

0-497318

На правах рукописи



**Белоногова Екатерина Васильевна**

**ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ МАТЕРИАЛЬНОГО  
СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ТОРГОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

Специальность: 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством:  
экономика труда

**АВТОРЕФЕРАТ**

**диссертации на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук**

Иркутск - 2012

Работа выполнена на кафедре экономики труда и управления персоналом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Байкальский государственный университет экономики и права»

Научный руководитель: **Суслова Юлия Юрьевна**  
доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры экономики и планирования, и.о. первый проректор по учебно-методической и воспитательной работе ФГБОУ ВПО «Красноярский государственный торгово-экономический институт»

Официальные оппоненты: **Новаковская Ольга Александровна**  
доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой трудового права и управления персоналом ФГБОУ ВПО «Восточно-сибирский государственный университет технологий управления» (г. Улан-Удэ)

НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА КФУ



0000795840

**Туренко Борис Григорьевич**  
доктор экономических наук, профессор кафедры экономики и управления бизнесом ФГБОУ ВПО «Байкальский государственный университет экономики и права»

Ведущая организация: ФГБОУ ВПО «Иркутский государственный университет»

Защита состоится 28 мая 2012 г. в 15 часов на заседании диссертационного совета Д 212.070.01 при Байкальском государственном университете экономики и права по адресу: 664003, г. Иркутск, ул. Карла Маркса 24, корпус 9, зал заседаний Ученого Совета.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГБОУ ВПО «Байкальский государственный университет экономики и права» по адресу: 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11, корпус 2, ауд. 101.

Объявление о защите и автореферат были отправлены в Минобрнауки РФ 24 апреля 2012 года для размещения его на сайте и размещены 24 апреля 2012 года на официальном сайте Байкальского государственного университета экономики и права: [www.isea.ru](http://www.isea.ru).

Отзывы на автореферат направлять по адресу: 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11, БГУЭП, ученому секретарю диссертационного совета Д 212.070.01 (факс 8-3952-24-12-00).

Автореферат разослан 25 апреля 2012 г

Ученый секретарь диссертационного совета, доктор экономических наук, профессор

Т. В. Огородникова

## I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность** темы диссертационного исследования. В условиях транзитивной экономики торговля оказывает активное влияние на развитие рыночных процессов, содействует удовлетворению спроса населения на товары и услуги, улучшению качества жизни населения. Торговая отрасль на протяжении последних лет является одной из наиболее быстро развивающихся отраслей экономики России, опережающая по темпам роста многие отрасли. С 2005 по 2010 годы выручка организаций отрасли торговли демонстрировала один из самых высоких темпов роста, который составил 24,2%, уступая только финансовым услугам, рыболовству, строительству и образованию. Торговая отрасль лидирует по количеству созданных рабочих мест: общая численность занятых на в 2010 г. составила 13,2 млн. человек или 17,5% от всего занятого населения страны, в том числе в Красноярском крае численность занятых в торговле составила 229,7 тыс. чел., что составляет 16% от экономически занятого населения края<sup>1</sup>. Однако, оплата труда в торговле остается одной из наиболее низких по сравнению с другими отраслями и в большинстве случаев не зависит от конечных результатов деятельности предприятий торговли. В связи с этим вопросы эффективности материального стимулирования работников, их увязка с результатами деятельности как самого работника (производительностью труда), так и деятельности всего предприятия (товарооборотом, доходами, прибылью) нуждаются в теоретическом и методическом обосновании и приобретают не только экономическую, но и социальную значимость.

Несмотря на то что проблеме материального вознаграждения уделяется в экономической литературе достаточно большое внимание, сохраняется актуальная необходимость совершенствования методики оценки эффективности системы материального стимулирования работников торговли при принятии соответствующих управленческих решений в современных условиях. Поэтому вопросы построения системы показателей, позволяющих охарактеризовать материальное стимулирование работников, разграничение и оценки их с позиций заинтересованных групп имеют особую значимость в современных условиях хозяйствования. Актуальность и дискуссионность проблемы, ее практическая значимость и наличие недостаточно разработанных вопросов в отрасли торговли, предопределили выбор темы диссертационного исследования, его цель и задачи.

**Степень разработанности проблемы.** Основой диссертационной работы послужили результаты исследований отечественных и зарубежных ученых, внесших существенный вклад в решение указанной проблемы. Ряд вопросов, связанных с темой исследования, нашли отражение в работах зарубежных ученых, таких как Армстронг М., Беа Ф.К., Бергер Д., Бергер Л., Дихтл Э.М., Мэпп Р., Стредвик Дж., Шмидт Г. и др.

<sup>1</sup> «Стратегия развития торговли в Российской Федерации на 2011 – 2015 годы и период до 2020 года» (приказ Минпромторга России от 31.03.2011 №422), Федеральная служба государственной статистики Российской Федерации <http://www.gks.ru>, в том числе по Красноярскому краю <http://www.statistiks.krs.ru>

В нашей стране изучению эффективности системы материального стимулирования труда работников в тех или иных аспектах посвящены труды отечественных ученых Адамчука В.В., Баканова М.И., Баткаевой И.А., Беркович Т.А., Вайсбурда В.А., Винокурова М.А., Волгина Н.А., Генкина Б.М., Гиляровской Л.Т., Головачева А.С., Егоршина А.П., Жукова А.Л., Задорожного В.К., Кадырова Ф.Н., Кибанова А.Я., Кокина Ю.П., Кунельского Л.Э., Мазмановой Б.Г., Оганесян А.С., Оганесян И.А., Одегова Ю.Г., Озерниковой Т.Г., Пашуто В.П., Раицкого К.А., Рофе А.И., Соболевской А.А., Солодовой Н.Г., Шабановой Г.П., Шапиро С.А., Шлендера П.Э., Яковлева Р.А. и др.

Из авторов, занимающихся изучением состояния и эффективности системы материального стимулирования труда работников торговли, можно выделить таких авторов, как Владимирова Л.П., Ветлужских Е.Н., Капелюк З.А., Некрасова Е.А., Павловская Н.А., Польская Г.А., Смирнова А.М., Соломатин А.Н. и др.

В период административно-плановой экономики отечественными учеными разработана достаточно подробная методика изучения и анализа системы материального стимулирования труда работников. Однако опыт, накопленный в то время, не может быть полностью адаптирован к использованию в рыночной экономике.

Изучение, обобщение и анализ современной экономической литературы показали, что в настоящее время исследования проблем оценки эффективности системы материального стимулирования труда в России характеризуются отсутствием системного подхода и единой методологии. Среди ученых нет однозначности и определенности мнений по поводу подходов к оценке эффективности системы материального стимулирования труда, что вносит определенные трудности в теоретические разработки по данному вопросу и затрудняет выполнение практических исследований. В отечественной экономической литературе высказываются различные мнения по содержанию процесса оценки системы материального стимулирования труда, а также системы показателей, его характеризующих. Кроме того, многие из представленных в экономической литературе методик оценки эффективности системы материального стимулирования труда работников применимы только для промышленных предприятий или носят чисто теоретический характер, что затрудняет их применение в практике торговых организаций.

Наличие вышеуказанных проблем и нерешенных задач, а также требования изменяющихся социально-экономических условий функционирования предприятий торговли обуславливают выбор темы, цель, задачи и основные направления диссертационного исследования.

**Цель диссертационного исследования:** развитие теоретических и методических подходов к оценке эффективности системы материального стимулирования труда работников торговых организаций.

В рамках указанной цели предполагается постановка и последовательное решение следующих взаимосвязанных задач:

– исследовать и уточнить теоретические положения экономического содержания понятий «стимулирование», «материальное стимулирование», «вознаграждение», «компенсация», «оплата труда»;

- систематизировать и охарактеризовать виды материального стимулирования работников торговли;
- обосновать методические подходы к анализу и оценке системы материального стимулирования труда работников торговли;
- сформировать систему показателей оценки эффективности материального стимулирования труда работников торговли;
- обосновать критерии и дополнить в соответствии с ними систему показателей оценки эффективности материального стимулирования труда торговых работников;
- апробировать предложенные методические подходы к оценке эффективности системы материального стимулирования труда работников конкретного торгового предприятия.

**Предметом исследования** являются теоретические и методические подходы к оценке эффективности системы материального стимулирования труда работников торговли.

**Объектом исследования** выступает система материального стимулирования труда работников торговых организаций, функционирующих на потребительском рынке г. Красноярска.

