

УДК 338.22

***РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО УПРАВЛЕНИЮ СИСТЕМОЙ
СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА***

Птицын С. Д.

Магистрант 1-го курса

*Самарский государственный национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королёва,*

Самара, Россия

Матвеева Ю. В.

к.э.н., доцент

*Самарский государственный национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королёва,*

Самара, Россия

Матвеева В. П.

Студент 4-го курса

*Самарский государственный национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королёва,*

Самара, Россия

Аннотация

В современных условиях проблема стимулирования труда как никогда актуальна, так как производительность каждого работника влияет на финансовое состояние предприятия, что в свою очередь является одним из важнейших факторов стабильного развития фирмы. При потере мотивации у сотрудников, на предприятии возникают проблемы с выполнением плана производства, что грозит несвоевременным выполнением финансовых обязательств перед

контрагентами, финансированием развития бизнеса, и даже может возникнуть угроза банкротства и потери бизнеса. В статье подчеркнуты факторы, отрицательным образом влияющие на систему стимулирования труда, а также даны рекомендации по её усовершенствованию.

Ключевые слова: промышленные предприятия, система стимулирования труда, экономическая эффективность, оплата труда, экономическая эффективность.

***DEVELOPMENT OF RECOMMENDATIONS FOR MANAGEMENT OF THE
LABOR INJURY SYSTEM***

Ptitsyn S. D.

1st year undergraduate

Samara State National Research University named after S.P. Korolev,

Samara, Russia

Matveeva J. V.

PhD in Economics, Assoc. Prof.

Samara State National Research University named after S.P. Korolev,

Samara, Russia

Matveeva V. P.

4th year student

Samara State National Research University named after S.P. Korolev,

Samara, Russia

Abstract

In modern conditions, the problem of labor stimulation is more relevant than ever, since the productivity of each employee affects the financial condition of the enterprise,

which in turn is one of the most important factors for the stable development of the company. If employees lose motivation, the company has problems with fulfilling the production plan, which threatens to late fulfill financial obligations to counterparties, finance business development, and even there may be a threat of bankruptcy and loss of business. The article emphasizes factors that negatively affect the system of labor stimulation, as well as recommendations for its improvement.

Keywords: industrial enterprises, labor incentive system, economic efficiency, remuneration, economic efficiency.

Введение. В текущих экономических условиях хозяйствования у многих отечественных промышленных предприятий существующая повременно-премиальная и сдельно-премиальная система стимулирования и оплаты труда не в достаточной мере стимулирует работников на рост производительности труда, увеличение объемов производства.

Фиксированная величина премии приходится рабочему за каждый процент выполненного плана. По этой причине сдельно-премиальная система оплаты труда не стимулирует должным образом рабочих на опережающий рост производительности труда [5].

Кроме того, существующая система оплаты труда рабочих не зависит от эффективности деятельности предприятия и, в частности, от соотношения темпов роста выработки и среднемесячной заработной платы, поэтому не может снижать негативное влияние внешних и внутренних факторов, что, в конечном итоге, приводит к перерасходу фонда оплаты труда [7].

Целью работы является разработка ряда рекомендаций по мотивации труда работников промышленных предприятий - предлагается произвести совершенствование системы премирования работников промышленных предприятий с целью их материального стимулирования.

Основная часть. С определением приоритетных направлений стимулирования деятельности предприятия необходимо выбрать несколько показателей премирования. Не заинтересовывает в достижении конечного процесса производства продукции её реализации и получения прибыли текущий показатель – выполнение плана по объему производства товарной продукции [6].

Рассмотрим подробнее систему материального стимулирования труда (рисунок 1) [8].

