

УДК 331.2

***ОЦЕНКА УРОВНЯ МОТИВАЦИИ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ УРОВНЯ
ЛИЧНОГО ВКЛАДА***

Шарапова Н.В.

д.э.н., заведующий кафедры

бухгалтерского учета и аудита

Уральский государственный экономический университет,

Екатеринбург, Россия

Битаева Е.А.

аспирант,

Уральский государственный экономический университет,

Екатеринбург, Россия

Аннотация. В статье рассмотрены вопросы мотивации персонала. Предложено включить оценку личного вклада в стимулирующую часть оплаты труда работников. Предложенные в статье мероприятия одновременно с формированием благоприятной производственной среды и повышением проявления личностных характеристик рабочих, должны привести к совершенствованию организации труда на предприятии.

Ключевые слова: мотивация, личный вклад, заработная плата, стимулирующие выплаты.

***ASSESSMENT OF THE LEVEL OF MOTIVATION DEPENDING ON
THE LEVEL OF PERSONAL CONTRIBUTION***

Sharapova N.V.

Doctor of Economics, Head of Department

accounting and auditing

Ural State Economic University,

Yekaterinburg, Russia

Bitueva E.A.

graduate student,

Ural State Economic University,

Yekaterinburg, Russia

Annotation. The article deals with the issues of staff motivation. It is proposed to include an assessment of the personal contribution in the incentive part of the remuneration of employees. The measures proposed in the article, along with the formation of a favorable production environment and an increase in the manifestation of the personal characteristics of workers, should lead to an improvement in the organization of labor at the enterprise.

Key words: motivation, personal contribution, wages, incentive payments.

В современное время уровень мотивации сотрудников зависит от денежного вознаграждения. Данная взаимосвязь может быть и обратной. Чаще всего в организациях отсутствует баланс между этими двумя показателями, что делает тему актуальной для рассмотрения. Одной из причин выбора данной темы для исследования является наличие субъективного мнения при установлении личного вклада работникам, что сказывается на мотивации сотрудников. Так же, работники, которым начисляется личный вклад, не знают критерии определения размера надбавки. При этом работник не знает о своих минусах в работе и недополучает возможную прибыль.

Таким образом, для успешного ведения трудового процесса, достижения намеченной цели компании, определении задач и объема работ, руководству следует изучить приверженность, поведение сотрудников, учитывая теоретические данные по формированию мотивации.

Наиболее важной частью становится оценка сложившейся ситуации на рабочих местах. Данная ситуация оценивается исходя из оценки выборки среди категорий сотрудников.

Для оценки ситуации в организации стоит выделить ряд формул, которые определяют состояние трудовой деятельности подразделения:

1) «Уровень организации рабочих мест определяется» [4] по формуле:

$$K_{\text{орг.р.м}} = \frac{n_{\text{р.м.т}}}{n_{\text{р.м}}} \quad (1)$$

где $n_{\text{р.м.т}}$ – количество рабочих мест, организованных по типовым проектам;
 $n_{\text{р.м}}$ – общее количество рабочих мест;

2) Коэффициент рациональности ($K_{\text{рац}}$)

$$K_{\text{рац}} = 1 - \frac{T_{\text{оп.ф}} - T_{\text{оп.н}}}{T_{\text{см}}} \quad (2)$$

где $T_{\text{оп.ф}}$ – «фактические затраты оперативного времени» [2] на выполнение работы, минуты;

3) «Обобщающий коэффициент уровня организации» [4] труда $Y_{\text{от}}^n$ в подразделении определяется по формуле нахождения средней геометрической величины:

$$y_{\text{от}}^n = \sqrt[n]{K_{\text{орг.р.м}} \times K_{\text{рац}}} \quad (3)$$

где K_1, K_2, K_3, K_m – частные «коэффициенты организации труда» [7] в первичном подразделении;

m – количество частных коэффициентов.

Данные формулы обуславливают обстановку в подразделении. Так же следует оценить осведомленность о данной надбавке путем проведения анкетирования. Если в анкету включены вопросы о мотивации, то мнение сотрудников будет наиболее важным.

Определение размера личного вклада проводится для конкретного сотрудника. При это учитываются документы, закреплённые законом в отношении порядка, сроков.

Сотрудники должны быть осведомлены о том, что максимальный размер надбавки за личный вклад и критерии оценки устанавливает работодатель.

Теория мотивации состоит из множества мнений о поведении людей, в особенности на рабочем месте.

В целях «повышения материальной заинтересованности за конечные результаты производственной деятельности» [5] к тарифным ставкам (должностным окладам) может быть введена надбавка.

На рисунке 1 происходит ранжирование размера надбавки.



Рисунок 1 – Размер надбавки за личный вклад¹

Размеры надбавок устанавливаются соответственно:

- 1) До 15% - от оклада без учета ПИСОТ, беременности и родам, по уходу за ребенком до 3 лет;
- 2) До 35 % - конкретному работнику по результатам производственной деятельности предыдущего квартала.

