ИНСТРУМЕНТАРИЙ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

TOOLS FOR FINANCIAL INCENTIVES FOR EMPLOYEES OF THE ENTERPRISE

УДК 331.221

Вилков А.П., студент магистратуры 3 курс,
направление обучения «Экономика фирмы и отраслевых рынков» Уральского института управления – РАНХиГС Россия, г. Екатеринбург
Vilkov A.P. antoha.geroy@mail.ru

Аннотация

В статье предложена классификация инструментов материального стимулирования работников предприятия. А также приведен способ их систематизации. Описаны различные виды надбавок. Приведен подробный агент перечень вход условий темы труда, долг отличающихся кривая от нормальных.

Стимулирование - это способ направленного воздействия на поведение работников предприятия для повышения эффективности их работы в целях достижения поставленных задач

Annotation

The article offers a classification of financial incentive tools for employees of the enterprise. The method of their systematization is also given. Various types of allowances are described. A detailed agent list of input working conditions that differ significantly from the normal curve is provided.

Incentive is a way to influence the behavior of employees of an enterprise in order to improve their performance in order to achieve their goals

Ключевые слова: материальное стимулирование на предприятии, классификация инструментов материального стимулирования работников,

оклад, надбавки,норма выработки.

Keywords: material incentives at the enterprise, classification of tools for material incentives for employees, salary, allowances,output rate.

Введение

Стимулирование - это способ направленного воздействия на поведение работников предприятия для повышения эффективности их работы в целях достижения поставленных задач. К разновидностям стимулирующих воздействий могут быть отнесены материальное и моральное стимулирование. Наиболее эффективным видом стимулирования признается материальное стимулирование, в основе которого лежит материальная заинтересованность сотрудников предприятия в их результатах труда.

Данная работа посвящена рассмотрению форм материального стимулирования работников предприятия, в основу классификации которых положены два подхода:

- улучшение условий труда и жизни персонала;
- вознаграждение работников предприятия за труд.

Инструментарий материального стимулирания труда работников предприятия

Данный подход к материальному стимулированию объединяет методы материального стимулирования, связанные исключительно с результатами труда, достигаемыми сотрудниками, а также особенностями выполняемой работы.

Инструменты материального стимулирования, связанные с вознаграждением за труд персонала предприятия:

1) оклад (или тарифная ставка);

2) доплаты и надбавки за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

3) доплаты и надбавки стимулирующего характера (включая премии, опционные программы, бонусы, пр.).

Одним из наиболее распространенных методов материального стимулирования является оклад (или тарифная ставка). На основании терминов, рассматриваемых в Трудовом кодексе РФ, а также в соответствии с понятиями, определяемыми экономической наукой, можно дать ряд следующих определений.

Оклад (должностной оклад) - это фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Тарифная ставка - это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Нормы труда (нормы выработки, времени, нормативы численности и др.) - устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

Норма выработки - это количество операций, изделий, которое должно быть изготовлено или выполнено в единицу времени (час, смену и т.д.) в

определенных организационно-технологических условиях одним рабочим

или группой рабочих соответствующей квалификации.

Итак, оклад (или тарифная ставка) - это фиксированная часть заработной платы работника за производство им определенного количества продукции, либо выполнение определенных операций или функций за единицу времени (в случае применения тарифной ставки) либо за

календарный месяц (в случае применения оклада).

Оклад имеет следующие характерные особенности:

- размер оклада (в привязке к единице времени) не изменяется, он постоянный, фиксированный;
- оклад выплачивается за выполнение установленных показателей (нормативов) при нормальных условиях труда;
- оклад - это вознаграждение, выплачиваемое за «процесс труда», но не за «результат труда».

С точки зрения повышения результативности труда сотрудников предприятия, оклад, как метод стимулирования, нельзя назвать высокоэффективным инструментом управления, так как между изменением результатов труда и размером оклада нет прямой зависимости. Согласно статистическим исследованиям, повышение производительности труда сотрудников в результате увеличения фиксированной части заработной платы, наблюдается в среднем около трех месяцев (от одного до пяти), после чего ориентация на повышение результативности труда опять снижается.

В соответствии с двухфакторной теорией мотивации Ф. Герцберга оклад относится к «гигиеническим факторам», т. е. не стимулирует сотрудников к повышению эффективности деятельности, а только не создает ощущение неудовлетворенности от работы. При этом, согласно теории Ф. Герцберга, отсутствие неудовлетворенности не способствует удовлетворенности и мотивации, на это воздействуют совсем другие факторы.

Значимым методом материального стимулирования с точки зрения снижения неудовлетворенности сотрудников, если применить теорию мотивации Ф. Герцберга («гигиенических факторов») и С. Адамса («теорию справедливости») [10], являются доплаты и надбавки за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Наиболее подробный перечень условий труда, отличающихся от

нормальных, содержится в Трудовом кодексе РФ, в том числе [1]:

- работы с вредными и (или) опасными условиями труда;
- работы в местностях с особыми климатическими условиями;
- работы различной квалификации;
- работы, требующие совмещения профессий (должностей);
- работы в ночное время;
- работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
- работы при расширении зон обслуживания;
- увеличение объема работы;
- увеличение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- сверхурочная работа;
- работа в период освоения нового производства (продукции).