**Область исследования.** Содержание диссертации соответствует п. 5.6 «Стимулирование и оплата труда работников; организация заработной платы и обеспечение ее взаимосвязи с квалификацией персонала и результативностью производства; воспроизводственная и мотивационная функция заработной платы» специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)» Паспорта номенклатуры специальностей научных работников (экономические науки).

#### **Научные результаты диссертационной работы:**

- определена взаимосвязь элементов системы материального стимулирования труда работников торговли с функциями управления (планирование, организация, мотивация и контроль), что позволило разработать технологию принятия эффективных решений по управлению системой материального стимулирования торговых работников;
- обобщены подходы различных авторов к определению сущности материального стимулирования труда, раскрыты основные виды и классификационные признаки (по масштабам, по экономическому содержанию, по характеру удовлетворяемых потребностей и т.д.), позволяющие на основе дифференцированного подхода, изучить различные его виды и разработать мероприятия по повышению эффективности деятельности предприятия в области управления персоналом торговой организации;
- выявлена специфика материального стимулирования работников торговли. Для большей заинтересованности торговых работников (торговых агентов, представителей, продавцов) применяется комиссия система стимулирования. В структуре заработной платы наибольший удельный вес занимает переменная часть (различные виды премий), на большинстве мелких предприятий торговли

выявлены «серые» схемы выплат заработной платы, что свидетельствует о низком уровне гарантированной части оплаты труда.

– на основе проведенного исследования выявлена специфика материального стимулирования труда в разрезе профессионально-квалификационных групп персонала (административно-управленческий, торгово-оперативный, вспомогательный), заключающаяся в различных составляющих компенсационного пакета работников торговых организаций. Так, наиболее распространенными компонентами компенсационного пакета для торгово-оперативного персонала являются оплата услуг сотовой связи, дисконтная система скидок, бесплатное обучение в учебных центрах при торговых организациях или в вузах г. Красноярск.

#### **Научная новизна диссертационного исследования:**

– содержание элементов материального стимулирования труда торговых работников уточнено включением в его состав расходов на социальное развитие предприятия и, в отличие от точек зрения Кибанова А.Я., Баткаевой И.А., Митрофановой Е.А., Ловчевой М.Е., Кунельского Л.Э., Винокурова М.А., Сорокиной М.В., Озерниковой Т.Г., Федоровой Н.В., Минченковой О.Ю., устанавливает связь между элементами системы материального стимулирования труда работников (расходы на оплату труда, социальные выплаты работнику, расходы на социальное развитие предприятия и прочие выплаты) и основными функциями управления (планирование, организация, мотивация, контроль), что позволяет разрабатывать наиболее эффективные решения по управлению предприятием торговли в целом и персоналом, в частности;

– обоснованная последовательность оценки материального стимулирования труда работников торговли, в отличие точек зрения Беркович Т.А., Гиляровской Л.Т., Озерниковой Т.Г., Владимировой Л.П., Рофе А.И., Смирновой А.М., Соломатина А.Н., позволяет осуществлять анализ элементов материального стимулирования труда работников с количественной и качественной стороны на основе воспроизводственного, синергетического и компетентностного подходов;

– разработанный алгоритм оценки эффективности системы материального стимулирования труда, в отличие от встречающихся в литературе (Гиляровской Л.Т., Одегова Ю.Г., Федченко А.А., Дашковой Е.С.), позволяет рассчитать интегральный показатель, учитывающий размер материального стимулирования одного работника и уровень экономического развития предприятия (производительность труда (выработку) работников торгово-оперативного персонала, фондоотдачу, оборачиваемость оборотных средств, затратноотдачу, рентабельность продаж), и сравнить полученное значение с эталонным, что дает возможность предприятию выбрать оптимальную систему материального стимулирования труда сотрудников;

– обоснованные критерии оценки эффективности (целесообразность, удовлетворенность, экономичность, результативность) и определенные в соответствии с ними показатели позволяют дать целостную оценку эффективности материального стимулирования труда работников торговли на основе комплексного подхода с позиций заинтересованных групп рыночных субъектов.

**Теоретическую и методологическую основу** диссертационного исследования составляют научные труды зарубежных и отечественных ученых по проблемам оценки материального стимулирования труда работников розничной торговли.

Методологической основой исследования являются диалектический метод познания и системно-структурный анализ, позволяющие оценить диалектику экономического и социального; общего и частного, формы и содержания. В процессе исследования использовались общенаучные методы теоретического и эмпирического познания (анализ и синтез; системность и единство исторического и логического; индукция и дедукция и т. п.), а также прикладные экономико-статистические методы (статистические группировки, классификации и т. д.); методы социологических исследований (анкетирование, опрос), что позволило обеспечить необходимую глубину, достоверность результатов исследования и обоснованность выводов.

**Информационной базой исследования** послужили законодательные, нормативные акты Российской Федерации и ее субъектов; экономическая литература отечественных и зарубежных авторов по теме исследования; результаты научных и практических разработок, выполненных непосредственно автором и при его участии.

**Достоверность и обоснованность основных положений, выводов и рекомендаций, содержащихся в диссертационной работе, подтверждается** корректным использованием законодательных, нормативных актов Российской Федерации; применением общенаучных и специальных методов исследований, принятых в экономической науке; репрезентативным объемом использованного в работе информационного массива; положительными результатами апробации теоретических и методических предположений.

Обоснованность разработанных в диссертации положений и научных результатов подтверждена актами о практическом использовании в деятельности торговых организаций г. Красноярска.

**Теоретическая и практическая значимость и ценность результатов исследования** заключаются в следующем: обоснованы методические подходы к осуществлению оценки материального стимулирования труда работников торговли, структурирована система показателей, характеризующих материальное стимулирование труда работников, обоснованы критерии оценки эффективности материального стимулирования труда работников торговли с позиций заинтересованных групп рыночных субъектов.

Основные положения, выводы и рекомендации диссертационного исследования могут быть использованы в учебном процессе для подготовки студентов, а также в сфере дополнительного образования в экономических вузах и учебных заведениях, ведущих подготовку специалистов для работы в сфере обращения, при изучении курсов «Экономика предприятия», «Экономика предприятия торговли», «Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли», «Экономика труда», а также отдельными организациями торговли при осуществлении комплексной оценки эффективности их работы и разработке стратегии деятельности на рынке.

**Апробация работы и внедрение результатов исследования.** Основные результаты диссертационного исследования реализованы при участии автора:

- в выполнении госбюджетной научно-исследовательской темы «Формирование методологических подходов к оценке материального стимулирования труда работников розничной торговли» по заказу Федерального агентства по образованию;

- опубликованных 2 монографиях и 32 научных статьях.

Основные положения диссертации были доложены, обсуждены и получили положительную оценку в 2003-2011 гг. на I Всероссийской конференции «Управление в социальных и экономических системах» (Пенза, 2003 г.), I, II, III, IV, V Межрегиональных научно-практических конференциях «Сфера потребительских услуг: актуальные проблемы и перспективы развития» (Красноярск, 2004 г., 2005 г., 2006 г., 2007 г., 2008 г., 2009 г., 2010 г., 2011 г.), 6-й Всероссийской научно-практической конференции «Проблемы практического маркетинга в сфере сервиса» (Москва, 2005 г.), 7-й Международной научно-практической конференции «Экономика, экология и общество России в 21 столетии» (Санкт-Петербург, 2005 г.), 3-й Международной научно-практической конференции «Торговля в России, взгляд в XXI век: прогрессивные способы организации и технологии» (Кемерово, 2005 г.), V Межрегиональной научно-практической конференции «Современные проблемы российской экономики» (Красноярск, 2008 г.), Международной научно-практической конференции «Инновационные процессы в развитии современного общества» (Омск, 2010 г.).

Результаты исследования нашли практическое применение в ООО «Стикс; ООО «Веста», в учебном процессе Красноярского государственного торгово-экономического института, что подтверждено актами о внедрении.

**Публикации.** По теме диссертационного исследования автором опубликовано 34 работы общим объемом 49,11 п.л., в том числе авторских 17,43 п.л.; из них 2 монографии общим объемом 37,96 п.л., в том числе авторских 10,21 п.л.; 32 научных статьи общим объемом 11,15 п.л., в том числе авторских 7,22 п.л. (из них 4 в изданиях, аннотированных ВАК).