Рассчитывается личный вклад по формуле:

$$\text{Личный вклад} = \text{оклад} \times \text{установленный \%} \quad (4)$$

Для установления «надбавки за личный вклад в результаты производственной деятельности применяются четыре группы критериев, по три критерия» [1] в каждом, рассмотренной в таблице 1.

Таблица 1 – Структура критерий личного вклада

№	Группа	Критерии
1	Дисциплина организации труда	Стабильное выполнение заданий в установленные сроки
		Ответственное отношение к работе
		Высокая личная дисциплина

¹ Составлено авторами

2	Качество выполняемых работ	Стабильное высокое качество выполняемой работы
		Высокие результаты работы в коллективе (команде)
		Отсутствие повторяющихся ошибок в работе
3	Сложность выполняемых работ	Выполнение особо важных и ответственных работ (качественно и в срок)
		Участие в разработке и внедрении новых технологий
		Самостоятельное выполнение порученного объема работ
4	Трудовая активность	Высокая результативность труда
		Проявление творческой инициативы
		Передача трудового опыта другим работникам

Для более удобного и быстрого определения размера надбавки стоит внедрить шкалу распределения критерий в соответствии с количественной оценкой. Количественная оценка в данном случае определяет вес каждого критерия в баллах, который разбит на ряд характеристик с соответствующим весом (от 0 до 4).

Проценты критерий распределяются по степени важности. Вес наиболее важного критерия максимально высок по сравнению с другими критериями. Проценты среди групп оцениваются аналогично.

Таким образом, более раскрытые критерии могут позволить сократить время, затраченное на определение надбавки. Над определением размеров надбавок сотрудников работают руководитель, начальники служб, мастера.

Для расчета уровня организации труда персонала могут определяться частные коэффициенты, которые находятся в интервале от нуля до единицы:

1) «Уровень организации рабочих мест определяется по формуле» [4]:

$$K_{\text{орг.р.м}} = \frac{n_{\text{р.м.т}}}{n_{\text{р.м}}} \quad (5)$$

2) Коэффициент рациональности ($K_{\text{рац}}$)

$$K_{\text{рац}} = 1 - \frac{T_{\text{оп.ф}} - T_{\text{оп.н}}}{T_{\text{см}}} \quad (6)$$

где $T_{\text{оп.ф}}$ – фактические затраты оперативного времени на выполнение работы, минуты;

«Обобщающий коэффициент уровня организации труда $Y_{\text{от}}^n$ в подразделении определяется по формуле нахождения средней геометрической величины» [4]:

$$Y_{\text{от}}^n = \sqrt{K_{\text{орг.р.м}} \times K_{\text{рац}}} \quad (7)$$

К мероприятиям по совершенствованию мотивации персонала через личный вклад на предприятии можно отнести мероприятие по раскрытию критерий данной надбавки.

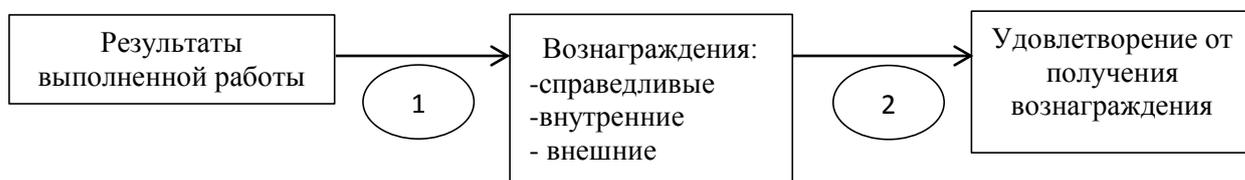


Рисунок 2 – Поощрительная часть модифицированной теории²

- 1) Данный переход характеризуется проведением оценки и установлением размера личного вклада в соответствии со спецификой работ;
- 2) Данный переход характеризуется проведением оценки и установлением.

Предложенные мероприятия одновременно с формированием благоприятной производственной среды и повышением проявления личностных характеристик рабочих, «должны привести к совершенствованию организации труда на предприятии в целом» [6], это:

- 1) осведомленность о возможностях недополученной прибыли;
- 2) возможность сконцентрировать внимание на приоритетные пункты;
- 3) получение более объективной оценки по критериям надбавки.

² Составлено авторами

Такие мероприятия направлены не только для облегчения формирования (расчетов) оценки личного вклада сотрудников, но и выступают мотивационной слагаемой.

Основным мероприятием выступает расширение критериев личного вклада и его расчет.

Предоставление возможности показать себя руководству и увеличить личный вклад в приоритете у активного работника.

Чтобы не разграничивать оценку по специфике работ каждого сотрудника, так как объем исследования может быть безграничным, следует ввести «свод деятельности работника», который составляется начальником службы и несет в себе ряд критерий оценки подчиненного. За каждое изменение (внесенное замечание, ошибку, отклонение от сроков) работник ставит свое согласие росписью. Это вводится для формирования объективной точки зрения при установлении надбавки, в которой участвуют обе заинтересованные стороны.