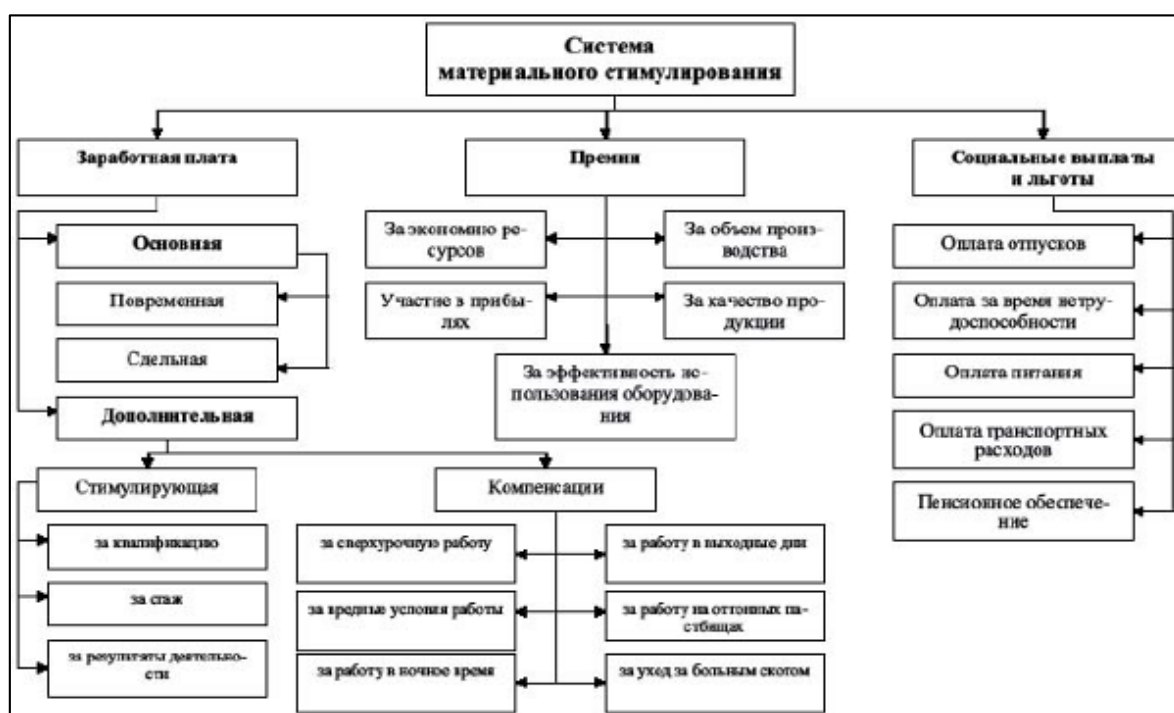


Рисунок 1 - Система материального стимулирования труда

Можно отметить, что система материального стимулирования труда включает в себя несколько основных компонентов - заработную плату, премии и социальные льготы, пособия. Зарботная плата состоит из основной, дополнительной. Это относится и к производству, и к производству, и к производству. Социальные пособия и пособия включают оплату отпусков, оплату времени, оплату питания, командировочные расходы, пенсионные выплаты.

Рассмотрим элементы, относящиеся к материальному стимулированию труда (рисунок 2) [9].

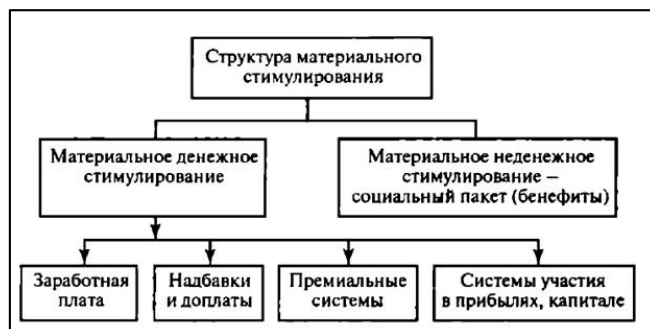


Рисунок 2 - Структура материального стимулирования труда

Можно отметить, что к материальному стимулированию труда относятся материальное денежное, а также материальное неденежные стимулирование – социальный пакет. Материальное денежное включает в себя заработную плату, надбавки, премиальные системы, а также системы участия в прибылях, капитале.

К функциям стимулирования труда относятся экономическая, социальная и нравственная (рисунок 3) [9].

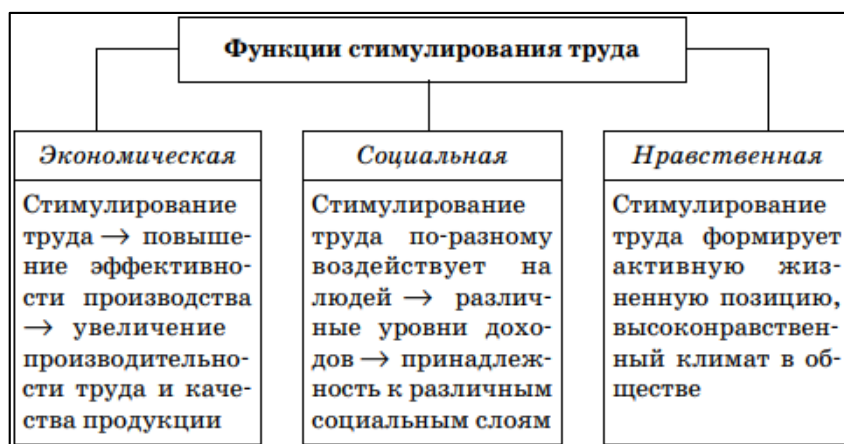


Рисунок 3 - Функции стимулирования труда

Стоит отметить, что результатом стимулирования труда служит повышение эффективности производства, влекущее за собой увеличение производительности труда и качества продукции (экономическая функция).

