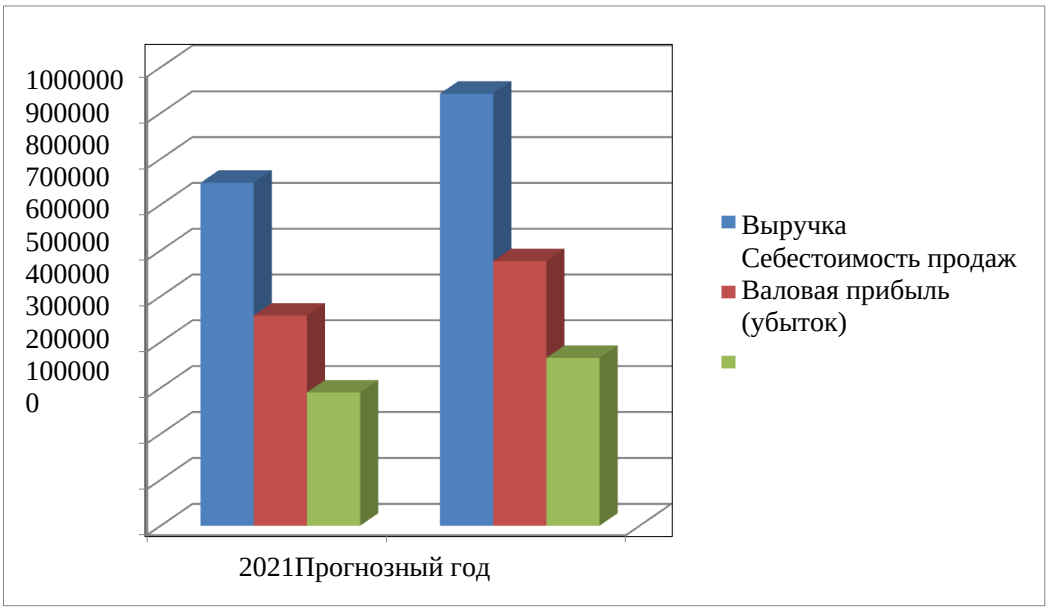


Рис. 2.15 Динамика основных показателей финансово-хозяйственной деятельности ООО «ИЦ ГазИнформПласт»

Как представляется автору настоящей работы, при дальнейших рассуждениях не представляется возможным учитывать инфляционные процессы, поскольку современная экономическая ситуация в России

недостаточно стабильная. В связи с этим данные, представленные ниже, без учёта фактора инфляции.

Таким образом, анализ вышеизложенного материала позволяет сделать вывод о целесообразности практической реализации разработанных мероприятий по совершенствованию управления мотивацией персонала ООО «ИЦ ГазИнформПласт».

Заключение

Достижение целей организации невозможно без обеспечения эффективных действий персонала. Для этого нужно не только обеспечить функциональную загрузку работников и создать им необходимые условия, но и вызвать у них желание энергично совершать именно те действия, которые приближают организацию к достижению поставленных целей. В связи с этим руководство должно выполнять весьма важную функцию – создание условий для мотивации работников и осуществление ее на практике.

Особенностью современного управления персоналом является возрастающая роль личности работника, соответственно меняется соотношение мотивов и потребностей, на которые может опереться система мотивирования. Для мотивации сотрудников сегодня используют как финансовые, так и нефинансовые методы вознаграждения. Между тем определенности в соотношении отдельных аспектов мотивации сотрудников и наиболее эффективных методов управления ими ни теория менеджмента, ни практика управления персоналом не дает. Необходимо отметить, что в большинстве научных трудов, посвященных мотивации, основное внимание уделено исследованиям проблем структуры и динамики трудовой мотивации. Между тем исследований, посвященных практической разработке ориентированных моделей трудовой мотивации персонала коммерческих организаций в условиях «новой экономики», явно недостаточно.

Материальная и нематериальная мотивация является необходимой для успешного функционирования любого предприятия. Любая используемая в организации система мотивации сотрудников, влияющая на уровень самоотдачи персонала, будет в той или иной степени эффективна. Но не стоит забывать о том, что к каждому сотруднику нужен индивидуальный подход мотивации, который будет напрямую зависеть от характера сотрудника, его потребностей и желаний, интересов и внутренних «мотивов» к действию.

Без правильно разработанной системы мотивации, а которой будут применяться как материальные, так и нематериальные методы, руководитель не сможет добиться продуктивной работы коллектива. Так как именно мотивация побуждает коллектив к эффективной работе для достижения целей поставленных целей организации.

