

Вестник Евразийской науки / The Eurasian Scientific Journal <https://esj.today>

2020, №3, Том 12 / 2020, No 3, Vol 12 <https://esj.today/issue-3-2020.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/44ECVN320.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Рынгач О.Л., Чуланова О.Л. Автоматизированная система расчета премирования на предприятии: внедрение расчетно-аналитического модуля // Вестник Евразийской науки, 2020 №3, <https://esj.today/PDF/44ECVN320.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

For citation:

Ryngach O.L., Chulanova O.L. (2020). Automated bonus calculation system at an enterprise: implementation of a calculation and analytical module. *The Eurasian Scientific Journal*, [online] 3(12). Available at: <https://esj.today/PDF/44ECVN320.pdf> (in Russian)

УДК 331.101.3

ГРНТИ 331.108.5

Рынгач Ольга Леонидовна

ООО «Газпром трансгаз Сургут», Сургут, Россия
Экономист I категории ООТиЗ

БУ ВО ХМАО – Югры «Сургутский государственный университет», Сургут, Россия
Аспирант 4 курса «Экономика и управление народным хозяйством»
E-mail: RyngachOL@mail.ru

Чуланова Оксана Леонидовна¹

БУ ВО ХМАО – Югры «Сургутский государственный университет», Сургут, Россия
Профессор кафедры «Государственного и муниципального управления и управления персоналом»
Доктор экономических наук, доцент
E-mail: chol9207@mail.ru

РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=535996

SCOPUS: <https://www.scopus.com/authid/detail.url?authorId=57200229000>

Автоматизированная система расчета премирования на предприятии: внедрение расчетно-аналитического модуля

Аннотация. В статье рассматриваются автоматизация процесса расчета показателей премирования в рамках управления кадровыми рисками, которая позволяет повысить эффективность работы за счёт снижения влияния человеческого фактора и уровня корпоративного управления.

В кадровой политике любой компании немаловажная роль принадлежит развитию системы мотивации персонала и коррекции ее в зависимости от потребностей работников, что позволит достигать необходимых целей и результатов организации. Одним из важных факторов, влияющих на мотивацию персонала и на стимулирование труда работников со стороны руководителя, является выполнение показателей премирования.

Показатели премирования должны быть обоснованными, измеримыми, актуальными и достижимыми. Иметь временной период (месяц, квартал, полугодие, год). Они должны каскадироваться от целей руководителей организации до отдельных работников структурных подразделений. Показатели премирования устанавливаются с учетом функций по направлению деятельности и организационной структуры предприятия.

¹ <https://www.chulanova.com>

В целях организации работы на предприятиях необходимо оформить ряд локальных-нормативно документов (положения, методики, рекомендации, регламенты и прочие), а также автоматизировать процесс премирования.

Для автоматизации система расчета премирования на предприятии в статье предложен к внедрению расчетно-аналитического модуль. Авторами обоснована необходимость расчетно-аналитического модуля для автоматизации системы расчета премирования на предприятии. Методично обоснованы все структурные компоненты и процессы в расчетно-аналитическом модуле для автоматизации системы расчета премирования на предприятии: обоснованы бизнес-процессы в Модуле; выделены этапы заполнения расчетов в модуле; идентифицированы роли в модуле и обосновать требования к пользователям модуля; методично обоснован процесс уведомления пользователей о сроках ввода данных посредством электронной почты.

Авторами отмечено, что автоматизированная система расчета премирования на предприятии призвана помочь специалистам организации минимизировать трудозатраты в руководителей структурных подразделений (отдельных работников) в части ежемесячного ручного ввода данных, качественного и своевременного заполнения указанных расчетов премирования, будет автоматически рассчитывать процент выполнения показателей по каждому структурному подразделению (отдельному работнику). Также, данный модуль позволит хранить, анализировать информацию, формировать приложения к приказам на премирование и сократит временной период согласования, визирования и утверждения расчетов.

Ключевые слова: риск; риски мотивации персонала; кадровые риски; мотивация; показатели премирования; расчетно-аналитический модуль; бизнес-процессы

Введение

В современных турбулентных условиях типичны ситуации, при которых определенные инструменты мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации не дают необходимого эффекта, либо функционируют ограниченно, это является большой проблемой для организаций. Как правило, попытки быстро исправить ошибки, связанные с выявленными проблемами мотивации, только усложняют ситуацию. Поэтому для изменения ситуации требуется постепенное внедрение новых методов и инструментов мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала [1].

