

*Никифорова Ф.В.
студентка 2 курса магистратуры,
Казанский Кооперативный институт (филиал)
Российский Университет кооперации
Россия, г. Казань
e-mail: gimfiruza@mail.ru*

*Научный руководитель: Шарнина Н.М.,
кандидат экономических наук, доцент
Казанский Кооперативный институт (филиал)
Российский Университет кооперации
Россия, г. Казань*

ФОРМЫ И МЕТОДЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

***Аннотация:** Мотивации являются движущей силой для работника, которая побуждает его к действиям через определенные мотивы, которые лежат в основе его поведения. Обоснованное стимулирование работников и действенное их мотивирование к деятельности предоставляют значительные преимущества в процессе эффективного функционирования предприятия. Объектом исследования стали проблемы мотивации в контексте развития человеческого капитала. Статья посвящена проблематике мотивации и стимулирования труда персонала в условиях корпоративного управления. Учитывая особенности мотивации труда персонала в этих условиях, были обоснованы основные стимулы, которые распределены на 3 группы: материальную, нематериальную и комплексную. Особое внимание уделено заработной плате как весомому инструменту влияния на эффективность труда работников. Это позволит создать эффективную систему форм и методов управления работником в условиях корпоративного управления путем обеспечения динамического равновесия между результатами труда, вознаграждением и потребностями различных групп носителей интересов в условиях использования принципов системы мотивации труда персонала, которые обеспечивают экономическую эффективность, социальную защищенность и стабильность, корпоративность и взаимосвязь методов мотивации труда персонала.*

Ключевые слова: группы стимулов; модель мотивации труда; корпоративное управление.

*Nikiforova F.V.
2nd year master student,
Kazan Cooperative Institute (branch)
Russian University of Cooperation*

Russia, Kazan

*Scientific adviser: Sharnina N.M.,
candidate of economic sciences, associate professor
Kazan Cooperative Institute (branch)
Russian University of Cooperation
Russia, Kazan*

FORMS AND METHODS OF STIMULATING REMUNERATION AT THE ENTERPRISE

Abstract: *Motivations are the driving force for an employee, which motivates him to act through certain motives that underlie his behavior. Reasonable stimulation of employees and their effective motivation to work provide significant advantages in the process of effective functioning of the enterprise. The object of the study was the problems of motivation in the context of human capital development. The article is devoted to the problems of motivation and stimulation of personnel work in the conditions of corporate governance. Taking into account the peculiarities of staff motivation in these conditions, the main incentives were justified, which are divided into 3 groups: material, non-material and complex. Special attention is paid to wages as a significant tool for influencing the efficiency of workers. This will make it possible to create an effective system of forms and methods of employee management in corporate governance by ensuring a dynamic balance between labor results, remuneration and the needs of various groups of bearers of interests under the conditions of using the principles of the personnel motivation system, which ensure economic efficiency, social security and stability, corporatism and the relationship of methods of personnel motivation.*

Key words: incentive groups; labor motivation model; corporate governance.

Актуальность темы исследования. Каждый субъект хозяйственной деятельности пытается обеспечить себя мотивированным персоналом. Как известно, мотивация представляет собой психологическое условие организации внутреннего мира личности, которое позволяет определять выбор направленности ее поведения. Системе мотивации труда принадлежит ведущая роль из всех возможных внутренних факторов, оказывающих значительное влияние на развитие предприятия. Это объясняется тем, что выбранное обоснованное стимулирование работников и удачная их мотивировка к деятельности предоставляет серьезные преимущества для более эффективного функционирования предприятия. Поэтому весьма актуально встают вопросы

относительно исследования методов мотивации персонал. Это побудило многих ученых исследовать различные мотивационные механизмы, группировать и вычленять те методы мотивации, которые были бы наиболее актуальными в процессе хозяйствования в условиях рыночных отношений.

Проблематика мотивации трудовой деятельности персонала интересовала многих ученых. Свои научные работы этим вопросам посвятили такие признанные миром ученые: А. Смит, Ф. Тейлор, О. Мэйо, Д. Мак-Грегор, А. Маслоу, К. Альдерфер, Ф. Герцберг, В. Врум, Л. Портер и другие. Вопросы оплаты труда представлены в трудах Бахолдиной И.В., Камышанова П. И., Кондракова Н. П., Лисович Г. М., Петрова А. М., Садыковой Т. М., Сушко Т. И., Яковлева Р.А. и других авторов.