Объектом исследования в работе вытсупает ООО ИЦ «ГазИнформПласт».

Служба управления персоналом организована хорошо, ее структура соответствует потребностям предприятия, однако наблюдается повышенный уровень текучести кадров, что говорит об отсутствии единой эффективности данного подразделения. Численность отдела соответствует нормативу, что также подтверждает достаточный уровень организации труда. Подбор кадров осуществлен в соответствии с требованиями должностных инструкций, уровень квалификации постоянно повышается, что характеризует данный отдел с положительной стороны.

Оценка системы управления мотивацией персонала ООО ИЦ «ГазИнформПласт», позволила выявить следующие недостатки в системе мотивации персонала ООО «ИЦ ГазИнформПласт»: руководство компании не уделяет должного внимания вопросу совершенствования системы нематериальной мотивации персонала.

Анализ перечисленных ранее недостатков в системе мотивации персонала ООО «ИЦ ГазИнформПласт» позволил сформулировать и охарактеризовать следующие мероприятия по совершенствованию системы управления мотивацией персонала данной компании: внедрение стенда «Витрина успеха»; проведение корпоративных конкурсов с материальными поощрениями.

Оценка эффективности мероприятий по совершенствованию системы управления мотивацией персонала позволила сделать вывод о целесообразности реализации разработанных мероприятий по совершенствованию управления мотивацией персонала ООО

«ИЦ ГазИнформПласт».

Как демонстрирует практика, такие мероприятия, как внедрение стенда «Витрина успеха», позволяют существенным образом повысить эффективность работы компании в целом и каждого его сотрудника в отдельности, а также позволяют увеличить объём продаж на 12%. Грамотно проведение корпоративных конкурсов с материальными поощрениями направлено на улучшение качественного состава персонала, призвана оценить соответствие уровня труда, качеств и потенциала сотрудника требованиям выполняемой работы, а также приводит к увеличению объёма продаж на 14%.

Список использованных источников

Законодательные акты

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 14.04.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 28.04.2023) // СПС «КонсультантПлюс»

2. Федеральный закон от 06.12.2011 N 402-ФЗ (ред. от 05.12.2022) «О бухгалтерском учете» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2023) // СПС «КонсультантПлюс»

3. Федеральный закон от 08.02.1998 N 14-ФЗ (ред. от 16.04.2022) «Об обществах с ограниченной ответственностью» // СПС «КонсультантПлюс»

Нормативные акты

4.Приказ Минфина России от 29.07.1998 N 34н (ред. от 11.04.2018) «Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации» (Зарегистрировано в Минюсте России 27.08.1998 N 1598) // СПС «КонсультантПлюс»

Учебники, монографии, диссертации

5.Бычков В.П. Управление персоналом: Учебное пособие / В.П. Бычков, В.М. Бугаков, В.Н. Гончаров. - М.: Инфра-М, 2020. - 352 с.

6.Герчиков В.И. Управление персоналом: работник - самый эффективный ресурс компании: Учебное пособие / В.И. Герчиков. - М.: Инфра-М, 2020. - 282 с.

7.Дементьева А.Г. Управление персоналом: Учебник / А.Г. Дементьева, М.И. Соколова. - М.: Магистр, 2020. - 352 с.

8.Дуракова И.Б. Управление персоналом: Уч. / И.Б. Дуракова, Л.П. Волкова, Е.Н. Кобцева. - М.: Инфра-М, 2019. - 384 с.

9.Зайцева, Т.В. Управление персоналом: Учебник / Т.В. Зайцева, А.Т. Зуб. - М.: Форум, 2020. - 352 с.

10.Маслоу А. Мотивация и личность / Маслоу, Абрахам. - М.: СПб:

Евразия, 2017. - 478 с.

11. Pinder CC. Work motivation in organizational behavior. New York: Psychology Press; 2014. - 600 p.

6. Статьи из периодических изданий

12. Алиев М., Еркибаева Г.Г. Многоаспектность проблемы мотивации // Актуальные проблемы педагогики и психологии: вызовы XXI века. - 2020. - № 6. - С. 74-78.

13. Алоян О.Ф. Место и роль мотивации труда на предприятии // Научно-практические исследования. - 2020. - № 4-2 (27). - С. 7-10.

14. Алтунина И.Р. Проблемы мотивации в зарубежных теориях личности // Вестник РГГУ. Серия: Психология. Педагогика. Образование. - 2020. - № 4. - С. 12-28.