Непредусмотренные риски при управлении мотивацией и стимулированием могут оказать серьезные последствия, или же наоборот, своевременное их устранение позволит «выделить» золотой резерв среди работников организации и ставить новые организационные цели.

Цель нашего исследования – разработать и предложить к внедрению расчетно-аналитический модуль для автоматизации системы расчета премирования на предприятии.

Задачи нашего исследования:

1. Обосновать необходимость расчетно-аналитического модуля для автоматизации системы расчета премирования на предприятии.
2. Методично обосновать все структурные компоненты и процессы в расчетно-аналитическом модуле для автоматизации системы расчета премирования на предприятии:
 - Обосновать бизнес-процессы в Модуле.

- Выделить этапы заполнения расчетов в модуле.
- Идентифицировать роли в модуле и обосновать требования к пользователям модуля.
- Методично обосновать процесс уведомления пользователей о сроках ввода данных посредством электронной почты.

Методы и материалы

Основными методами исследования были контент-анализ; методы статистического анализа, метод структурного анализа, методы разработки и формирования технического задания для финансово-управленческих программных продуктов и программных продуктов системы электронного документооборота.

В основу нашего исследования кадровых рисков мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации легла концепция и классификация кадровых рисков Митрофановой А.Е. [7].

Результаты и их обсуждение

Особое место в рамках цифровой парадигмы занимает автоматизация данных процессов работы с персоналом [2]. Понимание необходимости автоматизации процессов мотивации и стимулирования персонала приходит прежде всего тогда, когда в организации начинают применяться ключевые показатели эффективности (KPI) [3]. Показатели каждого работника определяют результативность выполненной им работы и находят финансовое отражение в его заработной плате [4]. Процесс формирования системы мотивации персонала на предприятиях также сопровождается всевозможными рисками [5].

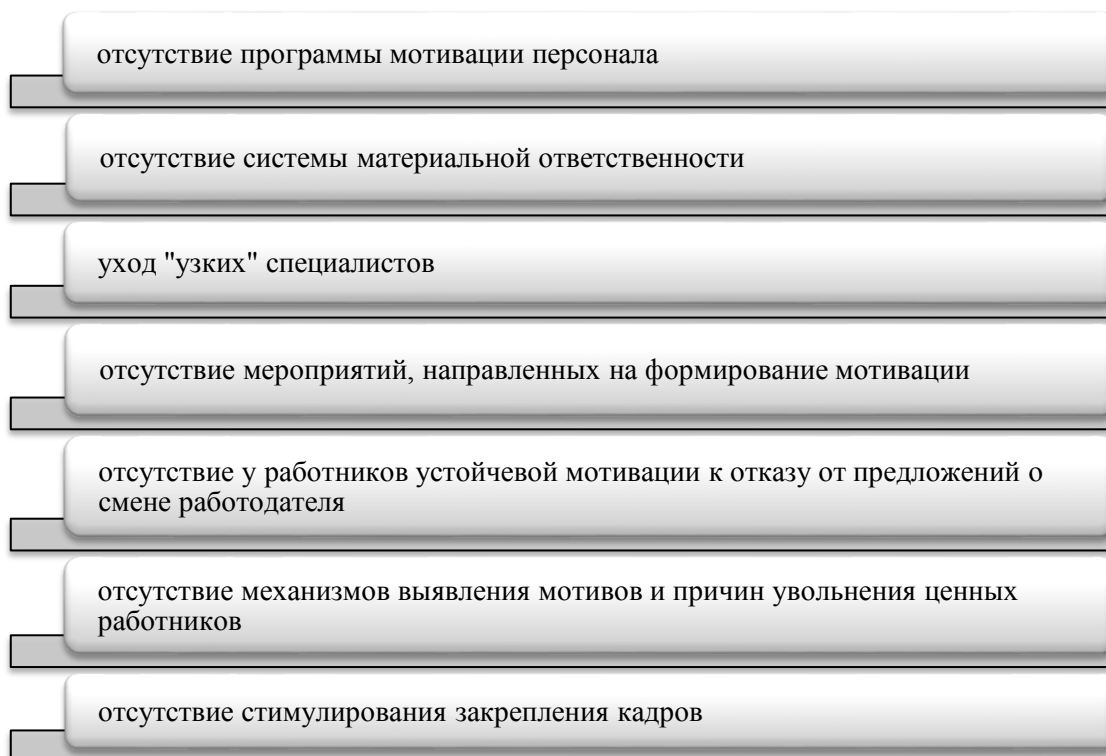


Рисунок 1. Риски мотивации персонала [6]

К идентифицированным А.Е. Митрофановой [7] рискам, мы предлагаем дополнить риск некомпетентности руководителей в мотивации трудовой деятельности персонала и риск необъективных показателей премирования, который возникает в процессе стимулирования труда работников из-за нарушения принципов мотивации.

