

Польская Г.А.,
ст. преподаватель Курского филиала
Белгородского университета потребительской кооперации

Материальное стимулирование в рыночных условиях хозяйствования

В статье рассматриваются понятие, виды материального стимулирования, их характеристика. Показано доминирующее значение материального стимулирования на современном этапе развития рыночной экономики.

Актуальность исследования фактора материального стимулирования для динамичного развития организаций определено самой жизнью и социально – экономическим развитием экономики на современном этапе.

Материальное стимулирование - это экономические формы и методы побуждения людей, основанные на использовании материальной заинтересованности человека в повышении уровня денежной оплаты труда, в получении дополнительного денежного вознаграждения, вещественных побудителей, других стимулов (предоставление льгот и дополнительных услуг). Материальное стимулирование может обеспечить прямые выгоды, например, в виде выплаченной суммы денежных средств (заработной платы, премий, доплат и других выплат), или косвенные, облегчающие получение прямых выплат. Виды материального стимулирования представлены в таблице.

На современном этапе, когда уровень и качество жизни российских граждан невысокие, материальное стимулирование должно стать приоритетным. Необходимо также отметить доминирующее значение материального стимулирования, особенно в отечественной практике. Это объясняется его значимостью для обеспечения жизнедеятельности человека и развития общества и динамичной экономики.

Несмотря на все современные методы мотивации, нет сомнения в том, что деньги все же остаются наиболее мощным мотиватором, используемым в нашем организованном обществе.

Таблица 1

Виды материального стимулирования

Вид стимулирования	Содержание
1	2
1. Гибкие формы основной заработной платы	Системы оплаты труда работника, включая сдельную и повременную формы оплаты труда, учитывающие различные квалификации, сложности и тяжести труда, объем выполняемой работы, формирующие размер вознаграждения в зависимости от трудового участия работника в производственном процессе
2. Бонусы и премии	Разовые выплаты ограниченного характера за определенные услуги, качественную работу, вы-

	сокие экономические результаты. За рубежом – годовой, полугодовой, рождественский, новогодний бонусы, связанные, как правило, со стажем работы и размером получаемой заработной платы
3. Вознаграждение по итогам работы за год	Размер вознаграждения устанавливается к среднемесячной заработной плате работников в зависимости от непрерывного стажа работы
4. Стимулирующие доплаты и надбавки	Надбавки за профессиональное мастерство, совмещение профессий, расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ
5. Участие в прибылях	Выплаты не разового характера из фонда, образуемого за счет прибыли. Распространяется на категории персонала, способного реально воздействовать на прибыль. Доля прибыли определяется в соответствии с учредительными документами хозяйствующих субъектов
6. Компенсационные выплаты	Выплаты по районным коэффициентам, надбавки к заработной плате за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера, доплаты за условия труда, отклоняющие от нормальных; доплаты за работу в ночное время; оплата за работу в выходные и праздничные дни, сверхурочное время
7. Участие в акционерном капитале	Покупка акций собственного предприятия по льготным ценам или безвозмездное их получение и становление его акционером. Получение дивидендов определяется Уставом и учредительными документами предприятия
8. Косвенное экономическое стимулирование	Подарки фирмы, субсидирование деловых расходов, покрытие личных расходов, косвенно связанных с работой (личного транспорта, деловых поездок, семинаров)
9. Организация питания	Выделение средств и субсидий на организацию питания сотрудников предприятия
10. Стипендиальные программы	Выделение средств на образование (покрытие расходов на образование)
11. Сберегательные фонды	Организация сберегательных фондов для работников предприятия с выплатой процентов не ниже установленных в Сбербанке РФ, льготные режимы накопления средств

Системы материального стимулирования, разрабатываемые в России весьма разнообразны. Это объясняется тем, что наряду с собственными, недавно появившимися концепциями стимулирования труда, большая часть принципов и методов решения данной задачи заимствованы из стран с развитыми рыночными отношениями. Однако, по нашему мнению, не следует абсолютизировать их истинность и правильность. Целесообразен критический подход к организации систем стимулирования, материального поощрения, которое реализуется путем материального вознаграждения за количество и качество труда.

Основным рычагом материального стимулирования, роста и повышения эффективности производства в нашей стране и за рубежом является оплата труда (заработная плата). Заработная плата представляет собой не внутренний мотив труда, а стимул к труду, то есть внешнее воздействие на субъекты труда, экономическое принуждение к труду. Оплата в той или иной форме, безусловно – один из главных механизмов в мотивации в нашем обществе.

Согласно нашей точке зрения, заработная плата, это денежный эквивалент части созданного общественного продукта, распределяемого по труду и необходимого для восстановления жизненных сил работающих. Данное определение является правильным и подчеркивает многогранность понятия заработной платы, его сложность и высокую значимость для принятия правильных экономических решений. Это позволяет осознать основную роль заработной платы в хозяйственном механизме функционирования страны. Доля заработной платы работающих в валовом национальном продукте характеризует благосостояние трудящихся.

