

УДК 331.2

***РАЗВИТИЕ ФОРМ ОПЛАТЫ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА,
ИХ ВЛИЯНИЕ НА РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ ОРГАНИЗАЦИИ
(НА ПРИМЕРЕ АО «РОССЕЛЬХОЗБАНК»)***

Новак В.Н.

Студент 4 курса

*КФ МГТУ им. Н.Э. Баумана (национальный исследовательский университет),
Калуга, Россия*

Ерохина Е.В.

доктор экономических наук, профессор

*КФ МГТУ им. Н.Э. Баумана (национальный исследовательский университет),
Калуга, Россия*

Аннотация. В статье рассмотрены следующие понятия: формы оплаты труда, стимулирование труда. Проведён анализ влияния стимулирования труда на результаты работы сотрудников АО «Россельхозбанк». Сделан вывод о несовершенстве системы стимулирования труда рабочих в банке, а также предложены мероприятия по ее улучшению.

Ключевые слова: труд, формы оплаты труда, заработная плата, стимулирование труда, АО «Россельхозбанк».

***DEVELOPMENT OF PAYMENT FORMS AND WORKING PROMOTION,
IT'S INFLUENCE ON THE RESULTS OF THE WORK IN THE
ORGANIZATION (ON THE EXAMPLE OF JSC "ROSSELKHOZBANK")***

Novak V.N.

Four year student courses

*BMSTU (National Research University Kaluga Branch
Kaluga, Russia*

Erohina E.V.

PhD in Economics,

*BMSTU (National Research University) Kaluga Branch
Kaluga, Russia*

Annotation. The article discusses the following concepts: forms of remuneration, stimulation of labor. It analyses the impact of labor incentives on the results of the work of JSC "Rosselkhozbank." The conclusion is made about the imperfection of

the system of labor incentives for workers in the bank, and also proposed measures for its improvement.

Key words: labor, forms of wages, wages, stimulation of labor, JSC "Ros-selkhozbank".

Наиболее актуальной темой для любого предприятия является заработная плата, так как именно она является вознаграждением за труд и одним из самых важных стимулов для работников предприятия, поскольку мотивирует на дальнейшую работу именно на этом рабочем месте.

Однако, после перехода России к рыночной экономике, уровень заработной платы на первых этапах снизился практически во всех отраслях, уменьшилось соотношение средней заработной платы и прожиточного минимума. Возникла огромная разница в заработной плате между отдельными социальными группами. Заработная плата перестала быть стимулирующим фактором, что затрудняло проведение мотивирующей политики. Но, к сожалению, стоит признать, что в настоящее время ситуация не сильно улучшилась, и граждане нашей страны до сих пор не ощутили всех преимуществ рыночной экономики.

Именно поэтому руководство предприятий прибегает к иным способам поощрения работы, повышая тем самым заинтересованность персонала в трудовой деятельности и в стремлении к лучшим результатам. Эти вопросы и находятся в центре внимания данной научно-исследовательской работы.

Стимулирование труда – вид управленческой деятельности, которая направлена на управление трудовым поведением персонала организации для достижения ее целей посредством некоторых стимулов [1].

Стимул – это внешнее побуждение к действию, в качестве которого могут выступать материальное вознаграждение, отдельные предметы, действия других людей, предоставляемые возможности и многое другое, что человек хотел

бы получить в результате своей деятельности [2]. Цель стимулирования – не просто побудить человека работать, а побудить его работать лучше и больше.

Стимулирование выполняет ряд функций. Экономическая функция - стимулирование труда содействует повышению эффективности производства, которое выражается в повышении производительности труда. Социальная функция - формирование социальной структуры общества через различный уровень доходов. Нравственная функция - стимулы к труду формируют активную жизненную позицию и высоконравственный общественный климат в обществе.

Материальное стимулирование реализуется через следующие каналы: систему оплаты труда, систему реализации полученных за труд денежных средств, систему учета видов и результативности труда [3].

В настоящее время формы и системы оплаты труда можно определить как способы использования норм труда и тарифной системы для расчета заработной платы с учетом особенностей труда. Не стоит путать два этих понятия, они не идентичны, хоть и часто заменяют друг друга. Система – это совокупность правил оплаты труда. Форма – это одно из этих правил.

Различают две основные формы оплаты труда: сдельная и повременная. В свою очередь сдельная подразделяется на: простую сдельную; сдельно-премиальную; сдельно-прогрессивную; аккордную; косвенно-сдельную [4]. Повременная оплата труда делится на простую повременную и повременно-премиальную.

Простая сдельная оплата труда – это оплата труда за количество произведенной продукции (работ, услуг). Расчет заработной платы осуществляется исходя из сдельных расценок. Количество изготовленных единиц продукции (выполненных операций) умножается на соответствующие сдельные расценки.

Сдельно-премиальная – это такая форма оплаты труда, при которой к сдельному заработку рабочего добавляется премия за сжатие сроков, выполнение плана, отсутствие брака, экономию расхода материала и т.д.