**Во введении** обоснованы актуальность, теоретическая и практическая значимость темы исследования, определены его объект и предмет, цель и задачи, теоретическая и методологическая основа, сформулированы научная новизна и практическая значимость полученных результатов.

**В первой главе** «Теоретические основы материального стимулирования труда работников торговых организаций» рассмотрены теоретические подходы к содержанию понятия «материальное стимулирование труда»; обобщены классификационные признаки и соответствующие им виды материального стимулирования труда работников; раскрыты теоретические подходы к сущности заработной платы как элемента материального стимулирования труда работников торговли.

**Во второй главе** «Методические подходы к оценке системы материального стимулирования труда работников торговли» обоснованы и сформулированы методические подходы к осуществлению оценки объекта исследования; сформирована система показателей, характеризующих состояние

и эффективность системы материального стимулирования труда работников торговли; обоснованы методические подходы к критериям оценки эффективности материального стимулирования труда работников торговых организаций с позиций различных заинтересованных групп.

**Третья глава** «Оценка эффективности системы материального стимулирования труда работников торговли г. Красноярск» посвящена результатам исследования и оценке эффективности системы материального стимулирования труда работников розничной торговли г. Красноярск.

**В заключении** сформулированы выводы, вытекающие из результатов диссертационного исследования.

**Объем и структура работы.** Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка из 195 источников. Основной текст изложен на 187 страницах, содержит 23 рисунка, 60 таблиц, 27 приложений.

## II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИИ

### 1. Уточнение содержания элементов «материальное стимулирование труда» и их взаимосвязь с функциями управления

Анализ существующих подходов к определению содержания понятия «материальное стимулирование труда» позволил выявить неоднозначность в определениях различных авторов (табл. 1).

Таблица 1 – Некоторые подходы отечественных экономистов к определению термина «материальное стимулирование труда»

Автор	Понятие
Азрилиян А.Н.	Система экономических форм и методов побуждения людей к труду, повышения его трудовой активности и заинтересованности в улучшении конечных результатов труда
Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В.	Комплекс различного рода материальных благ, получаемых или присваиваемых персоналом за индивидуальный или групповой вклад в результаты деятельности организации посредством профессионального труда, творческой деятельности и требуемых правил поведения
Кунельский Л.Э.	Комплекс источников, из которых формируются денежные поступления (доходы) работников, такие как заработная плата, связанная с индивидуальными (коллективными) результатами труда, прирост заработной платы, получаемой в соответствии с результатами работы коллектива в целом (различного рода премии и вознаграждения из фонда материального поощрения), социальные и материальные блага за счет общественных фондов потребления (удовлетворение различных потребностей работников), выплаты и льготы из общественных фондов потребления, направляемые в распоряжение персонала структурного подразделения за счет общей суммы этих фондов, концентрируемых в распоряжении всего предприятия
Сорокина М.В.	Воздействие на персонал путем денежных выплат и предоставления иных материальных прав, величина и характер которых способствуют увеличению вклада работника в достижение целей организации
Федорова Н.В., Минченкова О.Ю.	Сумма средств от трудовой деятельности, выплаты и компенсации, связанные с условиями труда, доходы от собственности, выплаты и пособия, связанные с социальной защищенностью от инфляции, снижения уровня жизни, доплаты в связи с климатическими особенностями региона, получаемые работниками в организации

Некоторые отечественные экономисты используют понятие «компенсация» или «вознаграждение» (табл. 2).

Таблица 2 – Характеристика понятий «компенсация» и «вознаграждение»

Автор	Определение «компенсации»	Определение «вознаграждения»
А	1	2
Горелов Н.А.	Денежные выплаты установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с использованием ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей	Все формы вознаграждений и выплат, предоставляемые компанией работникам в обмен на оказанные ими услуги
Яковлев Р.А.	Часть стимулирующих доплат и надбавок, предназначенная для интенсификации труда работников в пределах рабочего дня за счет расширения профессионального (или должностного) профиля	Нет формулировки
Мазманова Б.Г.	Выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда	Нет формулировки
Беркович Т.А., Былкова Т.О.	Нет формулировки	Все выплаты прямого и косвенного характера, а также моральные поощрения, эквивалентные трудовому вкладу работника и экономическому состоянию организации, обеспечивающие компенсацию затраченных усилий на выполнение должностных обязанностей и мотивирующие работников на дальнейшую эффективную и высокопроизводительную работу
Озерникова Т.Г.	Гарантированная часть вознаграждений, рассматривается в узком (возмещение работнику дополнительных усилий и затрат, а также не вполне благоприятных условий приложения труда) и широком (минимально допустимый уровень оплаты труда) смыслах	Тип стимулов, представляющий все формы внешних инструментальных воздействий, заинтересовывающих работника в приложении своего труда, увеличении трудовой отдачи, в реализации необходимого для организации производственного поведения
Мишурова И.В., Кутелев П.В.	Элемент дополнительной заработной платы, выплачиваемой за дифференцированные условия труда и квалификацию работников	Комиссионное вознаграждение – материальное стимулирование, основанное на процентном отчислении от цены товара или услуги
Рофе А.И.	Нет формулировки	Использование этого слова уместно лишь к выплатам стимулирующего характера, вознаграждение – это плата сверх эквивалента – поощрение наемного работника (продавца) за особое отношение к труду, за оказанную особую услугу, своеобразный аванс работнику в ожидании того, что такое же отношение к труду будет и впредь, либо за то и другое вместе взятое

Кроме вышеперечисленных дефиниций в практике торговых предприятий используют понятие «компенсационный пакет», представляющий собой сумму средств от трудовой деятельности, выплаты и компенсации, связанные с условиями труда, доходы от собственности, выплаты и пособия, связанные с

социальной защищенностью от инфляции, снижения уровня жизни, доплаты в связи с климатическими особенностями регионов, получаемые работниками организации. Размер компенсационного пакета рассматривают как функцию от следующих переменных:

$$\text{КП} = f(\text{Л}, \text{ВО}, \text{РТ}, \text{ГР}, \text{РМ})$$

где Л – личные переменные, которые характеризуют ожидание работника, его трудовой потенциал, компетенцию и т.д.; ВО – возможности данной организации, которые характеризуются ее финансовым состоянием, наличием объектов социального назначения, проводимой кадровой и социальной политикой и т.д.; РТ – состояние внутриорганизационного и внешнего рынка труда; ГР – действующая система государственного регулирования минимального размера оплаты и условий труда с учетом региональной и отраслевой специфики; РМ – характеристики рабочего места или выполняемой работы.

В данной зависимости некоторые переменные имеют ту или иную степень корреляции, например, отсутствие специалистов на внешнем рынке труда повышает ценность работника в организации, следовательно, для его удержания в организации может быть установлен более высокий размер компенсационного пакета<sup>2</sup>.

При этом материальное стимулирование труда, по нашему мнению, необходимо рассматривать как совокупность денежных выплат работникам предприятий в виде выплат основного характера и социальных выплат, представляющих собой материальные блага, способствующие повышению уровня жизни персонала организации с одной стороны, и направленные на обеспечение заинтересованности работника в результатах своего труда и деятельности предприятия в целом, с другой стороны.

В связи с этим диссертант предлагает авторский взгляд на управление материальным стимулированием труда, позволяющий увязать элементы материального стимулирования труда работников торговли и основные функции управления (рис. 1).

Таким образом, в отличие от существующих подходов, предложенная автором трактовка содержания понятия «материальное стимулирование труда» увязывает элементы системы материального стимулирования труда работников (расходы на оплату труда, социальные выплаты работнику, расходы на социальное развитие предприятия и прочие выплаты) с основными функциями управления (планирование, организация, мотивация, контроль), что позволяет разрабатывать наиболее эффективные решения по управлению предприятием в целом и по персоналу, в частности.

