

This article describes the characteristic features of transport activities of domestic logistics companies. Transport and logistics services in the context of a pandemic are considered. The problems of functioning of transport enterprises are revealed. Trends in transport and logistics services during the pandemic are reflected.

УДК 338

Код РИНЦ 06.00.00

ОЦЕНКА ПРОМЕЖУТОЧНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ВВЕДЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА В ЗДРАВООХРАНЕНИИ

© 2020 Симонова Марина Викторовна

доктор экономических наук, доцент, заведующий кафедрой управления персоналом

Самарский государственный экономический университет

E-mail: m.simonova@mail.ru

Ключевые слова: оплата труда, эффективный контракт, заработная плата, коэффициент трудового участия.

Статья посвящена анализу промежуточных результатов введения эффективного контракта в систему оплаты труда работников здравоохранения. Рассмотрены и проанализированы сильные, слабые стороны последствий введения эффективного контракта, возможности и угрозы. По результатам перекрестного анализа предложены мероприятия, способствующие компенсации слабых сторон последствий введения эффективного контракта, а также компенсации возможных угроз.

Глобальной целью государственной политики в области здравоохранения является увеличение продолжительности жизни и улучшение здоровья населения. Ключевым звеном в достижении поставленной цели и основными исполнителями трудоемкой и ответственной работы является медицинский персонал. Таким образом, государство и руководство медицинских учреждений заинтересованы в привлечении квалифицированной рабочей силы и получении максимальной отдачи в процессе трудовой деятельности персонала.

Проводимые в России и за рубежом исследования показывают, что наиболее действенным инструментом для оценки результатов работы сотрудника должна стать открытая и понятная работникам система стимулирования, одним из инструментов которой является ежемесячный расчет коэффициента трудового участия, принципы которого закрепляются в системе эффективного контракта¹. Использование данного коэффициента в системе оплаты труда предполагает справедливую оплату труда, которая должна стимулировать работников на более качественный труд; приведение в соответствие целей деятельности медицинской организации с индивидуальной эффективностью ее работников; объективность оценки результатов труда, поддерживающая заинтересованность сотрудников в результативности своей деятельности; доступность, простоту и экономичность². Однако практика применения эффективного контракта в медицинских учреждениях показывает неоднозначные результаты, которые могут быть следствием, как несовершенства самой системы эффективного контракта, так и принципов определения эффективности

труда работников, что определяет актуальность темы исследования. В связи с этим возникает потребность изучения структуры заработной платы, практики применения стимулирующих выплат в зависимости от оценки результатов труда и анализа влияния этих результатов на величину заработной платы.

На протяжении последних нескольких лет государство предпринимает ряд мер для того, чтобы сохранить кадровый потенциал учреждений здравоохранения, сформировать привлекательный образ работы в учреждениях здравоохранения, обеспечить достойный уровень оплаты труда медицинских работников, соответствующий той общественно полезной роли медиков, которая все в большей степени становится жизненно-важной частью жизни каждого человека. Одним из способов достижения этих целей стала реконструкция системы оплаты труда в бюджетной сфере через внедрение принципов стимулирования показателей трудовой деятельности, отвечающей общей эффективности деятельности организации. Одним из существенных факторов мотивации любого работника является вознаграждение за его труд, а наиболее стимулирующий эффект оказывает оплата труда, особенно привязанная к результатам трудовой деятельности. Согласно Распоряжению Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р, одним из способов решения данных проблем стало внедрение эффективного контракта, который является обязательным для применения во всех бюджетных медицинских учреждениях. В результате применения системы эффективного контракта у работников здравоохранения появляется возможность установить прямую зависимость между эффективностью и качеством труда и размером своей заработной платы³.

SWOT-анализ системы оплаты труда после внедрения эффективного контракта

| Сильные стороны | Слабые стороны |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - отмена стимулирующих выплат, не учитывающих эффективность и качество труда - управление работниками своей заработной платой на основе знания принципа начисления стимулирующих выплат - формирование прозрачного и объективного механизма начисления стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности - критерии оценки эффективности деятельности работников отражают цели и задачи деятельности учреждения | <ul style="list-style-type: none"> низкий размер заработной платы неквалифицированных работников - увеличение объема бюрократической нагрузки - численные показатели не всегда отражают реальный трудовой вклад работников - критерии оценки эффективности деятельности понятны не всем работникам - наличие работников, предпочитающих фиксированный размер стимулирующих выплат |
| Возможности | Угрозы |
| <ul style="list-style-type: none"> - реализация кадрового потенциала работников - стимулирование работников на повышение своей квалификации и работу на новом оборудовании - рост дисциплины в коллективе - закрепление квалифицированных кадров - укрепление имиджа учреждения, привлечение новых специалистов - удовлетворенность населения качеством предоставляемых медицинских услуг | <ul style="list-style-type: none"> - сокращение численности персонала в пользу высокой заработной платы - субъективная оценка деятельности работников руководством - увеличение стоимости платных услуг - появление несвойственного функционала - более лояльные критерии оценки эффективности деятельности в других медицинских учреждениях |

Для оценки результатов применения системы эффективного контракта в учреждениях здравоохранения, нами был проведен SWOT-анализ новой системы оплаты труда, которая должна была привести в соответствие баланс между качеством труда и показателями деятельности медицинского учреждения, а также повысить размер оплаты труда при соблюдении всех требований к качеству (см. таблицу).