Опять же, вводится в счет снижения вероятности возникновения межличностных конфликтов, во избежание потерь рабочего времени на их устранение, для осуществления процесса взаимного влияния присутствующей градации сотрудников и увеличения мотивации за счет заинтересованности всех лиц трудовой деятельности.

Таким образом, расширение критериев надбавки улучшит трудовую деятельность подразделения, повысит заинтересованность работников к труду, мотивирует сотрудников и сбалансирует поощрительную часть с учетом выделенных денежных средств.

При соизмерении затрат и результатов деятельности, когда «производится оценка экономической эффективности от мотивации персонала»[1], следует обязательно конкретизировать и определить, что следует оценивать, показано на рисунке 3:

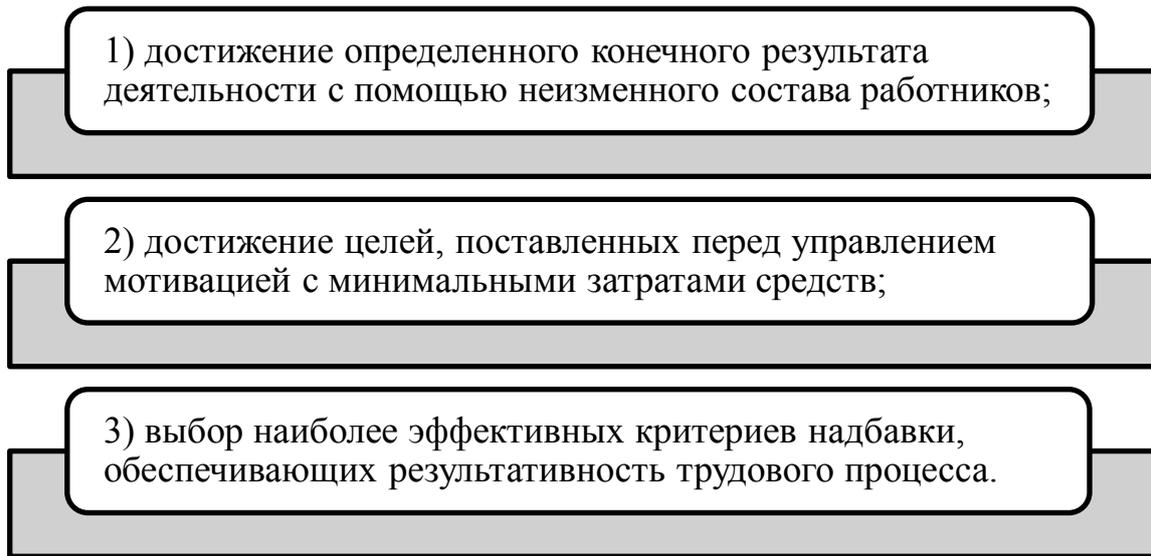


Рисунок 3. Оценка экономической эффективности от мотивации персонала [4, 5]

Экономический эффект «можно рассматривать как результат всей хозяйственной деятельности предприятия» [7]. Продукция должна быть «выражена в действующих ценах, так как это позволяет соизмерять результаты с затратами» [3].

Таким образом, учитывая, что ни один работник не может работать максимально продуктивно, то организация получит прибыль в виде обоснованной недополученной прибыли работника. Обоснованность отражается документально. А работник индивидуальные показатели расчета знает заранее. Возникновение конфликтов сведены к нулю. В данном случае затраты на мероприятие равны нулю, т. е являются нематериальными.

Библиографический список:

1. Битаева, Е.А. Степень осведомленности сотрудников о критериях личного вклада / Е.А. Битаева, В.М. Шарапова, Н.В. Шарапова // Экономика и предпринимательство. - 2017. - № 7(84). - С. 726-730.

2. Лялина Т.М., Горбунова О.С., Малькова Ю.В. Материальное стимулирование и его взаимосвязь с результатами деятельности / Т.М. Лялина, О.С. Горбунова, Ю.В. Малькова // Научно-технический прогресс в Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

сельскохозяйственном производстве: сборник докладов XV Международной научно-практической конференции. - Великие Луки. - 2020. - С 164-167. EDN: HGEOZG

3. Миргородская О.А., Горяйнова И.А. Методы оценки эффективности построения системы стимулирования персонала предприятия // В сборнике: Современная наука: ключевые проблемы и инновационные разработки. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. 2019. С. 145-148.

4. Рофе А.И. Экономика труда: учеб. /А.И. Рофе. - М.: Кнорус, 2015. 376 с.

5. Шарапова Н.В., Битаева Е.А. Применение «расширенных критериев» личного вклада при ограниченных выделенных средствах //Российский экономический интернет-журнал. 2017. № 2. С. 52.

6. Шарапов Ю.В., Юринская Ю.А. Анализ фонда оплаты труда //Молодежь и наука. 2017. № 1. С. 93.

7. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации. - М.: «Бизнес-школа «Интел-синтез», 2012. - 368с.

Оригинальность 95%