

Н.Н. ПОБЕРЕЖНАЯ, ст. преп. НТУ «ХПИ»
В.А. ТИТОВ, магистр НТУ «ХПИ»

ОСНОВЫ И СУЩНОСТЬ СТИМУЛИРОВАНИЯ И ОПЛАТЫ ТРУДА

В статье раскрывается сущность и принципы стимулирования, а также заработная плата, как одна из основных составляющих системы стимулирования.

The article reveals the essence and principles of incentive, as well as wages, as one of the main components of the incentive system.

Ключевые слова: стимулирование, заработная плата, персонал, труд, мотивация

Вступление. Повышение эффективности работы, высокая мотивация труда сотрудников является одной из главных задач любого современного предприятия. В связи с этим возникает необходимость научного подхода к управлению персоналом. Поэтому, исследование систем стимулирования, как одной из основополагающей эффективного управления персоналом, является актуальным, как для науки, так и для предприятий.

Постановка задачи. Рассмотреть место заработной платы в системе стимулирования.

Изложение основного материала. По результатам исследования, которое было проведено в Украине 2003 года Консалтинго-тренинговым центром SEVEN, 80-90% стимулов к высокопроизводительному труду в условиях развивающейся рыночной экономики составляет заработная плата. Учитывая эти особенности, приоритетным заданием в создании системы стимулирования труда является выбор такой системы оплаты труда, применение которой даст конкурентные преимущества предприятию.

Указанная проблема особенно остро стоит для предприятий нашей страны, которые работают в условиях перехода от централизованного планирования к полной самостоятельной деятельности организаций в условиях рынка, особенно в оплате труда.

Различные аспекты проблем стимулирования нашли свое отражение в трудах отечественных экономистов таких, как Федорова Л.П., Абакумова Н.Н., Бовыкин В.И., Королевский К.Ю., Валевич Р.П., Снитко Л.Т., Генкин Б.М., Капелюк З.А., Адамчук В.В., Кобзин А.А., Кокин Ю. П., Мазманова Б.Г., Лаврова Т.И., Раицкий К.А., Соболевская А.А., Фридман А.М., Бочаров М.А., Бляхман Л.С., Мескон М.Х. и др.

Стимулирование труда - это, прежде всего внешнее побуждение, элемент трудовой ситуации, влияющий на поведение человека в сфере труда, материальная оболочка мотивации персонала [1]. Место стимулирования в

системе мотивации представлено на рисунке 1.



Рис.1 Стимулирование в системе мотивации

При создании эффективной системы стимулирования на предприятиях необходимо придерживаться определенных требований и принципов.

Требования:

1. Комплексность - это единство моральных и материальных, коллективных и индивидуальных стимулов.
2. Дифференцированность означает индивидуальный подход к стимулированию разных слоев и групп работников.
3. Оперативность проявляется в постоянном пересмотре стимулов в зависимости от изменений, происходящих в обществе и коллективе.

Принципы:

1. Доступность. Каждый стимул должен быть доступен для всех работников. Условия стимулирования должны быть понятными.
2. Ощутимость. Существует некий порог действенности стимула, который существенно различается в разных коллективах. Это необходимо учитывать при определении нижнего порога стимула.
3. Постепенность. Материальные стимулы подвержены постоянной коррекции в сторону повышения, однако осуществлять это нужно плавно.
4. Минимизация разрыва между результатом труда и его оплатой. Например, переход на еженедельную оплату труда.

Заработная плата как элемент материального стимулирования труда представляет собой компенсацию трудового вклада работников в деятельность фирмы.

Согласно статье 1 закона Украины «Про оплату труда», заработная плата – это награда, рассчитанная, как правило, в денежном выражении, которую согласно трудовому договору собственник или уполномоченный им орган выплачивает работнику за выполненную им работу [2]. Регулирование оплаты труда работникам предприятий всех форм собственности осуществляется государством путем установления размера минимальной заработной платы.

Минимальная заработная плата – это законодательно установленный размер заработной платы за простой, неквалифицированный труд, ниже которого не может проводиться оплата за выполненную работником

месячную, а также почасовую норму труда. [3].

Законодательство про оплату труда основывается на Конституции Украины и состоит из Законов Украины «Об оплате труда», «О коллективных договорах и соглашениях», «О предприятиях в Украине» и Кодекса законов о труде Украины.

Стимулирование работников к эффективному труду - основная функция заработной платы. Эта функция может быть реализована при выполнении следующих условий:

1. она однозначно связана с результатами выполненной работы;
2. работник не сталкивается с отрицательными явлениями, более весомыми, чем преимущества заработной платы (физические перегрузки, негативные оценки окружающих);
3. заработная плата тесно связана с выполненной работой во времени (не должно быть длительных промежутков между выполнением работы и ее оплатой);
4. превышение темпов роста номинальной заработной платы над инфляцией.

Основная заработная плата представлена тремя основными формами
таблица 1.