15. Артемьев Д.Д. Анализ современных теорий мотивации и стимулирования труда // Вестник науки и образования. - 2020. - № 13-3 (91). - С. 75-78.

16. Бабешко Е.А. Обоснование психолого-акмеологических условий формирования профессиональной мотивации будущих менеджеров в контекстном обучении // Экономика и предпринимательство. - 2020. - № 5 (118). - С. 22-25.

17. Волосникова Е.С. Взаимосвязь мотивации личности и эмоционального интеллекта // Молодежь XXI века: образование, наука, инновации. - 2019. - № 1. - С. 22-23.

18. Гвоздев А.А. Мотивация труда как фактор повышения эффективности управления персоналом// Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. - 2020. - № 6. - С. 21-25.

19. Горбач Н. С. Мотивация в психологии: история и современное состояние проблемы // Молодой ученый. - 2021. - № 3 (345). - С. 42-44. 0

20. Дубовской, С. О. Целевая структура системы мотивации персонала / С. О. Дубовской, Ю. С. Чернышева // Форум молодых ученых. –

2022. – № 11(75). – С. 70-74.

21. Душкин А.С., Мартынов М.А. Психология кадрового менеджмента: учебно-методическое пособие. - Санкт-Петербург, 2020. – 244 с.

22. Едиханова Ю.М. Формирование мотивации достижения успеха персонала организации посредством психологического тренинга // Научно-методический электронный журнал Концепт. - 2020. - № 12. - С. 77-83.

23. Жаксиликова У.И. Мотивация сотрудников во время кризиса «covid-19», при работе онлайн // Молодой исследователь: вызовы и перспективы.- 2020. - С. 135-140.

24. Жердева А.Л. Мотивация персонала организации к обучению как основной фактор достижения стратегических целей компании // ЛУЧШАЯ НАУЧНАЯ СТАТЬЯ 2020. - 2020. - С. 43-45.

25. Зверева, Е. В. Анализ системы мотивации труда как инструмент эффективности использования персонала предприятия / Е. В. Зверева // Тенденции развития науки и образования. – 2022. – № 87-4. – С. 54-57.

26. Казакова Н.В. Система мотивации персонала в России: структура и особенности // Контентус. - 2019. - № S11. - С. 22-27.

27. Каменева Е.Ю. Мотивированный персонал как залог хорошего бизнеса // От синергии знаний к синергии бизнеса:цифровая трансформация. - 2020. - № 6. - С. 58-60.

28. Коваленко Е.И. Система мотивации персонала сферы сервиса // Современный менеджмент: проблемы и перспективы. - 2021. - №4. - С. 663-668.

29. Кононов А.В., Новикова И.В. Современные требования к системе мотивации проектного персонала // Наука. Образование. Инновации. - 2020. - № 7. - С. 62-66.

30. Король, К. А. Мотивация к трудовой деятельности как основа системы управления персоналом организации / К. А. Король // Вестник науки. – 2022. – Т. 2. – № 7(52). – С. 24-29.

31. Лашкина К.А. Проблема мотивации профессиональной деятельности в психологии // Инновационная наука. - 2020. - № 5. - С. 152-154.

32. Мендель О.П. Формирование системы мотивации эффективной работы на предприятии в контексте экономической безопасности // Экономическая безопасность: правовые, экономические, экологические аспекты. - 2021. - №9. - С. 249-255.

33. Мешков А.В., Бондарева И.А., Вродолазская Н.В., Ярошенко А.В., Проскурякова Е.А. Инструменты мотивации персонала на современном инновационном предприятии // Инновационные перспективы Донбасса. - 2020. - С. 225-227.

34. Михалевич Л.Ю., Михалевич Н.В. Специфика построения эффективной системы мотивации для проектной команды // Нейро прожект менеджмент. - 2020. - № 6. - С. 115-117.

35. Новикова Н.Г., Гнутова Е.А. Мотивация персонала, как фактор устойчивого развития интегрированных бизнес-структур в сфере торговли // Исследование, систематизация кооперация, развитие, анализ социально-экономических систем в области экономики и управления (искра-2020). - 2020. - С. 81-85.

36. Пинаева Е.П. Роль мотивации в системе управления персоналом//Достижения науки и образования. - 2020. - № 8 (62). - С. 39-40.

37. Султанов У.Б. Психологические проблемы профессиональной мотивации // Перспективные этапы развития научных исследований: теория и практика. - 2020. - № 8. - С. 24-27.

