

*Дорошкевич Алена Андреевна,  
студентка 5 курса бакалавриата,  
Институт экономики, финансов и бизнеса  
Башкирский государственный университет  
Россия, г. Уфа  
e-mail: maria21160@yandex.ru*

## **ПРЕМИРОВАНИЕ КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА**

***Аннотация:** Статья посвящена роли премирования в контексте повышения производительности труда работников современного предприятия. Приводятся определения понятий «производительность труда» и «премирование», рассматриваются проблемы и особенности повышения производительности труда. Выявляются аспекты влияния системы премирования на производительность труда.*

**Ключевые слова:** производительность труда, интенсивность труда, система оплаты труда, фонд оплаты труда, премия, премирование, система премирования.

*Doroshkevich Alyona Andreevna,  
5th year bachelor student,  
Institute of Economics, Finance and Business  
Bashkir State University,  
Russia, Ufa*

## **BONUSES AS A WAY TO INCREASE LABOR PRODUCTIVITY**

***Abstract:** The article is devoted to the role of bonuses in the context of increasing the productivity of employees of a modern enterprise. The definitions of the concepts of «labor productivity» and «bonuses» are given, the problems and features of increasing labor productivity are considered. The aspects of the impact of the bonus system on labor productivity are revealed.*

**Key words:** labor productivity, labor intensity, wage system, wage fund, bonus, bonus, bonus system.

Актуальность исследования связана с тем, что производительность труда является одним из важнейших показателей развития как отдельного хозяйствующего субъекта, так и национальной экономики в целом. При этом руководители многих отечественных предприятий недооценивают значение

данного явления. В свою очередь, в научно-теоретической литературе также явно недостаточно изучаются аспекты влияния на производительность труда ряда факторов, например, системы премирования. Тем не менее, среди авторов, исследующих взаимосвязи и взаимозависимости производительности труда и системы премиального поощрения за труд, необходимо назвать С.А. Баркову [1], А.М. Долженко [2], А.А. Ефремову [3], М.В. Радостеву [4], О.Л. Рынгач [5], В. Щукина [6].

На рост производительности труда влияет множество факторов, одним из которых является ключевая составляющая менеджмента – оплата труда работников. При этом в современных условиях вряд ли оправдано фиксированное материальное вознаграждение за труд, не учитывающее трудовой вклад каждого отдельного работника.

Производительность труда можно охарактеризовать как один из ключевых показателей эффективности производства и благосостояния любой национальной экономики.

Несмотря на то, что к понятию «производительность труда» обращались известные зарубежные и отечественные ученые как прошлого (В. Петти, А. Смит, К. Маркс, А. Маршалл, Ф. Тейлор, С.Г. Струмилин), так и настоящего (Дж. Шелдрейк, В.С. Афанасьев, П.А. Хромов), в экономической науке до сих пор остаются дискуссионными и само определение производительности труда, и понятие ее сущности.

Одно из первых упоминаний о производительности труда как экономической категории можно найти в трудах Вильяма Петти (1623 – 1687), считавшего, что стоимость товара измеряется рабочим временем, затраченным на его производство, а величина стоимости зависит от производительности труда. Адам Смит (1723 – 1790) производительность труда отождествляет с производительной силой труда и указывает на значение разделения труда. Карл Маркс (1818 – 1883) исходил из двойственной природы труда товаропроизводителя, тем самым ввел в экономическую теорию такие понятия, как «производительная сила труда» и «интенсивность труда», что сделало

возможным анализ такого экономического явления, как «производительность труда». Альфред Маршалл (1842 – 1924) считал рост производительности труда фактором увеличения заработной платы.

Различные подходы к сущности производительности труда предлагаются и в теории управления. Ф. Тейлор (1856 – 1915), яркий представитель школы «научного управления», предложил упростить трудовые функции, приемы, условия труда для большей слаженности и улучшения организации производственного процесса [5, с. 269].

В современной экономической литературе производительность труда отождествляется с выработкой продукции в единицу времени. Данный подход получил широкое распространение и в теории, и на практике, когда корпорации, исчисляя производительность труда, принимают за основу объем произведенной либо реализованной продукции и делят его на число сотрудников в компании, получая тем самым некий обобщающий показатель эффективности хозяйственной деятельности.