Проблемы мотивации в контексте развития человеческого капитала стали объектом внимания многих признанных и молодых ученых. Система стимулирования труда – комплекс мероприятий, направленных на повышение трудовой активности работников предприятия и, как следствие, повышение качества труда и его эффективности.

Изложение основного материала. Мотивация труда является важным компонентом всех бизнес-процессов на предприятии, запусковым механизмом инновационной деятельности в предпринимательстве и центральным звеном в системе управления персоналом. В современных условиях новых вызовов, вызванных пандемией и связанной с ней неопределенностью, мотивация труда требует поиска эффективных моделей ее применения на предприятиях. Реалии хозяйствования в РФ свидетельствуют о проблемах и необходимости совершенствования мотивации труда. Считаем, что при таких условиях следует проанализировать мотивационные модели в мировой практике и новейшие инструменты мотивации труда с целью поиска оптимальных методик и механизма их применения в практике предприятий РФ.

Стоит отметить, что у разных субъектов хозяйствования соотношение материальных и нематериальных стимулов значительно отличается. Все

стимулы условно можно разделить на 3 группы: материальные, нематериальные и комплексные (рис. 1).

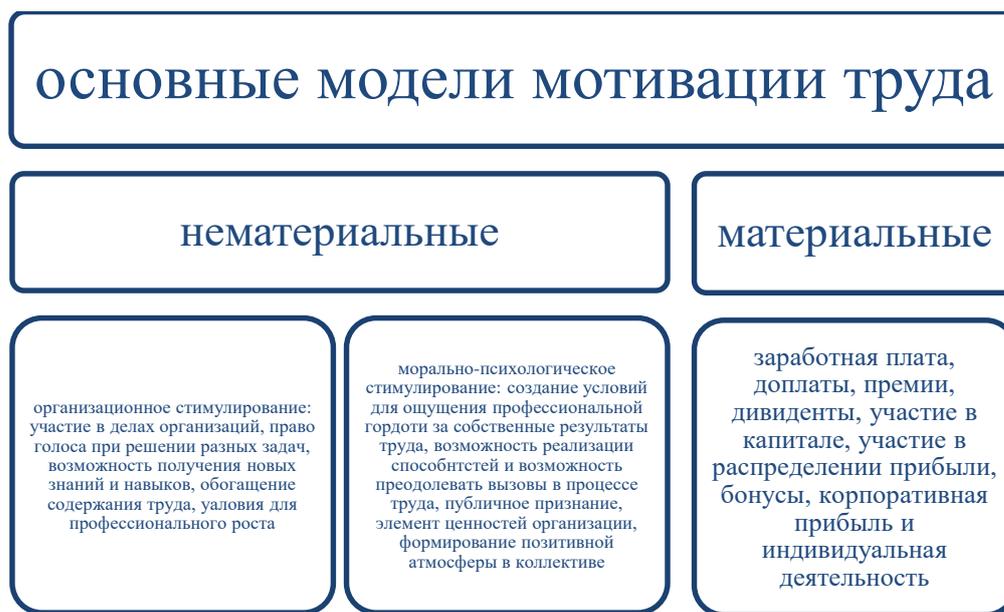


Рисунок 1. Основные модели мотивации труда в условиях корпоративного управления источник: разработана автором

Заработная плата – важнейшая составляющая системы оплаты и стимулирования труда. Также это весомый инструмент влияния на эффективность труда работника, но при всей значимости, который не превышает 70-80% дохода работника.

По мнению Б.К. Мазманова «участие в прибылях используется предпринимателями как средство, способствующее сохранению социального мира внутри организации, и как фактор повышения заинтересованности в ее экономическом успехе. Системы участия в прибылях различаются по показателям, условиям выплат, кругу лиц, получающих эти выплаты» [1, с. 56]. Эта система вознаграждения получила широкое распространение, так как обеспечивает остальные 20-30% дохода работников. Ее развитие началось в процессе совершенствования организации оплаты труда с целью усиления ее мотивационного воздействия на результаты труда – предусматривала выплаты из прибыли или дохода предприятия тем работникам, чей вклад в его формирование был наиболее весомым и очевидным. Однако, по нашему мнению,

данная система создает «заинтересованность в эффективной работе сегодняшнего дня, но не стимулирует в долгосрочной перспективе развития организации.