<sup>2</sup> Федорова Н. В. Управление персоналом организации : учеб. пособие / Н В Федорова, О. Ю. Минченкова – М.: КНОРУС, 2005. – 416 с

ФУНКЦИИ	ЭЛЕМЕНТЫ			
	Оплата труда	Социальные выплаты		Прочие выплаты материального стимулирования работников
		работнику	на социальное развитие предприятия	
Планирование	Учет рыночного размера заработной платы в разрезе должностных полномочий, квалификационных требований	Учет состава, размера, условий и необходимость выплат данного характера, их наличие у предприятий-конкурентов (для удержания «ценных» работников)		Установление критериев премируемых (за качественное и своевременное выполнение работы, за личный творческий вклад работника в общий результат деятельности предприятия), круга премируемых, размера премий
Организация	Разработка тарифной сетки, определение сдельных расценок, комиссионных вознаграждений	Разработать на предприятии положение о составе, размере, условиях выплаты в данных категориях		Разработать положение о премировании, вручение премий в торжественной обстановке и т.п.
Мотивация	Должна способствовать привлечению квалифицированных кадров, наиболее соответствующих должности, диапазон тарифной сетки должен мотивировать профессиональный рост	Социальные выплаты работнику должны обеспечивать заинтересованности в труде	Расходы на социальное развитие предприятия должны быть направлены на мотивацию личного роста работника, развитию человеческого потенциала	Система премирования должна быть интегрирована в систему мотивации и обеспечивать рост производительности и эффективности труда
Контроль	Корректировка окладов в связи с изменением состава должностных обязанностей, инфляцией, рыночного уровня оплаты труда	Определение системы показателей учета и оценки эффективности		
		применения разработанного и установленного «социального пакета», внесение корректировок по размеру, составу и условиям выплат	достижения установленных критериев системы премирования	

Рисунок 1. Матрица взаимодействия элементов системы материального стимулирования труда работников торговли и функций управления

## 2. Обоснование последовательности оценки системы материального стимулирования труда работников торговых организаций

На основе обобщения и критического переосмысления трудов отечественных ученых в области оценки системы материального стимулирования труда работников, в том числе в торговой сфере, было выявлено отсутствие единого методического подхода к анализируемому предмету. Автором

предлагается последовательность проведения основного этапа оценки системы материального стимулирования труда работников торговли, предполагающая синтез таких подходов, как *воспроизводственный*, *синергетический* и *компетентностный* (рис. 2).

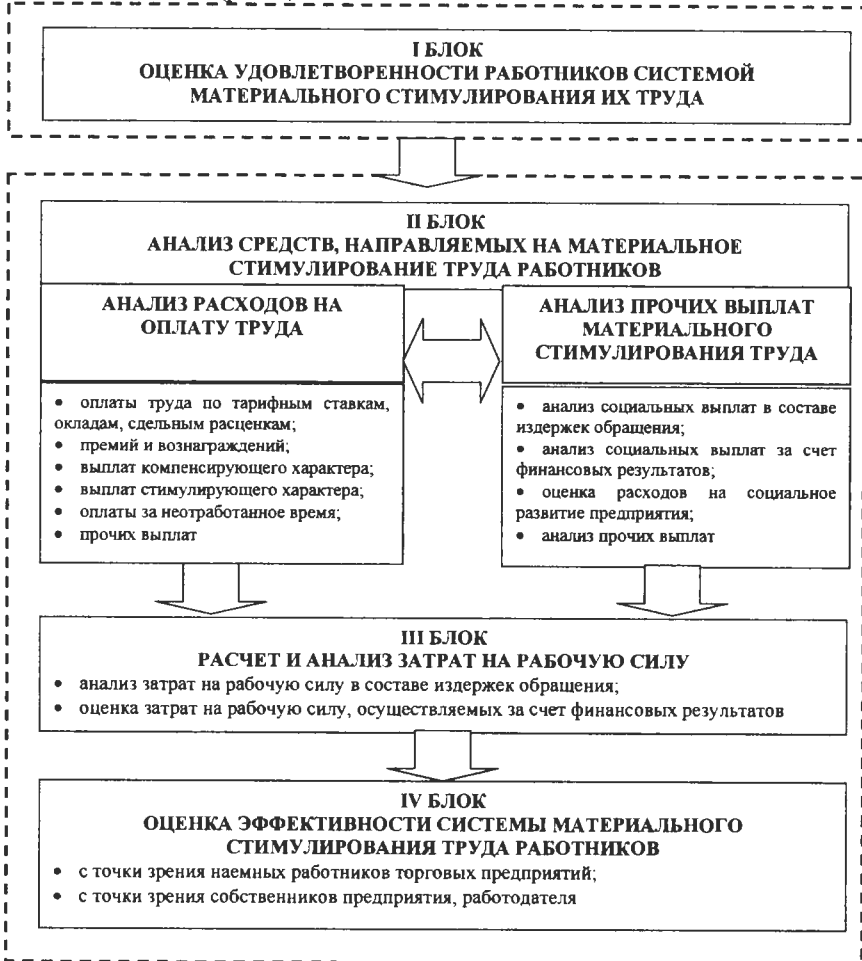


Рисунок 2. Последовательность основного этапа анализа системы материального стимулирования труда работников торговли

Характеристика предлагаемых подходов представлена в табл. 3.

Таблица 3 - Характеристика подходов к управлению системой материального стимулирования труда

Подход	Характеристика	Ценность
Воспроизводственный	Подход, ориентированный на постоянное возобновление рабочей силы как основы формирования человеческого капитала для удовлетворения потребностей рынка труда с меньшими, по сравнению с лучшим аналогичным объектом на данном рынке, совокупными затратами на единицу полезного эффекта	<ul style="list-style-type: none"> <li>- воспроизводство рабочей силы;</li> <li>- формирование человеческого капитала организации;</li> <li>- минимизация затрат при максимизации эффекта</li> </ul>
Синергетический	Подход, ориентированный на постоянное изменение на рынке труда, то есть закономерный процесс перехода от хаотичной организации к упорядоченной, и наоборот	<ul style="list-style-type: none"> <li>- влияние спроса и предложения рабочей силы;</li> <li>- система норм и ценностей организации;</li> <li>- культура организации</li> </ul>
Компетентный	Заключается в определении совокупности знаний, умений или полномочий по управлению системой материального стимулирования труда работников торговли	<ul style="list-style-type: none"> <li>- совокупность знаний менеджера;</li> <li>- умение управлять трудовым потенциалом организации в целом и персонала в частности;</li> <li>- современные системы мотивации персонала, в т. ч. материальное стимулирование труда</li> </ul>

Предложенная методика оценки системы материального стимулирования труда работников торговли позволит получить всестороннюю, комплексную оценку системы материального стимулирования труда работников торговли и разработать на этой основе эффективные управленческие решения по дальнейшему функционированию предприятия в целом.

### **3. Алгоритм оценки эффективности системы материального стимулирования труда, позволяющий рассчитать интегральный показатель эффективности использования средств работодателя, направляемых на материальное стимулирование труда**

Предложенная автором последовательность анализа материального стимулирования труда работников торговли позволила систематизировать информацию для построения системы показателей, характеризующих материальное стимулирование труда работников, которые должны рассчитываться в динамике, включая расчет абсолютных, структурных и относительных показателей.

На первом этапе построения системы показателей, характеризующих материальное стимулирование труда работников торговли, необходимо, по нашему мнению, проводить оценку показателей, характеризующих удовлетворенность работников системой материального стимулирования их труда. На основе

проведенного исследования целесообразно определить интегральный показатель степени удовлетворенности системой материального стимулирования труда ( $I_{удов}^{мст}$ ):

$$I_{удов}^{мст} = \frac{\sum_{i=1}^n MCT_i \times B_i}{\sum B_i}$$

где  $MCT_i$  – доля респондентов, оценивших составляющие материального стимулирования труда (размер заработной платы, социального пакета, премиальных выплат, составляющие социального пакета) на «совершенно удовлетворен» и «удовлетворен», %;  $n$  – количество факторов;  $B_i$  – вес значимости составляющих материального стимулирования труда для работника, %.

Структура ответов респондентов о степени удовлетворенности системой материального стимулирования труда работников г. Красноярск представлена на рис. 3.