Немаловажный риск в материальной мотивации трудовой деятельности работников является риск «непродуманных показателей премирования». В процессе стимулирования работников возникают риски из-за нарушения принципов мотивации, т. е. наличия необъективных показателей премирования.

Показатели премирования – это показатели, соответствующие основным целям компании (структурного подразделения, отдельного работника), по итогам выполнения которых работнику начисляется процент премии к окладу (тарифной ставке), а также выплачивается вознаграждение по итогам работы за год. Они могут быть как качественные, так и количественные. За выполнение каждого показателя предусматривается определенный процент премирования.

Рекомендации по автоматизации процесса расчета премирования на предприятии для минимизации кадровых рисков мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала

Представим авторские видение решения данной задачи. Для формирования предложений по разработке показателей необходимо организовать рабочую группу из высококвалифицированных специалистов различного уровня: от специалистов структурных подразделений до генерального директора организации. Рабочая группа утверждается приказом руководства организации.

Лицу, ответственному за сбор и систематизацию показателей премирования в организации необходимо отработать наименование показателей премирования, удельный вес и единицы измерения со структурными подразделениями по направлению деятельности для более детального и корректного оформления дальнейших расчетов и внедрения.

Организации, которые имеют возможность автоматизировать процесс согласования, визирования и утверждения выполнения показателей премирования, могут разработать и внедрить некий расчетно-аналитический модуль (далее – Модуль), который будет позволять минимизировать трудозатраты руководителей структурных подразделений (отдельных работников) в части ежемесячного ручного ввода данных, качественного и своевременного заполнения указанных расчетов премирования, автоматически рассчитывает процент выполнения показателей по каждому структурному подразделению (отдельному работнику).

Также, в Модуле возможно организовать процесс визирования, согласования и утверждения результатов работы. Заполненная информация может консолидироваться в отчетные формы, приложения к приказу, своду данных и пр. (рисунок 3).

Автоматизация обеспечивает:

1. Расчет размера премирования.
2. Архивное хранение расчетов в течение календарного года.
3. Формирование отчетности о заполнении расчетов размера премии (таблица 1), о наличии упущений у работников, о невыполнении показателей премирования, о заполнении расчетов руководителями структурных подразделений.
4. Формирование приложений к приказам о премировании.

5. Осуществление мониторинга выполнения технико-экономических показателей и показателей производственно-экономической деятельности Общества.



Рисунок 2. Бизнес-процессы в Модуле (составлено авторами)

Таблица 1

Форма заполнения информации в модуле

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Категория	Информация о заполнении расчетов		Согласованный % премии
			Подписано	Согласовано	
1.1	Подразделение 1	руководители	✓	✓	100
1.2		специалисты	✓	✓	50
1.3		рабочие	✓	✓	100
2.1	Подразделение 2				
Итого:					

Составлено авторами

В определенный период (ежемесячно/ежеквартально/ежегодно) ответственный специалист вносит в Модуль отчетный месяц, выбирает категорию сотрудников (РСС или рабочие), срок внесения значение показателей премирования руководителями структурных подразделений, а также заполняет таблицу замещения Руководства Общества (при отсутствии отдельных руководителей, вносится информация по временно исполняющим обязанности в период их отсутствия) (рисунок 3).

После заполнения всех данных, расчет автоматически формируется и направляется ссылкой на адрес электронной почты лицам, ответственным за заполнение значений показателей премирования в структурных подразделениях организации. При наличии у работников упущений, в расчет размера премии вносится удельный вес данного нарушения, и процент выплаты премии формируется с учетом ее снижения. После заполнения значений показателей премирования, информация направляется на электронное визирование руководителям структурных подразделений, далее – на согласование и утверждение.

После согласования расчетов Руководством Общества, расчеты размера премии автоматически направляются в адрес ответственного лица для оформления приложений к приказу на премирование работников и консолидации отчетности.



Рисунок 3. Этапы заполнения расчетов в модуле (составлено авторами)

В Модуле должна быть предусмотрена возможность присвоения одному пользователю нескольких ролей. Роли, которые должны быть реализованы представлены на рисунке 4.



Рисунок 4. Роли в Модуле (составлено авторами)

Требования к пользователям Модуля приведены в таблице 2.

