

УДК 331.21

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОЗДАНИЯ ОПТИМАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ СОТРУДНИКОВ

Мухина Евгения Ринатовна

старший преподаватель
Пермский национальный исследовательский
политехнический университет, Пермь

author@apriori-journal.ru

Аннотация. В статье рассмотрена проблема организации системы стимулирования сотрудников. Сформулированы условия и принципы, необходимые для проектирования эффективной системы стимулирования труда. Охарактеризованы этапы формирования эффективной системы материального стимулирования.

Ключевые слова: оплата труда; система стимулирования; принципы; материальное стимулирование.

THEORETICAL BASES OF THE CREATION OF OPTIMAL SYSTEM MATERIAL STIMULATION OF EMPLOYEES

Mukhina Evgeniya Rinatovna

senior lecturer
State national research polytechnic university of Perm, Perm

Abstract. The article considers the problem of the organization of system material stimulation for employees. The conditions and principles for creation effective wages system are formulated. The steps of forming an effective system of material stimulation are characterized.

Key words: wages; stimulation system; principles; financial stimulation.

Разработка любой системы с целью ее оптимизации предполагает постановку цели с вытекающими задачами, соблюдение ряда условий, следование определенным принципам.

Вопросы отражения расчетов в персоналом по оплате труда играют огромную роль в современной экономике. Любая компания, любое частное лицо в своей практике неизбежно сталкиваются с вопросами исчисления заработной платы сотрудникам [1]. Любой руководитель сталкивается с вопросом выбора оптимальной системы оплаты труда персонала, учитывающей специфику деятельности компании.

В условиях рыночной экономики с проблемой организации заработной платы на предприятиях связано решение двух задач:

- 1) гарантирование оплаты труда каждому сотруднику в соответствии с результатами его труда и стоимостью рабочей силы на рынке труда;
- 2) обеспечение работодателю достижения в процессе производства такого результата, который позволил бы ему после реализации компенсировать затраты и получить определенный уровень прибыли.

Тем самым через организацию заработной платы должен обеспечиваться необходимый компромисс между интересами работодателя и работника.

При проектировании эффективной системы стимулирования труда следует учитывать следующие требования [2]:

- 1) объективность: размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- 2) предсказуемость: работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- 3) адекватность: вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего коллектива, его опыту и уровню квалификации;
- 4) своевременность: вознаграждение должно следовать за достижением результата как можно быстрее;

- 5) значимость: вознаграждение должно быть для сотрудника значимым;
- 6) справедливость: правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому сотруднику организации и быть справедливыми, в том числе с его точки зрения.

В целях создания действенной системы оплаты труда следует соблюдать следующие принципы [3]:

- 1) принцип повышения реального уровня заработной платы по мере роста эффективности производства и труда;
- 2) принцип опережения темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы;
- 3) принцип дифференциации заработной платы в зависимости от трудового вклада сотрудника в результаты деятельности компании, содержания и условий труда, района расположения организации, его отраслевой принадлежности;
- 4) принцип простоты и логичности системы заработной платы.

При создании системы стимулирования оплаты труда ряд авторов рекомендует последовательное выполнение следующих шагов (рисунок 1) [2]:

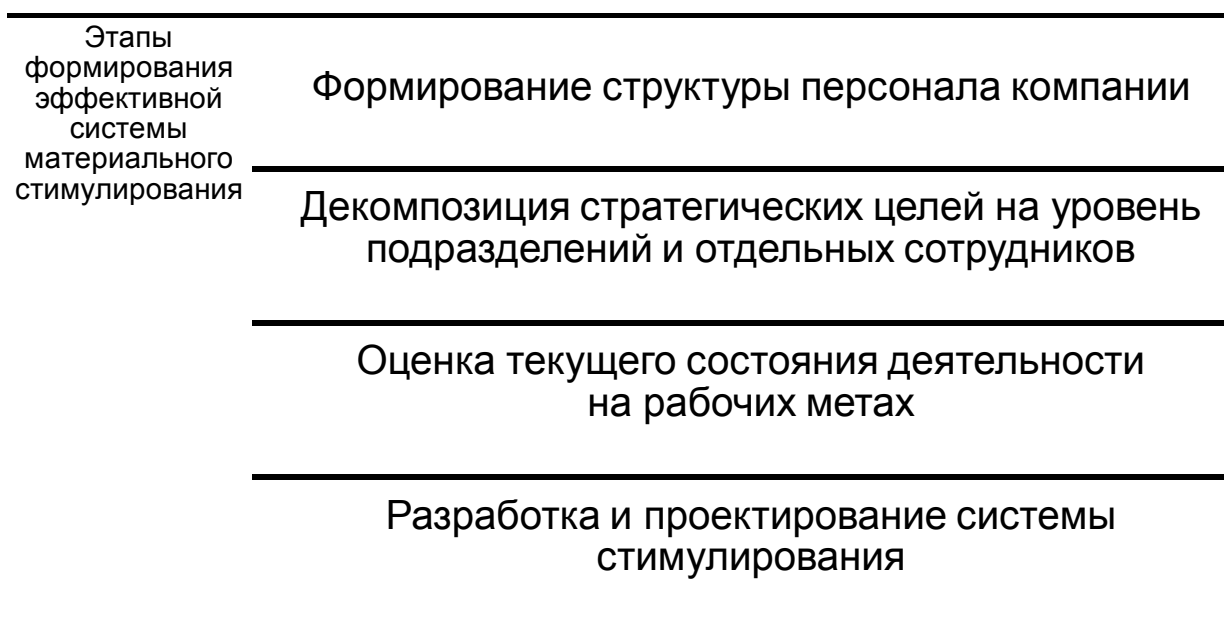


Рис. 1. Этапы формирования эффективной системы материального стимулирования

Таким образом, на первом этапе требуется сформировать должностные инструкции, очертив круг обязанностей персонала, после чего разработать систему материального стимулирования.

Второй этап предполагает увязку системы стимулирования с долгосрочными целями организации.

Этап анализа деятельности сотрудников на рабочих местах предполагает определение того, выполнение каких рабочих действий включается в функциональные обязанности сотрудника, а анализ степени их необходимости.

После составления списка обязанностей для всех должностей на предприятии, необходимо скорректировать существующие должностные инструкции с учетом выявленных особенностей.

Итак, оценка текущего состояния и определение требований к системе стимулирования включает в себя следующие этапы [4]:

- 1) выявление и анализ стратегических установок и целей организации. Данный этап ставит своей задачей определение видения и предполагаемой политики руководства в сфере стимулирования персонала; уточнение и анализ проблемных зон в сфере текущей кадровой политики и стимулирования персонала;
- 2) анализ системы документов, которая регламентирует деятельность работников, опрос руководителей предприятия с целью определения характера и интенсивности взаимодействия, степени свободы принятия решений и возможности оценки результатов труда;
- 3) анализ применяемых инструментов планирования и контроля выполнения основных показателей деятельности компании и её подразделений, инструментов управленческого учёта с целью их дальнейшей интеграции с системой материального стимулирования;
- 4) анализ документов в области регламентации существующего состояния системы стимулирования персонала;

5) разработка концепции системы стимулирования персонала организации.

На этапе проектирования системы стимулирования персонала осуществляется:

- 1) проектирование системы окладов/тарифных ставок (тарифной сетки);
- 2) проектирование системы премиального вознаграждения сотрудников;
- 3) проектирование системы косвенного материального и нематериального стимулирования.

В целом, на данном этапе осуществляется определение ключевых факторов оценки должностей – значимых для компании качественных параметров, с помощью которых можно охарактеризовать совокупность должностных обязанностей, выполняемых на большинстве рабочих мест компании (сложность работы, требуемая квалификация, ответственность и т.д.) и увязка данных должностей с соответствующим вознаграждением (системой вознаграждения). Также осуществляется выявление соотношения минимального и максимального уровней оплаты труда, определение количества разрядов оплаты в системе, распределение групп (категорий) должностей по разрядам и т.д.

Таким образом, построение эффективной и оптимальной системы материального стимулирования труда возможно, но только при соблюдении соответствующих принципов. Постепенное осуществление каждого из рассмотренных этапов формирования системы оплаты труда на предприятии будет способствовать повышению его организационной и экономической эффективности.

Список использованных источников

1. Мухина Е.Р. Оценка системы нормативно-правового регулирования учета расчетов с персоналом по оплате труда // Международный научно-исследовательский журнал. 2014. № 12.
2. Лапуста К.А. Построение эффективной системы материального стимулирования. М.: Логос, 2008. 185 с.
3. Емельянов А.С. Материальное стимулирование сотрудников как основа управления персоналом. М.: ИНФРА-М, 2006. 157 с.
4. Валентинов Л.А. Стимулирование сотрудников на предприятии. М.: ИНФРА-М, 2007. 251с.