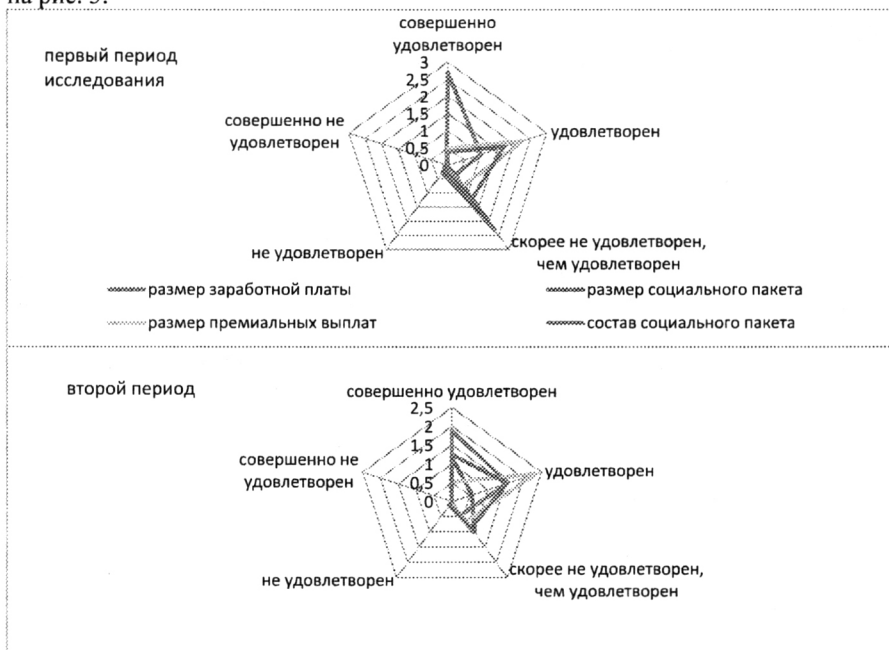


Рисунок 3 - Структура ответов респондентов о степени удовлетворенности системой материального стимулирования, баллы

Наибольшее удовлетворение в первом периоде исследования работники получают от размера заработной платы (4,23 балла из 5 возможных), в большей степени работники не удовлетворены размером социального пакета (2,85 балла), при этом во втором периоде исследования сохраняется аналогичная тенденция. Следует отметить снижение удовлетворенности размером заработной платы до 4,04 балла и увеличение недовольства размером социального пакета до 2,89 балла.

Таблица 4 – Интегральный показатель степени удовлетворенности системой материального стимулирования труда работников торговли г. Красноярска (по результатам анкетирования), %

Составляющие системы материального стимулирования труда	Апрель 2005 г.		Апрель 2010 г.	
	вес, %	доля респондентов, ответивших «совершенно удовлетворен» и «удовлетворен», %	вес, %	доля респондентов, ответивших «совершенно удовлетворен» и «удовлетворен», %
А	1	2	3	4
Размер заработной платы	54,7	63,9	33,5	64,4
Размер социального пакета (социальных выплат)	19,9	2,0	16,9	42,9
Размер премиальных выплат	15,2	48,7	22,7	52,8
Составляющие социального пакета (социальных выплат)	10,2	22,7	26,9	47,5
Интегральный показатель		45,1		53,6

Таким образом, по результатам исследования в 2005 году интегральный показатель степени удовлетворенности системой материального стимулирования труда работников торговли составил 46,4%, а в 2010 году – 53,6%. Рост в динамике данного показателя свидетельствует о том, что происходит увеличение количества респондентов – торговых работников, которые удовлетворены системой материального стимулирования их труда, однако, данный показатель остается на среднем уровне.

Система обобщающих показателей эффективности использования материального стимулирования труда работников торговли, по мнению автора, включает в себя следующие показатели (табл. 5).

Таблица 5 - Обобщающие показатели эффективности системы материального стимулирования труда работников торговли

Показатели	Методика расчета	Характеристика
А	Б	В
Отдача расходов на материальное стимулирование труда работников	$O_{MCT} = \frac{TO}{MCT}$	Отражает объем товарооборота, приходящийся на 1 руб. средств материального стимулирования труда работников
Емкость расходов на материальное стимулирование труда работников	$E_{MCT} = \frac{MCT}{TO}$	Показывает сумму материального стимулирования труда работников, приходящуюся на 1 руб. товарооборота
Коэффициент соотношения темпов роста товарооборота и темпов роста расходов на материальное стимулирование труда работников	$C_{MCT}^{opt} = \frac{TP_{TO}}{TP_{MCT}}$	Свидетельствуют о повышении эффективности материального стимулирования труда работников только в результате опережающих темпов роста конечных результатов деятельности предприятия (товарооборот, прибыль) по сравнению с темпами роста средств на материальное стимулирование труда
Коэффициент соотношения темпов роста чистой прибыли и темпов роста расходов на материальное стимулирование труда работников	$C_{MCT}^{чи} = \frac{TP_{чи}}{TP_{MCT}}$	
Рентабельность расходов на материальное стимулирование труда работников	$R_{MCT} = \frac{\Pi}{MCT}$	Отражает сумму прибыли, приходящуюся на 1 руб. средств материального стимулирования труда работников
Интегральный показатель эффективности использования общей суммы расходов на материальное стимулирование труда работников торговли	$I_{MCT} = \sqrt{TP_{O_{MCT}} * TP_{R_{MCT}}}$	Дает обобщающую оценку эффективности материального стимулирования труда работников предприятия, анализируется по данным темпов изменения показателей, его формирующих

Для обобщающей оценки эффективности системы материального стимулирования труда работников торговли следует использовать комплексный показатель уровня экономического развития предприятия (Куэр), учитывающий изменение производительности труда одного торгового работника, фондоотдачи, оборачиваемости оборотных средств, затратоотдачи, и рентабельности продаж, который рассчитывается по формуле:

$$\text{Куэр} = \sqrt[5]{\text{Tr}_{\text{пт}} \times \text{Tr}_{\text{фо}} \times \text{Tr}_{\text{оос}} \times \text{Tr}_{\text{зо}} \times \text{Tr}_{\text{рп}}},$$

где  $\text{Tr}_{\text{пт}}$  – темп роста производительности труда одного работника в сопоставимых ценах, %;  $\text{Tr}_{\text{фо}}$  – темп роста фондоотдачи, %;  $\text{Tr}_{\text{оос}}$  – темп роста оборачиваемости оборотных средств, %;  $\text{Tr}_{\text{зо}}$  – темп роста затратоотдачи, %;  $\text{Tr}_{\text{рп}}$  – темп роста рентабельности продаж, %.

Исходя из предложенной методики оценки системы материального стимулирования труда, автором был разработан алгоритм оценки эффективности системы материального стимулирования труда, включающий следующие этапы (рис. 4). Значение итогового показателя равного 1 и выше, свидетельствует о том, что система материального стимулирования труда адекватна и эффективна. Значение показателя ниже 1 свидетельствует о неэффективности применяемой системы материального стимулирования труда.

Апробация предложенной методики оценки эффективности системы материального стимулирования труда проведена на примере ООО «Стикс». Анализ эффективности представлен в табл. 6.

Таблица 6 – Расчет интегрального показателя эффективности использования средств, направленных на материальное стимулирование труда работников

Показатели	2009 год	2010 год	Отклонение (+;-)	Темп роста, %
А	1	2	3	4
Оборот розничной торговли в сопоставимых ценах, тыс. руб.	1263880	1410086	146206	111,57
Среднесписочная численность работников, чел.	142	149	7	104,93
Производительность труда одного работника в сопоставимых ценах, тыс. руб./чел.	8900,6	9463,7	563,1	106,33
Оборачиваемость оборотных средств, обороты	15,8	15,7	-0,1	99,37
Фондоотдача, руб.	402,2	419,4	17,2	104,28
Затратоотдача, руб.	2,81	3,04	0,23	108,19
Рентабельность продаж, %	1,52	1,59	0,07	104,61
Комплексный показатель уровня экономического развития, %	-	-	-	104,51
Средний размер материального стимулирования одного работника, тыс. руб./чел.	308,1	338,2	30,1	109,77
Интегральный показатель эффективности использования средств материального стимулирования работников	-	-	-	0,952