В процессе анализа были выявлены сильные стороны, возможности, а также слабые стороны и угрозы, которые показали необходимость разработки и реализации ряда мероприятий по их устранению и предотвращению. В частности, для компенсации слабых сторон и минимизации угроз новой системы эффективного контракта необходимо:

- разработать механизм применения критериев стимулирующих выплат,
- более точно определить источники финансирования,
- разработать более прозрачную и понятную систему определения качественных характеристик результатов трудовой деятельности;
- перераспределить структуру заработной платы в части соотношения гарантированной и стимулирующей части заработной платы;
- исключить наличие субъективности при начислении стимулирующих выплат;
- сформировать систему показателей эффективности деятельности, учитывающую реальный трудовой вклад и специфику работы медицинского персонала;
- проводить регулярное информирование всех работников о результатах перехода на систему эффективного контракта с подробным объяснением принципов расчета оклада и стимулирующих выплат;
- разработать методическую базу для проведения максимально объективной оценки деятельности работников, и, как следствие, справедливой оплаты труда.

В результате проведенного анализа было определено, что наиболее действенным инструментом для оценки результатов работы сотрудника должна стать открытая и понятная работникам система стимулирования, одним из инструментов которой является ежемесячный расчет коэффициента трудового участия.

Материалы исследования необходимы для принятия решения о разработке новой системы мотивации работников медицинского учреждения и оценке результатов внедрения системы эффективного контракта. В случае принятия решения о разработке новой системы мотивации труда работников учреждения, могут быть разработаны новые критерии оценки труда, связанные с параметрами результативности всего учреждения и отдельных структурных подразделений для использования в системе мотивации и закрепления основных положений этой системы в структуре эффективного контракта. Реализация улучшенной системы эффективного контракта может привести к повышению результативности и эффективности деятельности учреждения в целом. Полученные результаты могут быть использованы в системе здравоохранения в других медицинских учреждениях.

¹ Сорокина, В. А. Заработная плата и ее функции / В. А. Сорокина // Academy. - № 1 (28). - 2018. С. 78-86.

² Симонова М. В., Адыкова Д. Б. Применение эффективного контракта в здравоохранении. Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2020. № 1. С. 71-75.

³ Перевалова, Т. Ю. Заработная плата: функциональный аспект. Вопросы методологии и теории / Т. Ю. Перевалова // Наука. - № 3. - 2018. - С. 94-102.

EVALUATION OF INTERMEDIATE RESULTS OF INTRODUCING AN EFFECTIVE CONTRACT IN HEALTH

© 2020 Simonova Marina Viktorovna

Doctor of economic sciences, Associate Professor, Head of Human Resources Department

Samara State University of Economics

E-mail: m.simonova@mail.ru

Keywords: remuneration of labor, effective contract, salary, coefficient of labor participation.

The article is devoted to the analysis of the intermediate results of the introduction of an effective contract in the remuneration system of health workers. The strengths and weaknesses of the consequences of the introduction of an effective contract, opportunities and threats are examined and analyzed. Based on the results of the cross-analysis, measures were proposed that contribute to compensating for the weaknesses of the consequences of the introduction of an effective contract, as well as to compensate for possible threats.

УДК 659

Код РИНЦ 06.81.55

ТАРГЕТИРОВАННАЯ РЕКЛАМА В СЕТИ ИНТЕРНЕТ: ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ

© 2020 Смолева Юлия Андреевна*

магистрант

Самарский государственный экономический университет

E-mail: jul.smoleva@gmail.com

Ключевые слова: таргетированная реклама, виды таргетинга, коммуникации с потребителями, целевая аудитория, настройка рекламной кампании.

Данная статья раскрывает понятие "таргетированная реклама", а также содержит описание различных видов таргетинга. В исследовании выделяются положительные и отрицательные стороны таргетированной рекламы, делаются выводы о ее актуальности, предлагаются рекомендации по тому, как сделать таргет эффективным.

Таргетированная реклама - вид рекламной деятельности, который нацелен на аудиторию, которая подходит к заданным критериям¹.

Из основных целей такой рекламной кампании можно выделить:

- Товарооборот вещей (продажа);
- Акцентирование внимания;
- Передача информации о компании, продукте или услуге и их характеристике.

В интернет-маркетинге можно отметить несколько видов таргетированной рекламы, на основе которых, довольно эффективно строится рекламная кампания товаров или услуг²:

* Научный руководитель - Устина Нина Александровна, кандидат исторических наук, доцент.