Таблица 2

Требования к пользователям Модуля

№ п/п	Наименование пользователя	Квалификация	Режим работы
1	Работник, ответственный за сбор и систематизацию информации	Квалифицированный пользователь	В соответствии с графиком работы
2	Работник, ответственный за сбор данных	Квалифицированный пользователь	В соответствии с графиком работы
3	Руководитель структурного подразделения (отдельный работник)	Квалифицированный пользователь	В соответствии с графиком работы
4	Руководство организации	Квалифицированный пользователь	В соответствии с графиком работы

Составлено авторами

Требования к квалификации, в свою очередь, представлены в таблице 3.

Таблица 3

Требования к квалификации пользователей

Уровень квалификации	Требования
Квалифицированный пользователь	Знание ОС Windows
	Знание MS Internet Explorer
	Опыт работы не менее 3 месяца

Составлено авторами

Права доступа к Модулю должны создаваться Администратором Модуля с помощью механизма ролей. Данные роли должны разграничивать права пользователей на чтение и запись информации (рисунок 5).

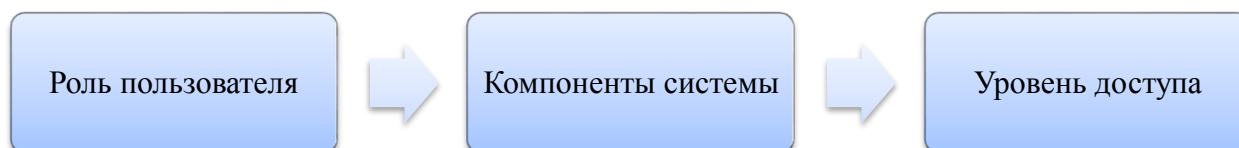


Рисунок 5. Роли пользователя и его компоненты (составлено авторами)

Каждый показатель премирования должен содержать следующую информацию: наименование, единица измерения, удельный вес, условные обозначения планового и фактического значений, расчетный период, структурное подразделение, за которым закреплен показатель.

Также, необходимо организовать уведомление пользователей о сроках ввода данных. Это возможно сделать посредством электронной почты (рисунок 6). На электронный адрес пользователя будет приходить ссылка с указанием периода (даты), в течение которого ему необходимо заполнить информацию.



Рисунок 6. Процесс уведомления пользователей о сроках ввода данных посредством электронной почты (составлено авторами)

В данном Модуле не должна обрабатываться информация, содержащая коммерческую тайну или персональные данные, поэтому дополнительных организационно-технических мероприятий для обеспечения ее безопасности не требуется. Таким образом, с учетом незамедлительного заполнения, визирования, согласования и утверждения расчетов, трудозатраты в целом на один расчет составляют 2–3 минуты рабочего времени.

Заключение

Экономическое или материальное стимулирование является методом управления, который опирается на экономические интересы работников. Данный метод, в том числе, включает формирование планово-экономических показателей. В результате увеличения эффективности экономических стимулов формируются такие условия, при которых персонал компании мотивирован на эффективную работу не административным воздействием (приказы, указания), а экономическим стимулированием [8]. Таким образом, можно утверждать, что эффективные инструменты мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации приводят не только к эффективной работе, но и раскрывают потенциал, позволяют управлять знаниями и талантами в организации [9–11].

Для автоматизации система расчета премирования на предприятии нами предложен к внедрению расчетно-аналитического модуль.

Автоматизированная система расчета премирования на предприятии призвана помочь специалистам организации минимизировать трудозатраты в руководителей структурных подразделений (отдельных работников) в части ежемесячного ручного ввода данных, качественного и своевременного заполнения указанных расчетов премирования, будет автоматически рассчитывать процент выполнения показателей по каждому структурному подразделению (отдельному работнику). Также, данный модуль позволит хранить, анализировать информацию, формировать приложения к приказам на премирование и сократит временной период согласования, визирования и утверждения расчетов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гонцова М.И. Мотивация персонала в современных организациях // Журнал Bestreferat.Ru [Электронный ресурс]. 2017. URL: <https://www.bestreferat.ru/referat-254899.html> (Дата обращения 12.05.2020).
2. Свистунов В.М., Митрофанова Е.А., Лобачев В.В., Бакиева В.Б., Полуляхова Д.Д. Цифровизация экономики как важный фактор формирования новых трендов рынка труда // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2019. Т. 8. № 6. С. 59–70.
3. Митрофанова Е.А., Митрофанова А.Е. Проблемы и тенденции использования цифровых технологий в управлении персоналом / В сборнике: Шаг в будущее: Искусственный интеллект и цифровая экономика. Материалы 1-й Международной научно-практической конференции. Государственный университет управления. 2017. С. 264–271.
4. Ашурбеков Р.А., Батаев В.В., Геворгян Р.Н., Горбунова Ю.Н., Митрофанова А.Е., Митрофанова Е.А., Строев В.В., Трубицын К.В. Разработка сбалансированной системы показателей в управлении персоналом таможенных органов: Методология и практика // Москва, 2017.