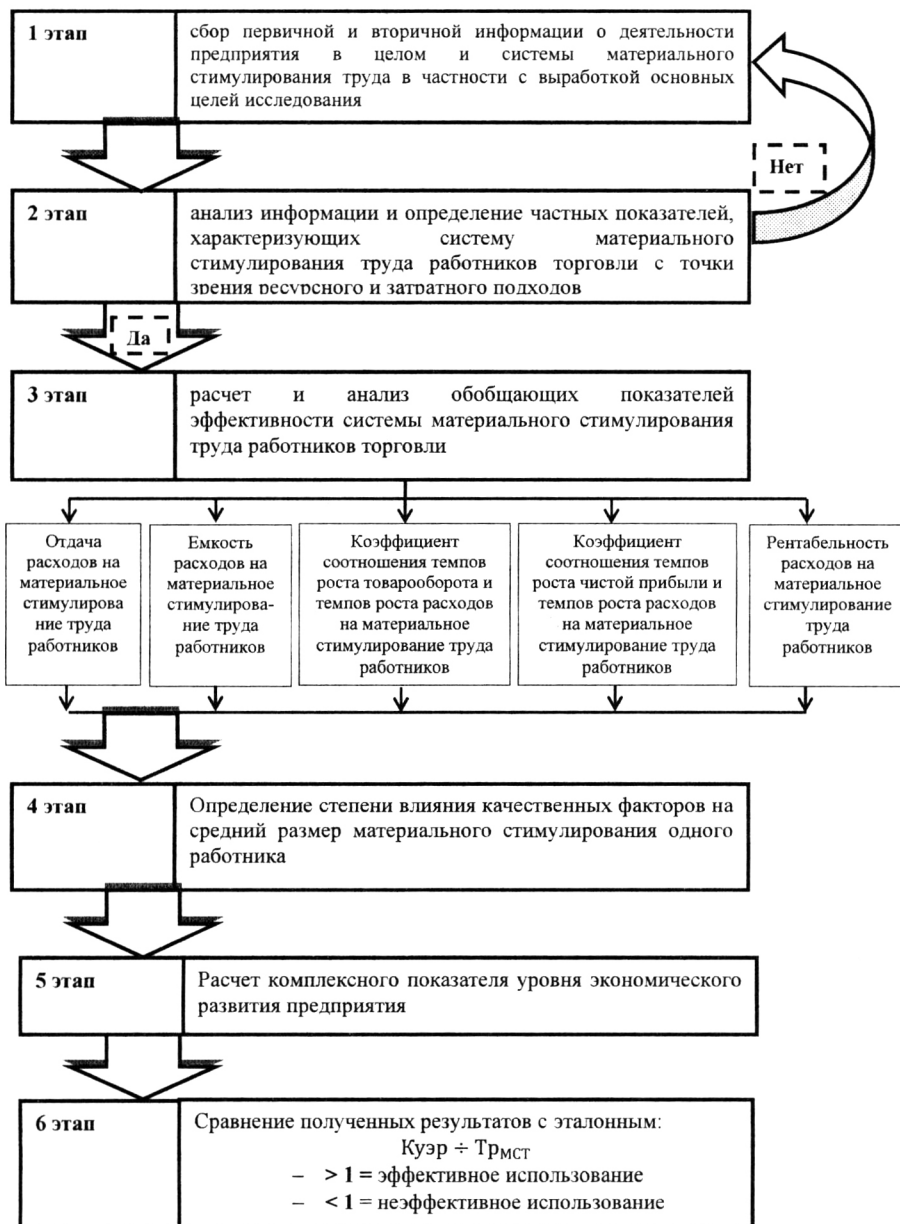


Рисунок 4 – Алгоритм оценки эффективности системы материального стимулирования труда работников торговли

Согласно предложенной методики значение интегрального показателя составило 0,952, то есть в целом система материального стимулирования неэффективна, она не заинтересовывает работника в ускорении оборачиваемости оборотных средств, в более быстром росте фондоотдачи. Рост среднего размера материального стимулирования одного работника (109,77%) не обеспечен улучшением на должном уровне результатов торговой деятельности (104,51%).

**4. Обоснование критериев оценки эффективности (целесообразность, удовлетворенность, экономичность, результативность) и определение в соответствии с ними показателей оценки эффективности системы материального стимулирования труда работников торговли.**

В рамках оценки эффективности материального стимулирования труда работников сферы торговли диссертантом были выбраны критерии оценки эффективности: целесообразность, удовлетворенность, экономичность, результативность. В связи с этим автором определены показатели, соответствующие каждой группе заинтересованных на основе выбранных критериев эффективности (рис. 5)

Структурированная автором система показателей эффективности материального стимулирования труда торговых работников позволяет осуществлять комплексную оценку эффективности как по общей величине, так и в разрезе отдельных направлений с учетом интересов различных заинтересованных субъектов.

**5. Выявлена специфика материального стимулирования труда торговых работников в разрезе профессионально-квалификационных групп персонала (административно-управленческий, торгово-оперативный, вспомогательный), заключающаяся в различных составляющих компенсационного пакета работников торговых организаций.**

Сфера торговли является одной из наиболее динамичных направлений экономической деятельности, с довольно высоким уровнем текучести кадров, поэтому проблема привлечения и удержания специалистов в этом сегменте является актуальной. Для привлечения и удержания сотрудников торговые компании используют различные варианты материального стимулирования.

Так, на большинстве торговых предприятий материальное стимулирование подразделяется на несколько частей: а) оплата труда (заработная плата, различные варианты ее начисления); б) социальные выплаты кроме предусмотренных ТК РФ. Проведенное исследование показало, что как в 2005, так и в 2010 гг. только пятая часть респондентов – торговых работников г. Красноярска – получают дополнительные социальные выплаты в составе компенсационного пакета (табл. 7).

## Критерии эффективности

целесообразность		удовлетворенность		экономичность		результативность	
<p><u>работодатели</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• уровень расходов на оплату труда;</li> <li>• уровень затрат на рабочую силу в обороте розничной торговли;</li> <li>• уровень затрат на выплату «социального пакета» в обороте розничной торговли;</li> <li>• доля «социального пакета» в общей сумме затрат на рабочую силу;</li> <li>• уровень затрат на обучение в обороте розничной торговли</li> </ul>	<p><u>работники</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• среднегодовая заработная плата в целом на одного работника;</li> <li>• сумма «социального пакета» на одного работника;</li> <li>• среднегодовые социальные выплаты на одного работника;</li> <li>• среднегодовые прочие выплаты материального стимулирования на одного работника;</li> <li>• затраты на обучение на одного работника</li> </ul>	<p><u>работодатели</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• сумма относительной экономии (перерасхода) расходов на оплату труда;</li> <li>• увеличение оборота розничной торговли;</li> <li>• относительное снижение издержек обращения;</li> <li>• увеличение прибыли и рентабельности деятельности торгового предприятия</li> </ul>	<p><u>работники</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• уровень удовлетворенности размером заработной платы;</li> <li>• уровень зависимости заработной платы от количества затраченного труда;</li> <li>• уровень зависимости заработной платы от качества затраченного труда;</li> <li>• уровень соотношения фактической заработной платы с «заслуживаемой»;</li> <li>• уровень удовлетворенности размером социальных выплат;</li> <li>• уровень удовлетворенности размером премиальных выплат;</li> <li>• уровень зависимости заработной платы от финансового состояния предприятия, стажа и образования</li> </ul>	<p><u>работодатели</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• сумма относительной экономии (перерасхода) расходов на оплату труда;</li> <li>• коэффициент соотношения темпов роста издержек обращения и темпов роста расходов на оплату работников;</li> <li>• коэффициент соотношения темпов роста оборота розничной торговли и темпов роста расходов на материальное стимулирование труда работников</li> </ul>	<p><u>работники</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• коэффициент соотношения темпов роста производительности труда и темпов роста средней заработной платы;</li> <li>• коэффициент соотношения темпов роста производительности труда и темпов роста чистой прибыли и темпов роста расходов на материальное стимулирование труда работников;</li> <li>• коэффициент соотношения темпов роста чистой прибыли и темпов роста прочих выплат материального стимулирования труда работников;</li> <li>• получение (увеличение) прибыли и рентабельности деятельности предприятия торговли</li> </ul>	<p><u>работодатели</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• отдача расходов на МСТ работников;</li> <li>• емкость расходов на МСТ работников;</li> <li>• рентабельность расходов на МСТ работников;</li> <li>• коэффициент соотношения темпов роста чистой прибыли и темпов роста расходов на материальное стимулирование труда работников;</li> <li>• коэффициент соотношения темпов роста чистой прибыли и темпов роста прочих выплат материального стимулирования труда работников;</li> <li>• рентабельности деятельности предприятия торговли</li> </ul>	<p><u>работники</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• размер реальной заработной платы;</li> <li>• соотношение постоянной части оплаты труда с величиной прожиточного минимума;</li> <li>• соотношение заработной платы со среднеотраслевой по региону (стране)</li> <li>• соответствие заработной платы рыночному уровню</li> </ul>

Рисунок 5 – Критерии эффективности системы материального стимулирования труда с позиций работников и работодателей и соответствующие им показатели

Таблица 7 – Оценка компенсационного пакета опрошенных респондентов – работников торговли, %

Составляющие компенсационного пакета	2005 год	2010 год	Отклонение (+;-)
А	1	2	3
1. Обязательные	100,00	100,00	-
2. Дополнительные	17,53	21,02	3,49
в том числе			
2.1. Выплаты в негосударственный ПФ	0,80	2,56	1,76
2.2. Добровольное медицинское страхование	2,55	4,80	2,25
2.3. Прочие виды добровольного страхования	1,11	1,33	0,22
2.4. Материальная помощь	4,07	1,70	-2,37
2.5. Дополнительный отпуск	0,64	-	-0,64
2.6. Бесплатное питание и проезд	0,32	0,77	0,45
2.7. Пользование автомобилем компании	1,60	1,90	0,3
2.8. Оплата сотовой связи	6,44	7,96	1,52

На крупных предприятиях торговли г. Красноярска (сеть супермаркетов «Командор», «Красный Яр», «Каравай», «Стикс») состав их различается в зависимости от занимаемой должности работника, опыта работы на данной должности и т.п. В обобщенном виде данная информация представлена нами в табл. 8.