В социально-экономической системе значимость заработной платы для человека бесспорна и нормальна. Но это не означает, что любая оплата труда является одновременно и его стимулированием. Наблюдения и исследования позволяют утверждать, что существует немало ситуаций, в которых оплата труда по объективным и субъективным причинам не оказывает стимулирующего воздействия на саму трудовую деятельность людей.

Проблема оплаты труда – одна из ключевых проблем в российской экономике. От ее успешного решения во многом зависит не только повышение эффективности деятельности организаций, но и их динамичное развитие, а так же рост благосостояния людей.

Затраты на труд в России по сравнению с остальными странами остаются пока на достаточно низком уровне. Так, если сравнивать заработную плату в России, например с заработной платой в США или Германии, то очевидно, что существует почти пятикратный запас для ее роста. Сравнение со странами Восточной Европы, Китаем и Индией, то есть с прямыми конкурентами России за привлечение инвестиций, оказывается не в пользу нашей страны.

Статистические данные по России показывают тенденции в оплате труда, прямо противоположны тем, которые характерны для развитого рынка труда. Разрыв между средней заработной платой в высокооплачиваемых от-

раслях перерабатывающих, нефтедобывающей, газовой промышленности, а также кредитно- страховой сфере и средней по стране, а тем более между минимальной, остается колоссальным. Заработная плата руководящих работников нередко на порядок превышают среднюю зарплату рядовых работников.

Сегодня немалая часть специалистов, занятых в науке и научном обслуживании, здравоохранении, культуре и образовании, оборонной отрасли, машиностроения, легкой промышленности, сельском хозяйстве образуют многочисленную категорию «новых бедных». Заработную плату ниже прожиточного минимума получает почти каждый четвертый.

В условиях стратегии стабилизации и динамичного развития экономики неприемлем сложившийся низкий уровень заработной платы работников. Эту проблему частично можно разрешить путем законодательного увеличения минимального размера оплаты труда до уровня размера прожиточного минимума.

К сожалению, следует отметить, что и прожиточный минимум, ориентированный на минимально допустимые размеры потребления наиболее важных для человека материальных благ и услуг, в нашей стране не обеспечивает нормального воспроизводства рабочей силы, так как не учитывает полного набора товаров и услуг, необходимых для удовлетворения первоочередных материальных и культурных ценностей.

Для этого необходима разработка и реализация общероссийской программы повышения качества и достоинства заработной платы; необходим действенный контроль государства за работодателями и предпринимателями, искусственно занижающими уровень оплаты труда работников.

Вместе с тем эффективная организация оплаты труда на предприятии с любой формой собственности невозможна без ее основополагающих элементов: нормирования труда, форм и систем оплаты труда, социального партнерства и других элементов.

Нормирование труда позволяет установить соответствие между объемом затрат труда и размером его оплаты в конкретных организационно-экономических условиях. По этому вопросу ученые-экономисты НИИ труда высказывают мнение, что в новых условиях совершенствование нормирования труда должно идти по следующим направлениям:

- обеспечение равнонапряженности норм с отклонениями их не более чем на 10% и устранение «выгодных» и «невыгодных» норм по оплате труда;
- анализ состояния нормирования труда по цехам, участкам и другим подразделениям предприятия, на основании которого подготавливается пересмотр норм одновременно с регулированием оплаты труда, поскольку и организация заработной платы, и премирование тесно связаны с нормированием труда. Н.А. Волгин, Ю.Г. Одегов отмечают, что обеспечение законодательной базы и реализация определенных стандартов в сфере нормирования как собственно труда, так и его условий является прерогативой государства. Нормирование труда является средством стимулирующего

и организующего воздействия на труд. Политика совершенствования нормирования труда на предприятии должна предусматривать разработку конкретных форм компенсации более напряженных норм труда.

При организации заработной платы на предприятии затрагиваются интересы работодателей и работников. Поэтому у сторон должны быть равные права в решении вопросов оплаты труда через систему социального партнерства: соглашения, трудовые договора, коллективные договора, которая в России является на стадии развития.

Коллективные договоры между администрацией предприятия и профсоюзом становятся юридической и единственно действенной формой регулирования трудовых отношений, в том числе и в вопросах оплаты труда. Очень важной задачей каждого работодателя является выбор формы и системы оплаты труда, согласование их с профсоюзом с последующим включением в коллективный договор. Однако практика заключения коллективных договоров еще не играет той роли, которая им предназначена в рыночной экономике.

Особое место в системе материального стимулирования труда занимает система премирования. Система премирования за текущие результаты деятельности организаций и предприятий направлена на стимулирование роста объемов деятельности, прибыли, повышение качества работы, рост производительности труда и т.д.

Система единовременных поощрений была на предприятиях всегда, даже при самой жесткой централизации условий оплаты труда. В настоящее время потребность в единовременных поощрениях осталась.

