

УДК 331.221

***СИСТЕМА ПОКАЗАТЕЛЕЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ
МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ***

Буланкина Н.Н.

старший преподаватель кафедры экономики

Ставропольский институт кооперации (филиал) БУКЭП,

г. Ставрополь, Россия

Аннотация: в статье отмечено, что использование экономико-математических методов изучения взаимосвязи динамики расходов на материальное стимулирование с результатами труда позволит установить объективную взаимосвязь между ними и в дальнейшем совершенствовать систему материального стимулирования.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, показатели деятельности, производительность труда.

***THE SYSTEM OF INDICATORS CHARACTERISING FINANCIAL
WORK INCENTIVES OF EMPLOYEES***

Bulankina N.N.

Senior Lecturer of the Department of Economics

Stavropol Cooperative Institute (branch) BUKEP,

Stavropol, Russia

Abstract: the article notes that the use of economic and mathematical methods of studying the relationship of the dynamics of spending on material stimulation with the results of labor will establish an objective relationship between them and further improve the system of material stimulation.

Keywords: motivation, stimulation, performance indicators, labor productivity.

Не оставляет сомнения ключевая задача современного предприятия - подбор наиболее эффективных способов управления персоналом, которые могут быть направлены на активизацию трудового потенциала предприятия.

Таким образом, важнейшим аспектом в данном случае выступает стимулирование труда сотрудников фирмы.

По нашему мнению, у каждого предприятия существует индивидуальная модель или система стимулирования. Они могут представлять собой взаимосвязанные принципы и факторы, которые направляют работника к повышению производительности труда в заданных условиях [1].

Производительность труда – это процесс использования человеческих ресурсов предприятия в целях создания продуктов (работ, услуг) за единицу установленного времени.

В условиях современной экономики для многих предприятия большое значение приобретает более эффективное и действенное использование человеческих ресурсов, приводящее к росту основных показателей производства.

Это связано со следующими проблемами большинства современных предприятий:

1. Уход или сокращение высококвалифицированных работников.
2. Недостаточная квалификация персонала фирмы.
3. Нехватка рабочих в организации.
4. Недостаточный уровень квалификации отдельных руководителей предприятия.
5. Недостаточное понимание значения мотивации персонала в современных экономических условиях.
6. Отсутствие учета ожиданий и интересов сотрудников при разработке и внедрении системы мотивации в организации.
7. Отсутствие у персонала информации о факторах и видах мотивации.
8. Отсутствие постоянного мониторинга системы мотивации на предприятии.

9. Высокий уровень синдрома «персонального выгорания» у большинства работников.

Путь к эффективному управлению сотрудников лежит через понимание его мотивации или мотивационных мотивов. Только зная то, что движет человеком, что заставляет его действовать, какие мотивы лежат в основе его действий, можно постараться разработать эффективную систему форм и методов управления им.

По нашему мнению необходимо знать ответы на следующие вопросы:

- каким образом возникают или чем вызваны определенные мотивы;
- как и каким способом или методом мотивы могут быть приведены в действие;
- как в действительности осуществляется мотивирование людей.

Система мотивации включает в себя комплекс специальных мероприятий, направленных к внутренним (духовным) ценностям и потребностям людей, осуществляющих трудовую деятельность на предприятии.

Мотивационный потенциал работника заключается в наличии на предприятии резервов повышения эффективности производства. С одной стороны - такой потенциал взаимосвязан с удовлетворенностью актуальных мотивов работника и реализацией его базовых мотивов.

С другой стороны, важно и необходимо уделять внимание потенциалу комплексных (объединенных) стимулов.

Актуальные потребности любого человека необходимы для него в каждый определенный момент, а вот базовые – важны и необходимы «по жизни».

Следует отметить, что базовые потребности могут быть и отстранены на второй план. Только в данной ситуации требуется избегать каких-то крайних ситуаций.

Потому что, высокий уровень демотивации или же наоборот – высокая степень удовлетворенности могут привести к ограничению возможностей у руководителя по выявлению роста результативности работы подчиненных.

К комплексным стимулам возможно отнести (рис.1):

- организационно-экономические факторы,
- стиль управления руководителем предприятием,
- особенности корпоративной культуры и прочие.



Рис.1. Разновидность комплексных стимулов при формировании мотивационных факторов на предприятии

Таким образом, производительность труда в организации зависит от общей системы управления предприятием и от ряда инструментов и факторов стимулирования персонала, которыми обладает руководство фирмы.

На современном этапе экономики актуальность совершенствования системы мотивации определена:

- появлением новых технологий производства,
- появлением условий функционирования организаций,
- изменением требований к качеству продукции (работ, услуг),
- иным (новым) подходом к сотрудникам организации. В данном случае сотрудник выступает как основной капитал любого хозяйствующего субъекта.
- изменением качественного содержания потребностей самих сотрудников предприятия.

Таким образом, проблема эффективной мотивации сотрудников,

направленная на результативность хозяйственно-финансовой деятельности субъекта бизнеса и рост оплаты труда, является для предприятия первостепенной.

Такая проблема решается только при наличии информации о:

- конкретно поставленных целях предприятия;
- приоритетах развития организации;
- отрасли экономики;
- форме собственности и т.п.

