

Булгакова М.С.

Студент магистратуры

кафедры экономика

АНО ВО ГУМАНИТАРНЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ

**ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА  
ТЕНДЕРНОГО ОТДЕЛА**

Булакова Мария Сергеевна

**Ключевые слова:** тендеры, аукцион, эффективность, мотивация.

**Аннотация**

.В статье рассмотрены основные подходы к оценке эффективности систем материального и нематериального стимулирования сотрудников в сфере государственных закупок. Была произведена экономическая оценка трех мотивационных программ, которые встречаются чаще всего на рынках.

Bulgakova M.S.

Graduate student

Department of Economics

ANO V HUMANITARIAN UNIVERSITY

**ESTIMATION OF THE EFFICIENCY OF THE PERSONNEL MOTIVATION  
SYSTEMS OF THE TENDER DEPARTMENT**

Bulakova Maria Sergeevna

**Key words:** tenders, auction, efficiency, motivation.

**annotation**

.The article discusses the main approaches to assessing the effectiveness of systems of material and non-material incentives for employees in the field of public procurement. An economic assessment was made of three incentive programs that are most common in the markets.

В современных рамках выбор стимулирования специалистов, очень важный вопрос, с которым сталкивается любая организация вне зависимости от масштабов компании. И на основании собранных теоретических и практических знаний. Можно сказать, что мотивационные программы для сотрудников необходимо либо совершенствовать, либо менять.

Что же такое мотивационные программы и как они напрямую связаны с экономической выгодой предприятия. Мотивационная программа - это система или комплекс программ позволяющая создавать у персонала стимул к качественной трудовой деятельности. В связи с этим мотивационную программу необходимо оценивать и прописывать на начальном этапе организации бизнеса, и ставить ее на одну из главных позиций. Потому что изначально мотивацию придумали для отдела сбыта, чтобы мотивировать менеджеров на увеличение продаж, это и есть первые шаги к стимулированию сотрудников, то есть сотруднику начали показывать говорить продавай, приноси доход мне, и я буду тебе давать процент. В какой-то момент таким специалистам даже убрали окладную часть и оставляли повышенные проценты. Но время идет, меняется законодательство, желание и приоритеты. В связи с этим обоснована потребность руководителей-инициаторов изменений в оценке эффективности мотивационных программ.

В теории и практике управления персоналом нет стандартной методологии оценки эффективности системы мотивации. Оценка, как правило, вообще не производится. Это одна из самых больших управленческих ошибок. Оценка эффективности мотивационных программ позволяет распланировать бюджет организации на управление человеческими ресурсами.

Рассмотрим варианты решения данной задачи, опираясь на аналитические и практические знания по поэтапной разработке и внедрению систем мотивации персонала предприятий для специалистов в сфере государственных закупок.

## **1. Определяем цели и задачи организации.**

Специалисты в области управления персоналом выделяют три основные группы целей мотивации персонала:

- 1) привлечение и удержание работников;
- 2) повышение эффективности труда;
- 3) повышение исполнительской дисциплины.

Привлечение и удержание сотрудников включает в себя программы повышения интереса к работе, увеличения интереса к заработку.

Сфера государственных закупок требует от сотрудников внимания, сосредоточенности и исполнительности.

Для достижения целей могут ставиться конкретные задачи, такие как повышение лояльности поставщиков, повышение качества покупаемого сырья, повышение интереса поставщиков к компании и т.д.

Основываясь на применении принципа комплексности, стоит выделить три вида стандартных систем мотиваций применяемых в большинстве организаций.

## **2. Анализ эффективности тендерного отдела.**

### **Прямые показатели экономической эффективности**

Показатели для эффективности тендерного отдела зависят от специфики, масштабов, объемов продаж, объемов средств располагающих компаний.

Критерии оценки Эффективности тендерного отдела:

Количество найденных торгов, подходящих для участия.

Количество подготовленных заявок

Количество допущенных заявок до участия от общего числа

Количество выигранных торгов и заключенных контрактов

Количество отказов - неучастия

Затраты на внедрение системы мотивации рассчитать проще, поскольку учет таковых ведется постоянно. Их можно разделить на следующие виды:

- затраты на оплату труда работников, занятых в реализации системы мотивации;

- затраты на обеспечение материальных и нематериальных факторов системы мотивации;
- затраты на разработку и создание инфраструктуры системы мотивации.

### **3.Выявление трех основных мотивационных программ при оплате труда.**

#### **В настоящее время используют три программы оплаты труда**

1. Оклад
2. Оклад + процент с договора.
3. Оклад + процент с маржинальной прибыли.

Разберем каждый вариант оплаты тендерного специалиста с точки зрения мотивации сотрудника.

Рассмотрим вариант оплаты труда с фиксированным окладом, сотрудник, данный вид работы приравнивается к менеджерам по продажам. А значит, фиксированный оклад никак не мотивирует сотрудника. Таким специалистам неэффективно оплачивать фиксированную плату не целесообразно, так как какая его мотивация приносить доход, если он получит свою оплату.

Оклад и процент с договора, с точки зрения мотивации это интересно, но если зять узкую специализацию B2G, непонятно какова будет прибыль в результате для компании, так как государственные торги, это всегда риски. Даже после подписи, так как компания, которая выиграла аукцион, обязана поставить товар в обговоренные сроки. При нарушении сроков, происходит наложение штрафов в виде пени. То есть с точки зрения компании пока она полностью не закрыла сделку, не выгодно оплачивает сотруднику. По одной причине нельзя предугадать исход.

И так оклад с маржинальной прибыльюю.

**Маржинальная прибыль**, или **маржинальный доход** — разница между выручкой от реализации и переменными затратами:

Маржинальная прибыль = Выручка от продаж - Переменные затраты

Если говорить про выгоду со стороны организации эта система оплаты труда, наиболее выгодна. Эта система включает в себя совокупность интересов

организации и сотрудников. интересы организации, а так же мотивирует сотрудников компании на качественную работу.

Мы рассмотрели несколько видов оплаты труда и на основании этого можем сказать, что выбор оплаты труда связан с потенциальным доходом организации. Любая из систем платы, имеет место быть эффективной в том или ином бизнесе, но конкретно для тендерного специалиста выбор оплаты труда очевиден, ведь при организации компании в приоритете интересы учредителей. А эта система позволяет побуждать сотрудников эффективно работать.

#### **Использованные источники:**

1. Адашев, А. У. Мотивация персонала как функция менеджмента / А. У. Адашев, Х. О. Арслонов // *Мировая наука*. – 2019.– 37 с.
2. Кириллов, Н. П. Теоретико-методологические основы системы мотивации персонала / Н. П. Кириллов, Н. Н. Худойназарова // *Материалы Ивановских чтений*. – 2019. – 193 с.
3. *Управленческая экономика : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры* / Е. В. Пономаренко [и др.] ; под общ. ред. Е. В. Пономаренко, В. А. Исаева., 2017.
4. Порошин, А. С. Мотивация персонала: реалии и перспективы / А. С. Порошин // *Экономика и бизнес: теория и практика*. – 2021. –. – 81 с.
5. *Клочков Алексей*. КРІ и мотивация персонала. — Эксмо, 2010. — 156 с.