хина, П. Ю. Видмер//Труды XIII МНПК «Управление организацией: Диагностика, стратегия, эффективность». – СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2019. – с.732-736.

2. Шапиро, С.А., Шилаев А.В. Факторы повышения эффективности труда персонала. / С.А. Шапиро, А.В. Шилаев – М.: АИСТО, 2018. – 222 с.

3. Лао Цзы. [Электронный ресурс]. Режим доступа URL: https://integral-yoga.narod.ru/other_ways/Lao_Czy/Dao_De_Dzin.win.html (дата обращения 18.01.2025)

УДК 331.1

Т.А. Метелкина, специалист отдела снабжения
(ЗАО «Консом СКС» г. Магнитогорск);

Е.С. Замбржицкая, доц., д-р экон. наук
(ФГБОУ ВО «МГТУ им. Г.И. Носова», г. Магнитогорск, Россия)

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА СПЕЦИАЛИСТОВ ОТДЕЛА СНАБЖЕНИЯ В СТРОИТЕЛЬНО-МОНТАЖНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Строительно-монтажное производство является важным элементом современной экономической системы общества. Указанные компании способствуют созданию инфраструктуры, возводят и модернизируют производственные объекты, а также обеспечивают рост и развитие смежных отраслей экономики.

Одним из ключевых бизнес-процессов для строительно-монтажных организаций является снабжение, которое обеспечивает наличие необходимых ресурсов, отвечает за контроль и оптимизацию расходов на закупки, анализирует рыночные условия и риски, связанные с поставками.

Для повышения функционирования отдела необходимо повышение стимулирующей роли заработной платы. Наиболее разработанными в теории являются системы стимулирования труда производственного сектора, а также руководящего состава [1-3]. Вопрос разработки системы стимулирования специалистов отдела снабжения находится на стадии активных дискуссий и имеет преимущественно индивидуальные решения применительно к конкретным предприятиям.

В целом, для улучшения производительности, выделения приоритетных задач, мотивации, привлечения и удержания высококвалифицированных кадров необходима проработка показателей премирования

[4, 5]. При этом принципиальным является учет специфики деятельности компании и бизнес-процесса, в котором они задействованы [6].

Специфика снабжения в строительно-монтажных организациях включает в себя несколько ключевых аспектов:

1. широкая номенклатура закупаемых позиций: необходимо закупать разнообразные строительные материалы и оборудование, которые могут иметь различные характеристики и назначения, требующие технических знаний;

2. точные сроки поставок (не допускается интервальный подход): принципиальным является соблюдение сроков поставок, чтобы избежать задержек в строительстве, которые, как правило, сопряжены со штрафами;

3. долгосрочные отношения с «выверенными» поставщиками: необходимость налаживания надежных отношений с подрядчиками и поставщиками для обеспечения стабильных поставок;

4. управление запасами: оптимизация хранения и распределения материалов на производственном объекте, с целью минимизировать издержки;

5. соответствие стандартам: учет строительных норм и стандартов при выборе и закупке материалов.

Указанные факторы делают снабжение в строительстве уникальным и требующим тщательного планирования и управления.

Как показывает практика, наиболее распространенной системой оплаты труда в российских строительно-монтажных компаниях является тарифная система, то есть фиксированная оплата согласно тарифной ставке, квалификации сотрудника и выработанным часам. В современных условиях указанный подход имеет определенные недостатки применительно к условиям функционирования отдела снабжения строительно-монтажных компаний. Во-первых, количество фактически отработанных часов имеет приоритет над качеством проделанной работы, что недопустимо в процессе закупок сырья или материалов. Во-вторых, «жесткие» тарифные ставки и отсутствие возможности поощрения за эффективную трудовую деятельность резко понижают мотивацию специалистов отдела снабжения.