38. Тарасова Н.Е., Сенчукова А.В. Материальная и нематериальная мотивация как элемент эффективного управления персоналом // Журнал У. Экономика. Управление. Финансы. - 2020. - № 2 (20). - С. 176-182.

39. Фофанова Г.А., Хихич К.С. Рабочая мотивация сотрудников с различными стратегиями самопрезентации // Журнал Белорусского государственного университета. Философия. Психология. - 2020. - № 1. - С.

70-76.

40. Цесельская Д.А. Мотивация труда в управлении организацией // Проблемы развития регионального сообщества. - 2020. - С. 236-237.

41. Чурсина Н.А. Формирование механизма мотивации и стимулирования труда на управленческом уровне // Вестник Луганского национального университета имени Владимира Даля.- 2019. - № 9 (27). - С. 275-278.

42. Шепырева Д.Л. Роль мотивации в управлении персоналом предприятия // Исследования молодых ученых. - 2020. - С. 244-249.

43. He J, van de Vijver FJR. Self-presentation styles in self-reports: linking the general factors of response styles, personality traits, and values in a longitudinal study // Personality and Individual Differences. – 2017. - № 81(6). – С. 129–134.

7. Материал с базы практики

год. 44. Бухгалтерский баланс ООО ИЦ «ГазИнформПласт» на 31.12.2021

45. Отчет о финансовых результатах ООО ИЦ «ГазИнформПласт» на31.12.2021 год.

Приложение А

Бухгалтерский баланс ООО ИЦ «ГазИнформПласт» за 2021 год

Приложение № 1
к Приказу Министерства финансов Российской Федерации
от 02.07.2010 № 66н

(в ред. Приказов Минфина России
от 05.10.2011 № 124н, от 06.04.2015 № 57н, от 06.03.2018 № 41н, от 19.04.2019 № 61н)

Формы
бухгалтерского баланса и отчета о финансовых результатах

Бухгалтерский баланс
на 31 декабря 20 21 г.

		Коды		
	Форма по ОКУД	0710001		
	Дата (число, месяц, год)	31	12	2021
Организация ООО ИЦ «ГазИнформПласт»	по ОКПО			
Идентификационный номер налогоплательщика	ИНН	7017253595		
Вид экономической деятельности: Предоставление прочих услуг в области добычи нефти и природного газа	по ОКВЭД 2	09.10.9		
Организационно-правовая форма/форма собственности: ООО				
	по ОКОПФ/ОКФС			
Единица измерения: тыс. руб.	по ОКЕИ	384		

Местонахождение (адрес): 634003, Томская область, город Томск, Телевизионный пер, д. 3 стр. 1

Идентификационный номер налогоплательщика аудиторской организации/индивидуального аудитора	ИНН	7017253595
Основной государственный регистрационный номер аудиторской организации/индивидуального аудитора	ОГРН/ ОГРНИП	1107017000430

Пояснения [1]	Наименование показателя [2]	На 31.12 20 21 г.[3]	На 31 декабря 2 20 г.[4] 0	На 31 декабря 20 19 г.[5]
	АКТИВ			
	I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ			
	Нематериальные активы	-	-	-
	Результаты исследований и разработок	-	-	-
	Нематериальные поисковые активы	-	-	-
	Материальные поисковые активы	-	-	-
	Основные средства	117312	126523	110402
	Доходные вложения в материальные ценности	-	-	-
	Финансовые вложения	-	-	-
	Отложенные налоговые активы	-	-	-
	Прочие внеоборотные активы	-	-	-
	Итого по разделу I	117312	126523	110402
	II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ			
	Запасы	325113	255475	195837
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	-	-	3

	Дебиторская задолженность	31878	23586	20467
	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	-	150000	-
	Денежные средства и денежные эквиваленты	84602	47434	35719

	Прочие оборотные активы	125	84	23258
	Итого по разделу II	441718	476579	275285
	БАЛАНС	559030	603102	385687

Пояснения [1]	Наименование показателя [2]	На 31.12 2021 г.[3]	На 31 декабря 2020 г.[4]	На 31 декабря 2019 г.[5]
	ПАССИВ			
	III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ [6]			
	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	10000	10000	10000
	Собственные акции, выкупленные у акционеров	(229397	231214	121264
	Переоценка внеоборотных активов	-	-	-
	Добавочный капитал (без переоценки)	-	-	-
	Резервный капитал	-	-	-
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	-	-	-
	Итого по разделу III	239397	241214	131264
	IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА			
	Заемные средства	29508	26343	5132
	Отложенные налоговые обязательства	-	-	-
	Оценочные обязательства	-	-	-
	Прочие обязательства	-	-	-
	Итого по разделу IV	29508	26343	5132
	V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА			
	Заемные средства	-	116668	-
	Кредиторская задолженность	275351	205522	239872
	Доходы будущих периодов	-	-	-
	Оценочные обязательства	14774	13355	9418
	Прочие обязательства	-	-	-
	Итого по разделу V	290125	335545	249290
	БАЛАНС	559030	603102	385687

Руководитель

(подпись) (расшифровка подписи)

“ 05 ” февраля 2022 г.