Таблица 8 – Состав социальных выплат работникам в торговых организациях г. Красноярска (кроме обязательных)<sup>3</sup>

Стикс	Командор	Каравай	Красный Яр
А	Б	В	Г
Административно-управленческий персонал			
- частичная оплата обучения сотрудников (переподготовка, повышение квалификации)	- обучение за счет компании	- программа «Содействие», обучение в учебном центре компании, в вузе (за счет компании)	- бесплатное обучение в учебном центре компании
- корпоративная мобильная связь	- корпоративная мобильная связь	- дисконтная система скидок для сотрудников	- компенсация ГСМ
- кредитование работников (только для сотрудников со стажем работы более 5 лет на данном предприятии)	- подарки сотрудникам и их детям		- корпоративная мобильная связь
- оплата медицинского обследования и лечения	- корпоративная система скидок для сотрудников		- абонемент в спортклуб/бассейн
- добровольное медицинское страхование (от укуса клещей) для всех сотрудников		- дисконтная система скидок для сотрудников	
Торгово-оперативный персонал			
- бесплатное питание	- обучение за счет компании	- программа «Содействие», обучение в учебном центре компании, в вузе (за счет компании)	- бесплатное обучение в учебном центре компании

<sup>3</sup> Составлено по данным предприятий

А	Б	В	Г
- бесплатная форменная одежда	- бесплатная форменная одежда	- дисконтная система скидок для сотрудников	- абонемент в спортклуб/бассейн
- частичная оплата обучения сотрудников (переподготовка, повышение квалификации)	- подарки сотрудникам и их детям		- дисконтная система скидок для сотрудников
- оплата медицинского обследования и лечения	- корпоративная система скидок для сотрудников		
- добровольное медицинское страхование (от укуса клещей)			
<b>Вспомогательный персонал</b>			
- бесплатное питание	- подарки сотрудникам и их детям	- дисконтная система скидок для сотрудников	- бесплатное питание
- оплата медицинского обследования и лечения	- корпоративная система скидок для сотрудников		- абонемент в спортклуб/бассейн
- добровольное медицинское страхование (от укуса клещей)			- дисконтная карта сети

Как показал опыт апробации в реальных экономических условиях положений, представленных в диссертационном исследовании, предложенная методика позволяет торговым организациям производить оценку эффективности системы материального стимулирования работников и в дальнейшем принимать решения по изменению системы материального стимулирования или ее отдельных элементов, что приведет к повышению собственной конкурентоспособности, то есть увеличению эффективности деятельности предприятия.

Положения диссертационной работы изложены в следующих основных публикациях.

#### Статьи в изданиях, рекомендованных ВАК

1. Титова Е.В. Современные подходы к оценке материального стимулирования труда работников торговли/Е.В. Титова, Н.Н. Терещенко // Проблемы современной экономики. – 2007. – № 2 (22). – 0,38 п.л. (авт. – 0,2 п.л.)
2. Белоногова Е.В. Методические подходы к изучению и оценке материального стимулирования труда работников предприятий торговли / Е.В. Белоногова, Н.Н. Терещенко// Сегодня и завтра российской экономики – 2010. – № 40. – 0,5 п.л. (авт. – 0,25 п.л.)
3. Белоногова Е.В. Показатели оценки материального стимулирования труда работников с позиции заинтересованных пользователей / Е.В. Белоногова, Ю.Ю. Суслова // Российское предпринимательство. – 2011. – № 8 (1). – 0,31 п.л. (авт. – 0,25 п.л.)
4. Белоногова Е.В. Последовательность оценки материального стимулирования труда работников сферы услуг/ Е.В. Белоногова, Ю.Ю. Суслова// Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права) [электронный журнал]. - 2011. - № 6. URL: <http://eizvestia.isea.ru/reader/article.aspx?id=10557>. – 0,38 п.л. (авт. – 0,25 п.л.)

### Монографии

5. Механизм управления эффективностью деятельности предприятий торгового бизнеса: монография/ А.Н. Чаплина, Н.Н. Терещенко, Ю.Ю. Сулова, Е.В. Титова, Т.А. Клименкова; Краснояр. гос. торг.-экон. ин-т. – Красноярск : ИЦ КрасГУ, 2005.– 440 с. – 27,5 п.л. (авт. – 3,75 п.л.)
6. Методологические подходы к оценке материального стимулирования труда работников розничной торговли: монография/ Н.Н. Терещенко, Е.В. Белоногова ; Краснояр. гос. торг.-экон. ин-т. – Красноярск, 2010. – 176 с. – 10,46 п.л. (авт. – 6,46 п.л.)

### Статьи в научных изданиях

7. Титова Е. В. Формы и системы оплаты труда и стимулирования работников торговли / Е. В. Титова, Н. Н. Терещенко // Управление в социальных и экономических системах : сб. материалов I Всерос. конф. – Пенза, 2003. – С. 189–191. – 0,2 п.л. (авт. – 0,1 п.л.)
8. Титова Е. В. Стимулирование работников торговли в современных условиях / Е. В. Титова, Н. Н. Терещенко // Актуальные проблемы современной науки и пути их решения : материалы III межвуз. науч. конф. аспирантов, 15 окт. 2003, г. Красноярск / Краснояр. гос. торг.-экон. ин-т. – Красноярск, 2003. – С. 74–76. - 0,2 п.л. (авт. – 0,1 п.л.)
9. Титова Е.В. Особенности оплаты и стимулирования труда работников торговых предприятий/ Е.В. Титова, Н.Н. Терещенко// Актуальные проблемы развития потребительского рынка: материалы Региональной науч.-практ. конф. студентов и аспирантов. – Красноярск, 2003. – С. 323-328. – 0,31 п.л. (авт. – 0,18 п.л.)
10. Титова Е.В. Зарубежный опыт оплаты и стимулирования труда работников и возможность его использования в предприятиях торговли Российской Федерации / Е.В. Титова, Н.Н. Терещенко // Актуальные проблемы развития потребительского рынка: материалы Региональной науч.-практ. конф. студентов и аспирантов, 14-15 мая 2003 г./ Краснояр. гос. торг.-экон. ин-т. – Красноярск, 2003. – С. 319–323. – 0,25 п.л. (авт. – 0,13 п.л.)
11. Титова Е. В. Анализ форм оплаты труда работников торговли в современных условиях / Е. В. Титова, Н. Н. Терещенко // Актуальные проблемы современной науки и пути их решения: материалы IV межвуз. науч. конф. аспирантов, 15 окт., 2004, г. Красноярск / Краснояр. гос. торг.-экон. ин-т. – Красноярск, 2004. – С. 68–71. – 0,19 п.л. (авт. – 0,1 п.л.)
12. Титова Е.В. Зарубежный опыт оплаты труда работников торговых предприятий / Е.В. Титова, Н.Н. Терещенко// Теория и практика коммерческой деятельности : материалы V всерос. науч.-практ. конф. с международным участием студентов, аспирантов и практических работников, 23-24 марта 2004 г. / Краснояр. гос. торг.-экон. ин-т. – Красноярск, 2004. - С. 229-232. – 0,19 п.л. (авт. – 0,1 п.л.)
13. Титова Е.В. Характеристика взаимосвязи принципов организации заработной платы и ее функций в современных условиях / Е.В. Титова, Н.Н. Терещенко// Сфера потребительских услуг: актуальные проблемы и перспективы развития: материалы Региональной науч.-практ. конф. – Красноярск, 2004. - С. 211-219. - 0,5 п.л. (авт. – 0,25 п.л.)
14. Титова Е.В. Тенденции и особенности динамики заработной платы в Красноярском крае / Е.В. Титова, Н.Н. Терещенко// Сфера потребительских услуг: актуальные проблемы и перспективы развития: материалы Региональной науч.-практ. конф. – Красноярск, 2004. - С. 219-232. - 0,8 п.л. (авт. – 0,48 п.л.)
15. Титова Е.В. Исследование материального стимулирования труда работников торговли г. Красноярска// Е.В. Титова, Н.Н. Терещенко// Актуальные проблемы современной науки и пути их решения: материалы V межвуз. конф. аспирантов. – Красноярск, 2005. – С. 59-65. - 0,38 п.л. (авт. – 0,19 п.л.)
16. Титова Е.В. Изучение и анализ основных показателей торговли, оказывающих влияние на размер оплаты труда в Красноярском крае / Е.В. Титова // Сфера потребительских услуг: актуальные проблемы и перспективы развития : материалы II Региональной