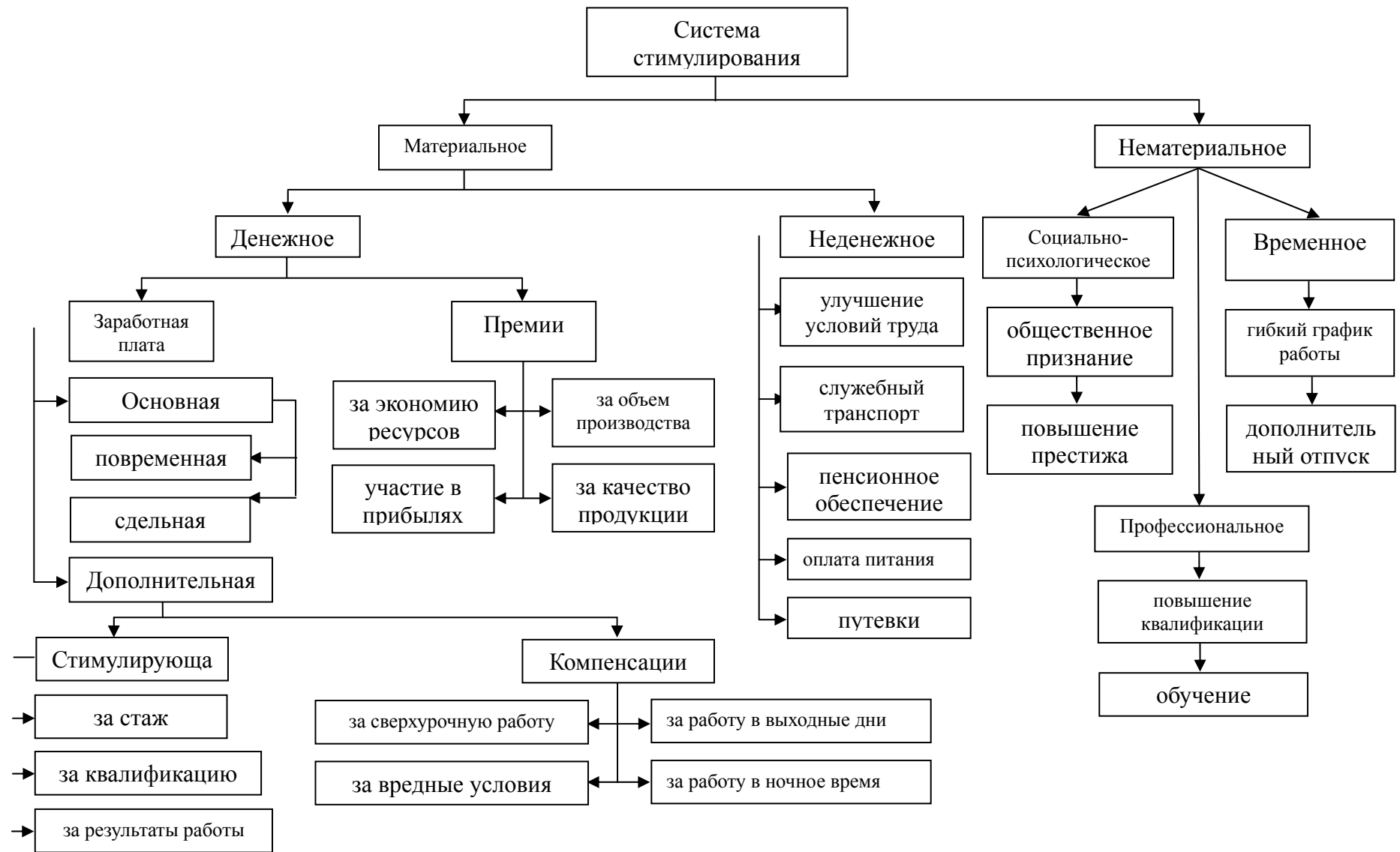
Таблица 1 - Основная заработная плата

Сдельная:	Повременная:	Смешанная:
1) Прямая сдельная	1) Простая повременная	1) Бестарифная
2) Сдельно – премиальная	2) Повременно – премиальная	
3) Аккордная	3) Повременная с нормированным заданием	
4) Косвенная сдельная		
5) Сдельно – прогрессивная	4) Окладная	

Подробно система стимулирования представлена на рисунке 2.

Выводы. Главное в решении вопроса о принятии того или иного способа оплаты труда на предприятии состоит в том, чтобы:

- во-первых, строить систему оплаты труда в строгом соответствии с действующим законодательством;
- во-вторых, максимально учитывать особенности организации труда и производства, особенности производимой продукции, работ, оказываемых услуг, особенности состава и структуры персонала.



Одним из способов совершенствования оплаты труда может быть бестарифная система, которая нашла применение на многих предприятиях в условиях перехода к рыночной экономике. При данной системе заработная плата всех работников предприятия представляет собой долю его в фонде оплаты труда или всего предприятия, или отдельного подразделения. В этих условиях фактическая величина заработной платы каждого работника зависит от таких факторов, как квалификационного уровня, коэффициента трудового участия, фактически отработанного времени.

Применение этой системы меняет пропорции распределения фонда оплаты труда при одном и том же уровне квалификации. Заработок одних рабочих может увеличиться, других - уменьшиться. В результате обеспечивается большая социальная справедливость в распределении заработка персонала.

Список литературы: 1. *Травин В.В., Дятлов В.А.* Менеджмент персонала предприятия. - М.: Дело, 2000. 2. Закон України про оплату праці. 3. Кодекс законів про працю України.

Надійшла до редколегії 25.11.10