Л.Е. Басовский считает, что «специфической формой участия в прибылях организации является бонус наличными или бонус акциями» [2, с. 29]. Суть данного вознаграждения заключается в установлении величины участия персонала в формировании прибыли организации на протяжении всего года. Топ-менеджеры самостоятельно определяют размер выплаты. Основными преимуществами данной формы оплаты труда является то, что она дает сильный толчок к повышению продуктивности труда всего персонала, поскольку в данном случае учитываются вклад всех сотрудников, без исключения. Бонусы могут сочетаться с другими формами оплаты труда и направлены на повышение положительного морально- психологического климата в коллективе. Базой для определения бонусов является корпоративная прибыль и индивидуальная деятельность отдельно взятого сотрудника. Бонусы могут выплачиваться как сразу так и иметь отложенный период.

Отложенные выплаты представляют собой такой вид вознаграждения, который откладывается на будущие периоды.

А.А. Кузьмин в публикациях отмечал о том, что «... участие в капитале по сравнению с выплатами заработной платы дает предприятию преимущество: первоначально нет оттока денежных средств» [3, с. 47]. Участие сотрудников в капитале основывается на показателях коммерческой и производственной деятельности с участием результатов труда и капитала. Необходимо создавать такие условия, при которых работник будет реально заинтересован в реализации задач предприятия.

Вместе с тем, хотим упомянуть еще одну форму мотивации, которая сочетает в себе и материальное, и организационный, и социально-психологический мотивационные аспекты – карьерный рост (продвижение на посту) и возможность приобрести акции компании в лимитированном количестве по номинальной стоимости, что может обеспечить высокую

заработную плату для первого и повышения производительности труда для второго – экономический мотив; новую содержательную работу для первого и возможность принимать решение определенного уровня – организационный мотив; изменение статуса работника в организации, является подтверждающим фактором того, что заслуги и авторитет личности признаны высшим руководством для первого и ощущение совладельца бизнеса для второго – моральный мотив [4].

Выводы. Постоянные изменения во всех сферах нашего государства создают, как большие возможности, так и серьезные угрозы для каждой личности, и вносят неопределенность и в ее жизни. Поэтому, только действенный мотивационный механизм, который является гибким к быстрым экономическим изменениям и отвечает современным условиям способен обеспечить эффективное использование трудовых ресурсов организации [5].

2. Рыночные формы хозяйствования открывают широкие возможности для использования на практике различных методов мотивации, которые не ограничиваются только материальной составляющей.

3. Путь к эффективному корпоративному управлению лежит через понимание мотивации, что является той движущей силой для работника, которая побуждает его к действию определенные мотивы, которые лежат в основе его поведения. Это позволит создать эффективную систему форм и методов управления работником. Для этого руководство должно четко знать, как возникают различные мотивы, как и какими способами их можно привести в действие, как при этом осуществляется мотивировка работников.

4. Разработка и внедрение действенных и эффективных моделей мотивации способствует повышению конкурентоспособности, производительности и прибыльности предприятия. Кроме того, это позволяет выйти предприятию на новый уровень экономически развития и открывает новые перспективы по реализации своих возможностей на мировом уровне [6, 7].

Список литературы:

1. Мазманова Б.Г. Оплата труда: Вопросы теории и практики. Екатеринбург: Изд-во ИПК УГТУ -УПИ, 2019. 102 с.
2. Алиев И.М., Горелов Н.А. Политика доходов и заработной платы: Учебник. М.: Феникс, 2018. 382 с.
3. Кузьмин А.А. Совершенствование учета расчетов по оплате труда // Молодой ученый. 2017. № 4.2. С. 47-50.
4. Астахов В.П. Бухгалтерский учет от А до Я: учеб. пособие. Ростов н/Д: Феникс, 2018. 479 с.
5. Баткаева И.А. Организация оплаты труда персонала: Учеб.-практ. пособие. М.: Проспект, 2019. 62 с.
6. Баянов О.В. Автоматизация учетно-аналитического обеспечения управления затратами на оплату труда // Международный бухгалтерский учет. 2018. № 47. С. 24-33.
7. Ланцова А.Д. Организация системы внутреннего контроля расходов на оплату труда организации как необходимая составляющая эффективного управления // Молодой ученый. 2019. № 4.2. С. 99-101.