- науч.-практ. конф., 27 апр. 2005 г. / Краснояр. гос. торг.-экон. ин-т. – Красноярск, 2005. – С. 537–544. (авт. – 0,44 п.л.)
17. Титова Е.В. Методика оценки материального стимулирования труда работников торговли/ Е.В. Титова, Н.Н. Терещенко// Проблемы экономики и статистики в общегосударственном и региональном масштабах: сб. материалов II Всерос. науч.-практ. конф. – Пенза, 2005. – С. 150-154. - 0,25 п.л. (авт. – 0,13 п.л.).
  18. Титова Е.В. Маркетинговое исследование мотивации труда работников розничной торговли как условие повышения эффективности деятельности предприятия/ Е.В. Титова // Проблемы практического маркетинга в сфере сервиса: материалы 6-й Всерос. науч.-практ. конф. – М., 2005. – авт. 0,5 п.л.
  19. Титова Е.В. Исследование материального стимулирования труда работников предприятий торговли/ Е.В. Титова // Экономика, экология и общество России в 21 столетии: материалы 7-й междунар. науч.-практ. конф. – СПб., 2005. – С. 511-518 (0,5 п.л.).
  20. Титова Е.В. Изучение и оценка состояния материального стимулирования труда работников торговли/ Е.В. Титова, Н.Н. Терещенко // Сфера потребительских услуг: актуальные проблемы и перспективы развития: материалы II Региональной науч.-практ. конф. – Красноярск, 2005. – С. 544-551. – 0,44 п.л. (авт. – 0,25 п.л.).
  21. Титова Е.В. Оценка систем материального стимулирования труда, применяемых на предприятиях торговли г. Красноярска/ Е.В. Титова // Торговля в России: прогрессивные способы организации и технологии: труды 3-й Междунар. науч.-практ. конф. – Кемерово, 2005. – С. 134-136 (0,19 п.л.).
  22. Титова Е.В. Technique of researching the material stimulation of trade workers' labor/ Е.В. Титова, Н.Н. Терещенко // Scientific notes. – Вып. 3. – Бостон, 2005. – С. 263-266. - 0,25 п.л. (авт. – 0,15 п.л.).
  23. Титова Е.В. Система показателей, характеризующих материальное стимулирование труда работников торговли/ Е.В. Титова// Теория и практика коммерческой деятельности: сб. материалов VII Межрегион. науч.-практ. конф., 23-24 марта 2006 г., г. Красноярск. – Ч. 1 / Краснояр. гос. торг.-экон. ин-т.- Красноярск, 2006. – С. 154-158. (авт. 0,31 п.л.)
  24. Титова Е.В. Технология разработки управленческих решений по материальному стимулированию труда работников розничной торговли/ Е.В. Титова// Теория и практика коммерческой деятельности: сб. материалов VII Межрегион. науч.-практ. конф., 23-24 марта 2006 г., г. Красноярск. – Ч. 1 / Краснояр. гос. торг.-экон. ин-т.- Красноярск, 2006. – С. 158-162. (авт. - 0,31 п.л.)
  25. Титова Е.В. Methodic approaches to estimation of material stimulation of trade worker's labour/ Е.В. Титова, Н.Н. Терещенко // Scientific notes. – Вып. 5. – Красноярск, 2007. – P. 56-58. – 0,4 п.л. (авт. – 0,2 п.л.).
  26. Белоногова (Титова) Е.В. Структурирование показателей, характеризующих состояние материального стимулирования работников торговли/ Е.В. Белоногова// Сфера потребительских услуг: актуальные проблемы и перспективы развития: материалы III Межрегион. науч.-практ. конф., 20 апр. 2007г., г. Красноярск/ Краснояр.гос. торг.-экон. ин-т. – Красноярск, 2007. – С. 200-203. (авт. – 0,25 п.л.)
  27. Белоногова Е.В. Сегментация торговых работников на рынке труда г. Красноярска/ Е.В. Белоногова // Современные проблемы российской экономики: материалы V Межрегион. науч.-практ. конф. студентов, аспирантов и молодых ученых, 25 апр. 2008 г., г. Красноярск/ Краснояр. гос. торг.-экон. ин-т, 2008. – С. 13-17. (авт. – 0,31 п.л.)
  28. Белоногова Е.В. Оценка системы материального стимулирования работников торгово-оперативного персонала г. Красноярска/ Е.В. Белоногова// Сфера потребительских услуг: актуальные проблемы и перспективы развития: материалы IV Межрегион. науч.-практ. конф., 30 апр. 2008 г., г. Красноярск / Краснояр. гос. торг.-экон. ин-т. – Красноярск, 2008. – С. 145-149. (авт. – 0,31 п.л.)

29. Белоногова Е.В. Оценка удовлетворенности уровнем оплаты труда работниками розничной торговой сети г. Красноярска/ Е.В. Белоногова// Сфера потребительских услуг: актуальные проблемы и перспективы развития: материалы V Межрегион. науч.-практ. конф., 24 апр. 2009 г., г. Красноярск / Краснояр. гос. торг.-экон. ин-т. – Красноярск, 2009. – С. 190-193. (авт. 0,19 п.л.)
30. Белоногова Е.В. Анализ компенсационной системы работников розничной торговой сети г. Красноярска/ Е.В. Белоногова// Сфера потребительских услуг: актуальные проблемы и перспективы развития: материалы V Межрегион. науч.-практ. конф., 24 апр. 2009 г., г. Красноярск / Краснояр. гос. торг.-экон. ин-т. – Красноярск, 2009. – С. 193-200. (авт. – 0,44 п.л.)
31. Белоногова Е.В. Методологические подходы к оценке материального стимулирования труда работников торговых предприятий/ Е.В. Белоногова // Сфера услуг: актуальные проблемы и перспективы развития: материалы VI межрегион. науч.-практ. конф., 20 апр. 2010 г./ Краснояр. гос. торг.-экон. ин-т. – Красноярск. 2010. – С. 46-52. (0,43 п.л.)
32. Белоногова Е.В. Проблемы материального стимулирования труда работников розничной торговли в современных условиях/ Е.В. Белоногова, Н.Н. Терещенко// Инновационные процессы в развитии современного общества: материалы междунар. науч.-практ. конф., 30 июня 2010 г./ Омский экон. ин-т. – Омск, 2010. – С. 193-199. – 0,38 п.л. (авт. - 0,2 п.л.)
33. Белоногова Е.В. Методологические подходы к оценке эффективности материального стимулирования труда работников розничной торговли / Е.В. Белоногова, Н.Н. Терещенко// Экономика. Психология. Бизнес. Региональный межвузовский журнал/ Краснояр. гос. торг.-экон. ин-т. – Красноярск, 2010. – № 20. – С. 37-44. – 0,28 п.л. (авт. – 0,1 п.л.).

БЕЛОНОГОВА ЕКАТЕРИНА ВАСИЛЬБВНА

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ  
РАБОТНИКОВ ТОРГОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

АВТОРЕФЕРАТ

ИД № 06318 от 26.11.01

Подписано в печать 23.04.2012 г. Формат 60×90 1/16. Бумага офсетная.

Печать трафаретная. Усл. печ. л. 1,5. Уч.-изд. л. 1,3.

Заказ № 5178. Тираж 100 экз.

Отпечатано в ИПО БГУЭП

Байкальский государственный университет экономики и права

664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11