Социальная функция стимулирования труда означает, что стимулирование в разной степени оказывает влияние на сотрудников, что и является причиной различного уровня доходов граждан. Соответственно, принадлежность к различным социальным слоям возникает в том числе и по этой причине.

Нравственная функция заключается в том, что стимулирование труда формирует активную жизненную позицию, высоконравственный климат в обществе.

Снижают стимулирующую роль премиальные, по причине того, что многими работниками они воспринимаются в качестве фиксированной доплаты к окладу.

Таким образом, размер премии должен зависеть от реального трудового вклада работника. Система премирования должна быть простой в расчетах – рекомендуется, чтобы работник самостоятельно умел рассчитывать увеличение его заработной платы при достижении того или иного показателя. Также следует учитывать предложения специалистов, recommending не применять штрафных санкций [1].

Наиболее целесообразен следующий подход к стимулированию труда:

— за минусом предусмотренных сотруднику надбавок премиальный фонд предлагается сформировать из расчета 80% от оклада;

— работника следует стимулировать увеличением процента премии, а не его сокращением;

— по причине отсутствия возможности применения единых критериев для разных видов деятельности, следует ввести разные показатели эффективности для разных должностей и профессий [4].

В каждом цеху на разных специальностях должны быть разные критерии премирования, т.к. для каждого подразделения будут свои плановые показатели. Структура прочих расходов мотивирует работников предприятия на выполнение

своих обязанностей в максимальном объёме, не забывая при этом, про организационные обязанности [13].

Опишем новую концепцию материального стимулирования сотрудников:

— рекомендуется увеличить размер премирования и долю каждого показателя в нём, при этом сократить суммарное количество показателей премирования;

— Снижение суммы дебиторской задолженности, рост объемов реализации выпускаемой продукции, реализация намеченного задания по поставкам произведенной продукции на экспорт должно быть стимулом к получению премии сотрудниками. В повышении качества выпускаемой продукции и повышении рентабельности должны быть заинтересованы отделы и вспомогательные производства [3];

— С качеством произведенной продукции и получением прибыли от её реализации должны быть связаны условия премирования сотрудников основного производства. Рекомендуется пересмотреть систему премирования сотрудников, занятых изготовлением продукции, дифференцировав оценку труда работников [2].

Следует отметить тот факт, что главным критерием эффективности системы мотивации является наличие зависимости результатов работы предприятия в целом и каждого работника в частности, что и будет присутствовать в случае внедрения предложенных мероприятий по совершенствованию существующей на предприятии системы стимулирования и мотивации труда [10].

Графически продемонстрируем вероятностную эффективность новой системы стимулирования труда.

Перейдём к росту заработной платы. На рисунке 4 показана динамика роста от минимальной заработной платы к максимальной.

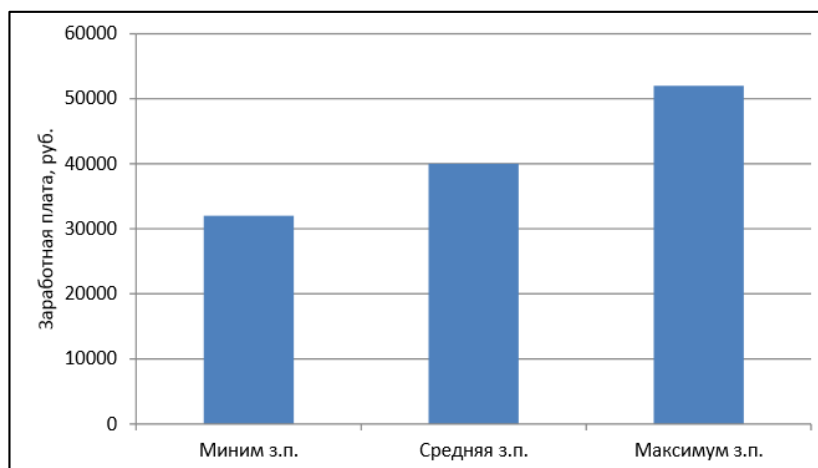


Рисунок 4 - Динамика роста заработной платы

Как мы видим из гистограммы, разница между максимальным и минимальным порогом составляет 30%, что является хорошим стимулом для увеличения трудоспособности.

Благодаря этому будут расти финансовые показатели предприятия, например, выручка (рисунок 5).