По итогам анализа научно-теоретической литературы можно сделать вывод, что «производительность труда» на современном этапе определяется как плодотворность, эффективность деятельности людей в процессе создания материальных и нематериальных благ и услуг. Она выражается в количестве потребительных стоимостей, произведенных в единицу времени, в расчете на единицу производимой продукции.

Проблема повышения производительности труда обусловлена, во-первых, факторами, оказывающими на нее глобальное влияние, а именно: технико-технологическим статусом производства и интенсивностью труда работников, а во-вторых, двойственным характером труда с точки зрения его конкретной и абстрактной природы. При решении проблемы роста производительности труда необходимо учитывать вышеописанные аспекты, присущие специфике двойственности самого экономического явления «производительность труда». В данном контексте следует выделить основные направления роста производительности труда. Это – совершенствование технико-технологического

состояния производства и увеличение интенсивности работы каждого конкретного работника на базе не только повышения квалификации, но и на основе включения в менеджмент значимого поощрения (в той или иной форме) за интенсивный передовой труд.

Одним из ключевых принципов организации оплаты труда на предприятии является материальная заинтересованность работника, как слагаемое его трудовой мотивации. Однако реальная система оплаты труда, действующая на многих отечественных предприятиях, не способствует должному уровню трудовой мотивации.

Премирование является частью дополнительной системы оплаты труда (либо сдельно-премиальной, либо повременно-премиальной), в отличие от основной системы оплаты труда (сдельной или повременной) [1, с. 10].

Руководство предприятия должно отдавать себе отчет в том, что основным стимулом для работника является материальная выгода и уделять самое пристальное внимание материальному стимулированию в рамках мотивации персонала.

Материальное стимулирование может быть суммой заработной платы и компенсационного (социального) пакета (оплата страховки, полное или частичное возмещение расходов на питание и транспорт и т.п.), пакета льгот (например, скидки при приобретении продукции предприятия), может представлять собой сумму заработной платы и всевозможных премий; также возможно корректное сочетание заработной платы, премий, социального пакета и пакета льгот.

Следует особо подчеркнуть, что некорректное премирование таит в себе ряд опасностей. Например, в случае регулярных премиальных выплат, они воспринимаются как часть зарплаты. В этом случае депремирование воспринимается работником, как лишение его неотъемлемой части заработка. Неудовлетворенность, возникшая у работника по этой причине, может спровоцировать крайне нежелательные для предприятия последствия:

демотивация, снижение производительности труда, конфликты в коллективе, увеличение текучести кадров.

В свою очередь, эффективная система премирования повышает мотивацию, производительность труда, снижает текучесть кадров, способствует оздоровлению климата в коллективе.

### **Список литературы:**

1. Баркова С.А. Совершенствование системы оплаты труда как инструмент повышения мотивации персонала // Вестник Ростовского университета кооперации. 2020. № 3. С. 9-17.

2. Долженко А.М. Мотивация как основной способ повышения производительности труда // Экономика и бизнес: теория и практика. 2019. № 10-1 (56). С. 102-105.

3. Ефремова А.А., Солоничек К. Факторы и пути повышения производительности труда // Международный научный журнал «Инновационная наука». 2022. № 6. С. 76-80.

4. Искандарян Г.О., Едигарян М.Б., Клепалко И.О. Мотивация персонала как способ повышения производительности труда // Гуманитарный научный журнал. 2019. № 1. С. 174-177.

5. Радостева М.В. К вопросу о производительности труда // Научные ведомости. Серия Экономика. Информатика. 2018. Т. 45. № 2. С. 268-273.

6. Рынгач О.Л., Чуланова О.Л. Автоматизированная система расчета премирования на предприятии: внедрение расчетно-аналитического модуля // Вестник евразийской науки. 2020. № 3. С. 11-21.

7. Щукин В. Как организовать оптимальную систему оплаты и стимулирования труда персонала // Управление персоналом. 2021. № 12. С. 35-41.