Примечания

a. Указывается номер соответствующего пояснения.

b. В соответствии с Положением по бухгалтерскому учету "Бухгалтерская отчетность организации" ПБУ 4/99, утвержденным Приказом Министерства финансов Российской Федерации от 6 июля 1999 г. № 43н (по заключению Министерства юстиции Российской Федерации № 6417-ПК от 6 августа 1999 г. указанным Приказ в государственной регистрации не нуждается), показатели об отдельных активах, обязательствах могут приводиться общей суммой с раскрытием в пояснениях к бухгалтерскому балансу, если каждый из этих показателей в отдельности несущественен для оценки заинтересованными пользователями финансового положения организации или финансовых результатов ее деятельности.

c. Указывается отчетная дата отчетного периода.

d. Указывается предыдущий год.

e. Указывается год, предшествующий предыдущему.

f. Некоммерческая организация именует указанный раздел "Целевое финансирование". Вместо показателей "Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)", "Собственные акции, выкупленные у акционеров", "Добавочный капитал", "Резервный капитал" и "Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)" некоммерческая организация включает показатели "Паевой фонд", "Целевой капитал", "Целевые средства", "Фонд недвижимого и особо ценного движимого имущества", "Резервный и иные целевые фонды" (в зависимости от формы некоммерческой организации и источников формирования имущества).

g. Здесь и в других формах отчетов вычитаемый или отрицательный показатель показывается в круглых скобках.

Б

Отчет о финансовых результатах ООО ИЦ «ГазИнформПласт»

за 2021 год

(в ред. Приказов Минфина России
от 06.04.2015 № 57н, от 06.03.2018 № 41н,
от 19.04.2019 № 61н)

Отчет о финансовых результатах
на 31 декабря 2021 г.

		Коды		
	Форма по ОКУД	0710002		
	Дата (число, месяц, год)	31	12	2021
Организация ООО ИЦ «ГазИнформПласт»	по ОКПО			
Идентификационный номер налогоплательщика	ИНН	7017253595		
Вид экономической деятельности: Предоставление прочих услуг в области добычи нефти и природного газа	по ОКВЭД 2	09.10.9		
Организационно-правовая форма/форма собственности: ООО				
	по ОКОПФ/ОКФС			
Единица измерения: тыс. руб.	по ОКЕИ	384		

Пояснения [1]	Наименование показателя [2]	За 31.12 2021 г.[3]	За 31.12 2020 г.[4]
	Выручка [5]	748203	764405
	Себестоимость продаж	(457960	455528
	Валовая прибыль (убыток)	290243	308877
	Коммерческие расходы	(6326	5690
	Управленческие расходы	(-	-
	Прибыль (убыток) от продаж	283917	303187
	Доходы от участия в других организациях	-	-
	Проценты к получению	-	-
	Проценты к уплате	(-	-
	Прочие доходы	66348	36185
	Прочие расходы	(92470	49541
	Прибыль (убыток) до налогообложения	282793	278061
	Налог на прибыль [7]	58304	37669
	в т.ч. текущий налог на прибыль	(58304	37669
	отложенный налог на прибыль	-	-
	Прочее	-	-
	Чистая прибыль (убыток)	217754	219171

Пояснения [1]	Наименование показателя [2]	За 31.12 20 21 г.[3]	За 31.12 20 20 г.[4]
	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	-	-
	Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	-	-
	Налог на прибыль от операций, результат которых не включается в чистую прибыль (убыток) периода [7]	-	-
	Совокупный финансовый результат периода [6]	191632	205815
	Справочно Базовая прибыль (убыток) на акцию	-	-
	Разводненная прибыль (убыток) на акцию	-	-

Руководитель

(подпись) (расшифровка подписи)

“ 05 ” февраля 20 22 г.