Основной целью доплат и надбавок за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, является корректировка размера окладов (или тарифных ставок) таким образом, чтобы работы, отличающиеся по условиям их выполнения, можно было бы сопоставить с точки зрения вознаграждения за них. Доплаты и надбавки за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, повышают удовлетворенность сотрудников предприятия, создает у них чувство справедливости. Очень глубоко данная потребность была исследована С. Адамсом в его труде о мотивации людей. Однако, как уже отмечалось ранее, современные теории мотивации персонала на предприятии говорят о том, что удовлетворенность сотрудников на предприятии напрямую не влияет на производительность их труда.

Рассматриваемый метод стимулирования фокусируется не на результате труда сотрудника, не на его значимости для целей предприятия, а на дополнительно затрачиваемых сотрудником усилиях. Таким образом,

данный метод стимулирования, также как и оклад (или тарифная ставка) ориентирован не на результат (эффект) выполняемой работы, а на затрачиваемые ресурсы (затраты) в процессе выполнения должностных обязанностей.

Доплаты и надбавки стимулирующего характера (включая премии, опционные программы, бонусы, пр.) можно разделить на два вида:

- вознаграждения, выплачиваемые за повышение профессионального уровня сотрудников;
- вознаграждения, выплачиваемые за результаты труда сотрудников.

К вознаграждениям за повышение профессионального уровня можно отнести следующие надбавки:

- за квалификацию;
- за получаемую/защищаемую профессиональную категорию, научную степень и т.п.

Вознаграждение за результаты труда сотрудников может выплачиваться в следующих формах:

- премии, ценные подарки, бонусы, выплачиваемые за достижение поставленных целей и задач (например, за экономию ресурсов, за объем производства или продаж, за качество продукции и т.п.);
- различные виды участия работников в прибыли предприятия, в том числе получение части акций или долей предприятия, опционные программы.

Достоинством вознаграждений, выплачиваемых за повышение профессионального уровня сотрудников, с точки зрения результативности работы предприятия, является долгосрочный характер данных методов стимулирования. Для получения высоких стратегических результатов, особенно, если рассматривается долгосрочный период, обязательным

является повышение профессионального уровня сотрудников предприятия. Таким образом, стимулирование персонала на повышение квалификации, его развитие, является стимулированием на достижение высоких результатов работы как самих сотрудников, так и предприятия в целом.

Недостатком выплат работникам за повышение профессионального уровня является отсутствие прямого стимула на конкретно требуемые от сотрудника результаты работы. Денежное вознаграждение не стимулирует конкретно на увеличение производительности труда или рост продаж, оно стимулирует на личное развитие сотрудника. При этом то, что предприятию будет требоваться в данный период времени именно рост продаж высокообразованный, высокопрофессиональный сотрудник может и не понимать.

Выплаты за результаты работы, позволяют объединить цели сотрудника и предприятия, напрямую ориентировать сотрудника именно на достижение поставленных задач, стимулировать работников самим искать и применять наиболее результативные методы и способы выполнения работы.

Таким образом, вознаграждения за результаты труда сотрудников являются наиболее эффективным методом материального стимулирования с точки зрения повышения эффективности работы предприятия и управления персоналом.

Литература

1. Валиева О.В. Управление персоналом. Конспект лекций. М.: А-Приор, 2012. С. 150.

2. Ветлужских Е. А. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика. 7-е изд. М.: Альпина Паблишер, 2016. С. 113.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019) [Электронный ресурс] URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения 15.01.2020).

4. Приказ Минтруда России от 16.06.2014 №375Н «О внесении изменения в перечень форм реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий охраны труда и снижению профессиональных рисков» (с изм. на 15.01.2020) [Электронный ресурс] URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_276543/ (дата обращения 15.01.2020).

Literature

1. Valieva O. V. Personnel management. Synopsis of lectures, Moscow: A-Prior, 2012, p. 150.

2. Vetluzhskikh E. A. Motivation and payment of labor: Tools. Methods. Practice. 7th ed. Moscow: Alpina publisher, 2016. p. 113.

3. Labor code of the Russian Federation of 30.12.2001 N 197-FZ (ed. of 16.12.2019) [Electronic resource] URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (accessed 15.01.2020).

4. The order of the Ministry of labor of the Russian Federation dated 16.06.2014 No. 375N "ON making changes to the list of forms of measures implemented by the employer to improve labor protection conditions and reduce occupational risks" (as amended on 15.01.2020) [Electronic resource] URL:

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_276543/ (accessed 15.01.2020).