В целях роста эффективности производственной деятельности предприятия целесообразно и необходимо определять резервы роста трудовой активности ее работников.

По мнению многих авторов, использование экономико – математических способов изучения взаимосвязи и взаимозависимости динами расходов на материальное стимулирование с результатами трудовой деятельности позволит установить объективную взаимосвязь между ними. Тем самым поспособствует в дальнейшем совершенствовать систему материального стимулирования персонала [4].

В современных экономических условиях все большее количество хозяйствующих субъектов чувствует необходимость эффективности своего дела (бизнеса). Для этого целесообразно разработать различные системы показателей эффективности деятельности. Они могут зависеть от стратегии компании, ее целей, задач и миссии.

Как следствие – необходимо уделять особое внимание на применение системы показателей по различным критериям в целях материального стимулирования персонала организации.

Здесь необходимо судить о взаимосвязи размеров дополнительных денежных выплат сотрудников и достижения ими запланированных показателей деятельности.

По мнению Суловой Ю.Ю. «...к показателям, характеризующим удовлетворенность работников размером и формами материального стимулирования, можно отнести (рис. 2) [5]:

- уровень удовлетворенности размером заработной платы;
- уровень зависимости заработной платы от количества и качества затраченного труда;
- уровень соотношения фактической заработной платы с «заслуживаемой»;
- уровень неудовлетворённости размером заработной платы;
- уровень удовлетворенности размером социальных выплат и т.д...»

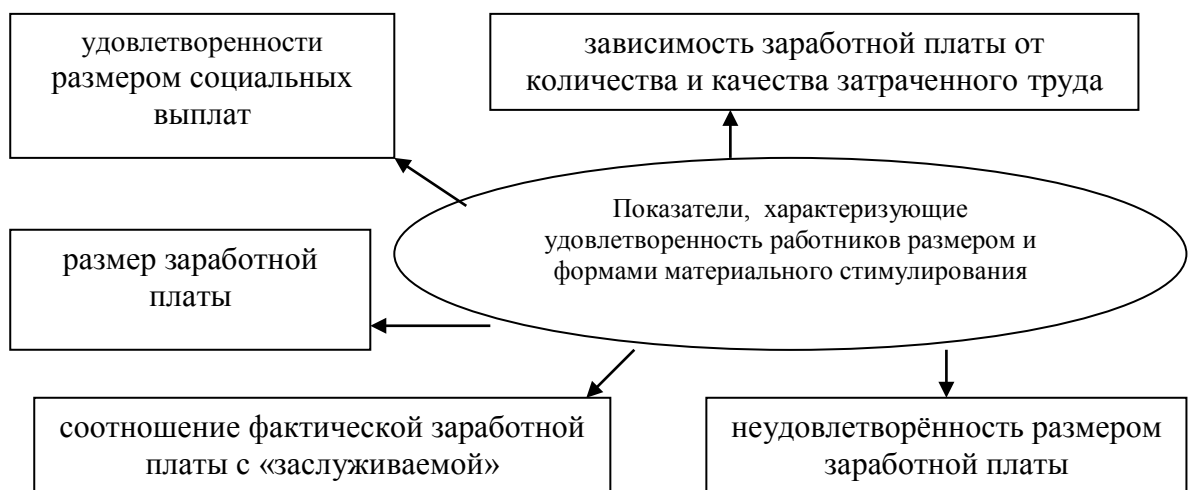


Рис.2. Основные показатели, характеризующие удовлетворенность работников размером и формами материального стимулирования

Современный руководитель – работодатель, в рамках эффективного и действенного управления предприятием, понеся затраты на рабочую силу, осуществляет воздействие на трудовую деятельность персонала по средствам его материального стимулирования в части не только средней заработной платы, но и размера «социального пакета».

По нашему мнению, система материального стимулирования на предприятии является основным фактором достижения целей, как работника, так и работодателя.

Таки образом, совершенствование экономического инструментария, используемого при расчете системы стимулирования, позволит повысить обоснованность принимаемых управленческих решений в области материального стимулирования труда в фирме на современном этапе.

Библиографический список:

1. Буланкина, Н.Н. Использование доплат и надбавок в системе материального стимулирования работников организации // Н.Н. Буланкина, Материалы I ежегодных международных научно-практических чтений Ставропольского института кооперации (филиала) БУКЭП, Из-во «Фабула», Ставрополь. – 2015 г., с. 36-38.
2. Буланкина, Н.Н. Система заработной платы на современной этапе // Н.Н. Буланкина, Экономика и социум №9 (28), Саратов. – 2016 г., с. 89-93.
3. Некрасова, Е.А. Система показателей оценки материального стимулирования труда с позиции интересов работника и организации // Е.А. Некрасова.
http://www.rusnauka.com/PRNIT_2006/Economics/17440.doc.htm
4. Сулова, Ю.Ю., Белоногова, Е.В. Материальное стимулирование труда с позиций работодателя и работника // Ю.Ю. Сулова, Е.В. Белоногова, Российское предпринимательство, 2011 г., №8(1), с.119-124.