Однако сразу надо отметить, что к подобному виду стимулирования надо относиться крайне осторожно. Постоянное его применение часто вызывает формирование узкого круга сотрудников, которые периодически получают данный вид поощрения, тогда как у других это ведет к снижению уровня мотивации труда. Поэтому всегда надо избегать злоупотребления системой единовременного стимулирования.

Согласно нашей точке зрения, для обеспечения стимулирующего воздействия поощрительных систем, в том числе премиальной системы показатели премирования должны соответствовать целям и задачам организации и реально зависеть от трудовых усилий коллектива.

В странах с развитой рыночной экономикой имеет место замена части вознаграждения в денежной форме целевыми выплатами. К ним относятся: дополнительное страхование, плата за учебу ребенка работника, погашение расходов на квартиру и т. д.

На основе изучения опыта работы предприятий и организаций, и теоретических исследований организации материального стимулирования нами, можно сформулировать следующие выводы:

- заработная плата является основной формой материального стимулирования и должна быть обусловлена занимаемой должностью, квалификацией, стажем работы, количеством и качеством затрачиваемого труда;

- вознаграждение за достижение плановых показателей должно составлять значительную часть пакета компенсаций. Чтобы поощрение возымело действие, сумма вознаграждения должна составлять не меньше 10 – 12% базового оклада. Премии в размере меньше 5% оклада оказывают слабое стимулирующее воздействие. Кроме того, премии за высокие показатели работы должны существенно превышать премии за средние показатели, а те в свою очередь, - заметно превосходить премии за более слабые результаты;
 - система поощрительных выплат должна охватывать всех работников;
 - система поощрений должна действовать точно и справедливо. Если запланированные показатели недостижимы или результаты работника (коллектива) оцениваются приблизительно и не документируются должным образом, система поощрения не будет действенной;
 - поощрение должно тесно связываться с достижением только тех показателей, которые намечены в стратегическом плане организации;
 - в результаты, значимые для организаций, должны входить результаты, важные для работника лично. Цель стимулирования состоит, в том числе, и в повышении индивидуальной заинтересованности работников и выработке определенного поведения;
 - промежуток времени между оценкой работы и выплатой вознаграждения должен быть максимально коротким;
 - наряду с материальным вознаграждением необходимо использовать нематериальные стимулы. Материальное поощрение является очень сильным стимулом, однако публично высказанное одобрение, признательность, присвоение званий мотивируют не меньше;
 - абсолютно недопустима система поощрения, при которой премии могут получать плохие работники. Работники на всех уровнях должны знать, за какую работу они отвечают, каких результатов от них ожидают и что поощрение напрямую связано с достижением этих результатов.

Основными направлениями совершенствования системы материального стимулирования, по нашему мнению, являются:

- восстановление и расширение воспроизводства человеческого потенциала;
- возобновление устойчивого роста в качестве основы увеличения благосостояния работников;
- формирование высокотехнологической национальной производственной системы и соответствующей ей современной системы рабочей силы высокого качества;
- своевременная выплата заработной платы. Целесообразно определить нормы компенсации работодателем за каждый день задержки. В случае задержки более чем на 5 дней, помимо компенсации потерь, нужна еще и индексация заработной платы в соответствии с ростом цен в период задержки;
- создание условий для последовательного и поэтапного повышения уровня минимальной заработной платы до размеров прожиточного минимума трудоспособного человека, а средней заработной платы – до размеров ра-

ционального потребительского бюджета;

- оптимизация пропорций в уровне заработной платы по сферам и отраслям экономики, регионам страны, профессионально-квалификационным и должностным категориям работников;

- формирование эффективного механизма регулирования оплаты труда на основе многоуровневой системы социального партнерства;

- коренное улучшение организации заработной платы на предприятиях всех форм собственности, включая нормирование труда;

- обеспечение вознаграждения работников в размерах, объективно отражающих результаты работы трудового коллектива в целом, а так же индивидуального вклада каждого;

- использование в максимальной степени предоставленных предприятиям прав в области оплаты труда с тем, чтобы ее уровень обеспечивал нормальное воспроизводство рабочей силы;

- использование систем материального стимулирования для повышения эффективности производства и труда;

- переход к гибким тарифным и бестарифным системам оплаты труда.

Список литературы:

1. Виссема Х. Стратегический менеджмент и предпринимательство: возможности для будущего процветания / Пер. с англ. – М.: Изд-во «Фин пресс», 2000. - 272с

2. Волгин Н.А., Плакся В.И., Цювх С.А. Стимулирование производительного труда. - Брянск, 1995. – 262с.

3. Дисслер Гари. Управление персоналом / Пер. с англ. – М.: Издательство БИНОМ, 1997. - 432с.

4. Каплан Роберт С., Нортон Дейвид П. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию. – 2 изд. испр и доп. / Пер. с англ. - М.: ЗАО «Олимп – Бизнес», 2003, - 320с.