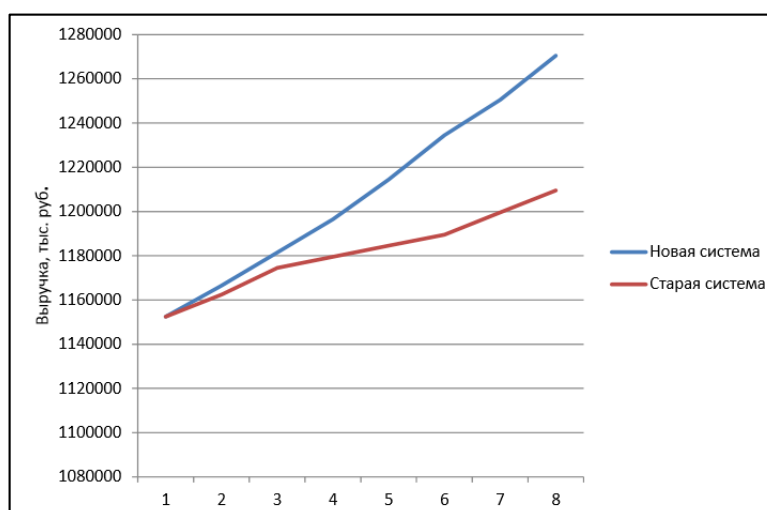


Рисунок 5 - Влияние системы стимулирования на выручку предприятия

Как видно из графика, если в начале разрыв не велик, так как сотрудники ещё адаптируются к новой системе стимулирования, то начиная с 4 периода видна заметная разница, которая ещё раз доказывает необходимость эффективной системы стимулирования на предприятии для высоких

экономических показателей, потому что от персонала и его заинтересованности в общем деле зависит очень многое.

Таким образом, новая система стимулирования труда даёт сотрудникам предприятия конкретные показатели премирования и такие же понятные критерии, по которым они будут оценены. Каждый сотрудник может сам рассчитать объём своих премиальных и расставить приоритеты, в каком направлении следует улучшить свои результаты.

При появлении новых структурных подразделений можно создать новый лист по шаблону. Нужно будет лишь разработать показатели премирования для новой специальности. Система стимулирования труда стала более персонализирована, так как для каждой должности вводятся свои показатели эффективности, что позволяет справедливо оценить каждого сотрудника по его способностям.

Заключение. Были разработаны мероприятия, способствующие совершенствованию системы мотивации промышленного предприятия:

- общего заработка работника;
- общих финансовых результатов деятельности предприятия;
- эффективности системы мотивации труда.

Новая система стимулирования труда помогает исключить проблему премии как прибавки к заработной плате, что благоприятно отражается на деятельности компании: повышаются плановые показатели по выпуску продукции, сокращается количество излишков на складе, что сокращает издержки предприятия, снижается себестоимость, повышается объём выручки за счёт увеличенного выпуска продукции. В связи с этим происходит рост прибыли промышленного предприятия.

Библиографический список:

1. Бухалков М. И. Организация и нормирование труда [Текст] : учебное пособие / М. И. Бухалков. - 4-е изд., испр. и доп. – М.: ИНФРАМ, 2013. - 378 с.
2. Ветлужских Е. Н. Система вознаграждения. Как разработать цели и КРІ [Текст] / Е. Ветлужских. - 2-е изд., доп. и перераб. – М.: Альпина Паблишер, 2013. - 216 с.
3. Давыдов А. В. Мотивация и оплата труда в рыночной экономике [Текст] / А. В. Давыдов, А. С. Овсянников, И. М. Маложен. - 2-е изд. - Новосибирск: Наука, 2015. - 213 с.
4. Гибсон Дж.Л. Организации: поведение, структуры, процессы [Текст]: учебник для вузов / Д.Л. Ивацкевич, Д. Х. Донелли. – М: ИНФРА-М, 2013. – 234 с.
5. Грищенко О.В. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия [Текст]: учебное пособие. / О.В. Грищенко.- Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2014. -112 с.
6. Дьяченко М.А. Внутрифирменное планирование [Текст]: учебное пособие для вузов/ ГУУ. – М.: ЗАО «Финстатинформ», 2014. – 403 с.
7. Жданкин Н. А. Мотивация персонала: измерение и анализ: учебно-практическое пособие [Текст] / Н. А. Жданкин. – М.: Финпресс, 2016. - 269 с.
8. Ивлев А. Ф. Теория оплаты наемного труда как экономической категории, ответственной за экономический рост [Текст]: монография / А. Ф. Ивлев. - СПб.: Инфо-да, 2014. - 140 с.
9. Милкович, Д. Т. Система вознаграждений и методы стимулирования персонала [Текст] : пер. с англ. / Джордж Т. Милкович, Джерри М. Ньюман. - М.: Вершина, 2015. - 759 с. 26
10. Сперанский А. В. Оптимизация системы оплаты труда и материального стимулирования [Текст] / А. В. Сперанский, Н. Е. Драгункина. – М.: Альфа-Пресс, 2015. – 192 с.

Оригинальность 78%