5. Чуланова О.Л. Современные технологии кадрового менеджмента: актуализация в российской практике, возможности, риски: монография [Электронный ресурс] / О.Л. Чуланова. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 364 с. + Доп. материалы. – URL: <http://www.znaniium.com>.
6. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А. Управление персоналом: теория и практика. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебно-практическое пособие / под ред. А.Я. Кибанова. – Москва: Проспект, 2017, с. 29.
7. Митрофанова А.Е. Управление кадровыми рисками в работе с персоналом организации // диссертация ... кандидата экономических наук: 08.00.05 / Государственный университет управления. Москва, 2013.
8. Нечаева Е.С. Анализ и прогнозирование кадровых рисков в организациях [Электронный ресурс] // Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. – 2013. – No 1–1. – URL: <http://cyberleninka.ru/article/v/analiz-i-prognozirovanie-kadrovyyh-riskov-v-organizatsiyah>.
9. Chulanova, O.L., Ryngach O.L., Vinichenko, M.V., Kaurova, O.V., Demchenko M.V., Demchenko T.S. (2018). Increase Of Staff Loyalty By Improving The Motivation (Stimulation) System In Enterprises Oil And Gas Complex Of The Khanty-Mansi Autonomous District-Ugra. Modern Journal of Language Teaching Methods, 8(8), 303–314. <http://mjltm.org/article-1-109-en.pdf>.
10. Vinichenko, M.V., Chulanova, O.L., Rybakova, M.V., Melnichuk, A.V., Makushkin, S.A., Malyshev, M.A. (2019). Fostering Talented Employees' Loyalty in Circumstances Where Artificial Intelligence is Applied. International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE), 8(3): 7406–7410. ISSN: 2277-3878. <https://www.ijrte.org/wp-content/uploads/papers/v8i3/C6151098319.pdf>.
11. Chulanova, O.L., Vinichenko, M.V., Borisenko, N.S., Kaurova, O.V., Ryngach, O.L., Lobacheva, A.S., Demchenko, M.V. (2018). Perfection Of Personnel Estimation In The Course Of Selection To Improve The Loyalty Of New Employees In The Organizations Of The Oil And Gas Complex And The Chemical Industry Of The KhantyMansiysk Autonomous District-Ugra. Modern Journal of Language Teaching Methods, 8(10): 519–530. <https://mjltm.org/article-1-271-en.pdf>.

Ryngach Olga Leonidovna

ООО «Gazprom transgaz Surgut», Surgut, Russia
Surgut state university, Surgut, Russia
E-mail: RyngachOL@mail.ru

Chulanova Oksana Leonidovna

Surgut state university, Surgut, Russia
E-mail: chol9207@mail.ru

Automated bonus calculation system at an enterprise: implementation of a calculation and analytical module

Abstract. The article considers the automation of the process of calculating bonus indicators in the framework of personnel risk management, which allows to increase work efficiency by reducing the impact of the human factor and the level of corporate governance.

In the personnel policy of any company, an important role belongs to the development of a personnel motivation system and its correction depending on the needs of employees, which will allow achieving the necessary goals and results of the organization.

One of the important factors affecting staff motivation and stimulating the work of employees by the head is the performance of bonus indicators.

Bonus indicators should be reasonable, measurable, relevant and achievable. Have a time period (month, quarter, half year, year).

They should be cascaded from the goals of the organization's leaders to individual employees of structural units. Bonus indicators are set taking into account functions in the direction of activity and organizational structure of the enterprise.

In order to organize work at enterprises, it is necessary to draw up a number of local-regulatory documents (regulations, methods, recommendations, regulations, etc.), as well as automate the bonus process.

Automation of the calculation of premiums will allow avoiding arithmetic errors, save time for entering information, and timely and accurately prepare reports on the performance of bonus indicators, including financial and economic activities of the enterprise, draw up annexes to orders for the payment of premiums. In general, it minimizes the labor costs of the organization's employees in this area.

Bonus – this is one of the methods of stimulating the labor of employees of the organization. The presence of relevant and well-thought-out bonus indicators allows the organization to achieve the greatest success in its activities.

Keywords: risk; staff motivation risks; personnel risks; motivation; bonus indicators; calculation and analytical module; business processes