Примечания

1. Указывается номер соответствующего пояснения.
2. В соответствии с Положением по бухгалтерскому учету "Бухгалтерская отчетность организации" ПБУ 4/99, утвержденным Приказом Министерства финансов Российской Федерации от 6 июля 1999 г. № 43н (по заключению Министерства юстиции Российской Федерации
№ 6417-ПК от 6 августа 1999 г. указанный Приказ в государственной регистрации не нуждается), показатели об отдельных доходах и расходах могут приводиться в отчете о финансовых результатах общей суммой с раскрытием в пояснениях к отчету о финансовых результатах, если каждый из этих показателей в отдельности несущественен для оценки заинтересованными пользователями финансового положения организации или финансовых результатов ее деятельности.
3. Указывается отчетный период.
4. Указывается период предыдущего года, аналогичный отчетному периоду.
5. Выручка отражается за минусом налога на добавленную стоимость, акцизов.
6. Совокупный финансовый результат периода определяется как сумма строк "Чистая прибыль (убыток)", "Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода" и "Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) отчетного периода, Налог на прибыль от операций, результат которых не включается в чистую прибыль (убыток) периода".
7. Отражается расход (доход) по налогу на прибыль.

В

Отчет о финансовых результатах ООО ИЦ «ГазИнформПласт» за 2020 год

(в ред. Приказов Минфина России
от 06.04.2015 № 57н, от 06.03.2018 № 41н,
от 19.04.2019 № 61н)

Отчет о финансовых результатах
на 31 декабря 2020 г.

		Коды		
	Форма по ОКУД	0710002		
	Дата (число, месяц, год)	31	12	2020
Организация ООО ИЦ «ГазИнформПласт»	по ОКПО			
Идентификационный номер налогоплательщика	ИНН	7017253595		
Вид экономической деятельности: Предоставление прочих услуг в области добычи нефти и природного газа	по ОКВЭД 2	09.10.9		
Организационно-правовая форма/форма собственности: ООО				
	по ОКОПФ/ОКФС			
Единица измерения: тыс. руб.	по ОКЕИ	384		

Пояснения [1]	Наименование показателя [2]	За 31.12 20 20 г.[3]	За 31.12 20 19 г.[4]
	Выручка [5]	764405	613054
	Себестоимость продаж	455528	446971
	Валовая прибыль (убыток)	308877	166083
	Коммерческие расходы	5690	5249
	Управленческие расходы	-	-
	Прибыль (убыток) от продаж	303187	160834
	Доходы от участия в других организациях	-	-
	Проценты к получению	-	-
	Проценты к уплате	-	-
	Прочие доходы	36185	16138
	Прочие расходы	49541	35960
	Прибыль (убыток) до налогообложения	278061	141014
	Налог на прибыль [7]	37669	37333
	в т.ч. текущий налог на прибыль	37669	37333
	отложенный налог на прибыль	-	-
	Прочее	-	-
	Чистая прибыль (убыток)	219171	108407

Пояснения [1]	Наименование показателя [2]	За 31.12 20 20 г.[3]	За 31.12 20 19 г.[4]
	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	-	-
	Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	-	-
	Налог на прибыль от операций, результат которых не включается в чистую прибыль (убыток) периода [7]	-	-
	Совокупный финансовый результат периода [6]	205815	88585
	Справочно Базовая прибыль (убыток) на акцию	-	-
	Разводненная прибыль (убыток) на акцию	-	-

Руководитель

(подпись) (расшифровка подписи)

“ 04 ” февраля 20 21 г.

Примечания

1. Указывается номер соответствующего пояснения.
2. В соответствии с Положением по бухгалтерскому учету "Бухгалтерская отчетность организации" ПБУ 4/99, утвержденным Приказом Министерства финансов Российской Федерации от 6 июля 1999 г. № 43н (по заключению Министерства юстиции Российской Федерации
№ 6417-ПК от 6 августа 1999 г. указанный Приказ в государственной регистрации не нуждается), показатели об отдельных доходах и расходах могут приводиться в отчете о финансовых результатах общей суммой с раскрытием в пояснениях к отчету о финансовых результатах, если каждый из этих показателей в отдельности несущественен для оценки заинтересованными пользователями финансового положения организации или финансовых результатов ее деятельности.
3. Указывается отчетный период.
4. Указывается период предыдущего года, аналогичный отчетному периоду.
5. Выручка отражается за минусом налога на добавленную стоимость, акцизов.
6. Совокупный финансовый результат периода определяется как сумма строк "Чистая прибыль (убыток)", "Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода" и "Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) отчетного периода, Налог на прибыль от операций, результат которых не включается в чистую прибыль (убыток) периода".
7. Отражается расход (доход) по налогу на прибыль.