Для преодоления заявленных недостатков предлагается усовершенствовать систему оплаты, добавив к фиксированной части переменную (коэффициент эффективности). Исходя из вышеперечисленных аспектов, предлагаются следующие KPI:

1. комплектность поставок: измеряет степень соответствия поставленных материалов и оборудования требованиям проекта. Указанный показатель определяется как процент поставок, которые содержат

все необходимые элементы для выполнения строительных или монтажных работ;

2. своевременность поставок: отражает точность выполнения заказов и доставку товаров в срок;

3. стоимость материалов: анализ отклонений фактических затрат от запланированных;

4. качество материалов: процент отказов или обнаруженных дефектов в поступивших материалах;

5. соблюдение регламента товарооборота: отражает время обработки заказов – среднее время от размещения заказа до его получения, а также соблюдения всех юридических и правовых регламентов.

Рассчитав значение по каждому показателю, можно проанализировать с выполнением каких задач у работника возникли проблемы, и как это сказалось на общих итогах его трудовой деятельности за отчетный период.

Таким образом, подводя итоги выполненному исследованию можно сделать вывод, что система оплаты труда специалистов отдела снабжения строительно-монтажных предприятий, основанная на КРІ, может стать мощным стимулом для их мотивации и повышения эффективности трудовой деятельности. В совокупности это поможет достичь стратегических целей компании, повысить ее конкурентоспособность и обеспечить устойчивое развитие.

ЛИТЕРАТУРА

1. Руденко, Л. Г. Сущность КРІ и его роль в управлении предприятием / Л. Г. Руденко, Н. П. Дегтярь // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. – 2017. – № 2(21). – С. 50-54. – DOI 10.21777/2307-6135-2017-2-50-54. – EDN YSRSPR.

2. Ставицкая, О. С. КРІ - ключевые показатели эффективности, их виды и применение / О. С. Ставицкая // Проблемы современной науки и образования. – 2018. – № 7(127). – С. 45-51. – EDN UTLNXS.

3. Положенцева, Ю. С. Совершенствование кадровой политики с использованием ключевых показателей эффективности / Ю. С. Положенцева, В.В. Нестерова // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2019. – № 4(38). – С. 208-214. – EDN ASZZQV.

4. Замбржицкая, Е. С. Построение системы КРІ на основе интервальной оценки экономических показателей / Е. С. Замбржицкая, И.М. Петров // Современные достижения университетских научных школ : Сборник докладов национальной научной школы-конференции, Магнитогорск, 23–24 ноября 2023 года. Том Выпуск 8. – Магнитогорск:

Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова, 2023. – С. 143-146. – EDN NTAOQI.

5. Замбржицкая, Е. С. "Дерево" решений как инструмент принятия управленческих решений в отношении развития кадрового потенциала промышленных предприятий / Е. С. Замбржицкая, Э. Д. Гумерова // Приложение математики в экономических и технических исследованиях. – 2020. – № 1(10). – С. 121-126. – EDN HXZAPI.

6. Замбржицкая, Е. С. Место кадрового потенциала в системе управления современным предприятием / Е. С. Замбржицкая, Э. Д. Гумерова // Актуальные проблемы современной науки, техники и образования : Тезисы докладов 78-й международной научно-технической конференции, Магнитогорск, 20–24 апреля 2020 года. Том 2. – Магнитогорск: Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова, 2020. – С. 152. – EDN RSMGHT.

УДК 336.77

О.А. Пузанкевич, доц., канд. экон. наук
(БГЭУ, Минск)

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СТРАТЕГИИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Происходящие стремительные изменения не только в национальной, но и мировой экономике, связанные с влиянием различных факторов, занимают одно из центральных мест в научных публикациях. Очевидно, что в данной ситуации происходит усиление роли корпоративных финансов и их превращение в доминанту экономических отношений. Это обусловлено масштабными экономическими потрясениями, финансовыми ограничениями, обострившими поиск креативных направлений и оптимальных путей вхождения в новую реальность, которая должна определить предпосылки для устойчивой экономической динамики.

Другими словами, новая экономика – это экономика сегодняшних реалий, связанная с кризисным влиянием и требующая прогрессивных финансовых знаний, новых технологий, бизнес моделей, обеспечивающих развитие экономических и социальных процессов на мировом и национальном пространстве.

Сегодня для компаний корпоративного типа во внешней среде наблюдаются значительные изменения: экономические, правовые, политические, научно-технологические и др. Создание корпоративной стратегии в сегодняшних реалиях подразумевает использование прак-