Система премирования представляет собой совокупность взаимосвязанных элементов, таких, как: показатели премирования; условия премирования; размер премии; круг премируемых; источники премирования [5].

При сдельно-прогрессивной оплате труда сдельная расценка повышается за каждую единицу сверх плана.

Косвенно-сдельная форма оплаты труда применяется только для сотрудников вспомогательных производств и обслуживающих хозяйств. Суть состоит в том, что заработная плата рабочего зависит не от его личной выработки, а от выработки основного рабочего персонала и оплачивается по косвенно-сдельным расценкам за количество продукции/операций, произведенных компанией [6].

При аккордной оплате труда заработная плата сотрудников устанавливается за весь комплекс работ, единица выработки в этом случае роли не играет.

При повременной форме оплаты труда заработная плата сотрудников зависит от их квалификации и фактически отработанного ими времени. Данная форма применяется на тех предприятиях, где нет необходимости или возможности нормировать выработку.

Простая повременная оплата труда – это оплата труда за отработанное в периоде время, но не календарное, а нормативное, которое предусматривается тарифной сеткой. Периодами могут признаваться часы, дни, месяцы и вариации этих периодов.

Повременно-премиальная – это такая оплата труда, когда при расчете зарплаты учитывается не только отработанное время, но и количество/качество работы, исходя из которых сотруднику начисляется определенный процент премии к заработку [7].

Что касается систем оплаты труда, различают тарифную, бестарифную и смешанную. В основе тарифной системы оплаты труда лежит ранжирование за-

рабочей платы сотрудников в зависимости от их квалификации, характера и условий труда, стажа работы, выработки, видов производства.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя: тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты [8].

При бестарифной системе оплаты труда заработная плата сотрудника зависит от количества отработанного им времени, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента трудового участия, а также от количества работающих в коллективе, сотрудникам не устанавливается твердого оклада или тарифной ставки.

Особенностью бестарифной системы оплаты труда является стимулирование общей заинтересованности коллектива в результатах работы, мотивация сотрудников на повышение производительности. Однако данная система не предусматривает переплату за ночное дежурство и смену в праздничный день [1].

Смешанная система оплаты труда сочетает в себе признаки как тарифной, так и бестарифной систем и применяется в компаниях бюджетного типа, у которых есть право на занятие предпринимательской деятельностью. При данной системе часть заработной платы выплачивается по установленным тарифам, а вторая – в зависимости от окончательного результата работы специалистов.

Существует несколько разновидностей смешанной системы оплаты труда работников. Комиссионные системы – доходы работников напрямую связаны с количеством изготовленной или проданной продукции за 30 дней. Плавающий оклад – работодатель корректирует тарифную ставку каждый месяц исходя из результатов труда работника. Дилерские системы – работник самостоятельно регулирует свою прибыль, при этом она может стать большей, если человек вкладывает финансы в приобретение товаров предприятия [2]. Данная система

достаточно эффективна, так как стимулирует работников на достижение лучших результатов, что приводит к увеличению количества и качества выпускаемой продукции и, соответственно, положительно влияет на прибыль предприятия.

К нематериальным стимулам относятся те поощрения, которые не требуют прямого задействования денежных средств. Они делятся на: корпоративно-системные (корпоративная культура, карьерный рост, делегирование полномочий, стимулирование обучением, стимулирование свободным временем); социально-психологические (почетные грамоты, дипломы и звания; признание; комфортное рабочее место, зоны отдыха; прямое общение с руководством; участие в делах муниципального образования); социально-бытовые (медицинское обслуживание, жилье, питание, транспорт, предоставление бытовых услуг, организация обучения детей и пр.) [3].

Чтобы стимулирование персонала было по-настоящему эффективным, руководитель должен придерживаться определенных принципов стимулирования. К ним относятся, в том числе:

- Доступность. Каждый стимул должен применяться ко всем работникам, быть понятным и демократичным.
- Ощутимость. Каждый стимул должен быть значим для работника.
- Постепенность. Для эффективной мотивации персонала материальное вознаграждение нужно увеличивать постепенно, чтобы работник не получал за раз резко завышенное вознаграждение, которое, наоборот, отрицательно скажется на его дальнейшей работе.
- Минимизация разрыва между результатом труда и его оплатой. Четкая связь вознаграждения с результатом труда – сильнейший мотивационный фактор. Чем быстрее работник получит деньги за свой труд, тем лучше.
- Сочетание моральных и материальных стимулов. Помимо денежного вознаграждения, руководитель должен поощрять работников за профес-

сионизм и работу иными способами. И те, и другие факторы одинаково весомо влияют на работу персонала.

- Сочетание позитивных и негативных стимулов. Чтобы избежать халатного отношения к работе, помимо стимулов иногда уместно применять и антистимулы (штрафы за невыполнение работы, выговоры и пр.) [4].

Существуют определенные требования к организации стимулирования персонала: дифференцированность, комплексность, гибкость и оперативность [5].

Дифференцированность подразумевает, что к разным слоям и группам работников должны применяться индивидуальные подходы к стимулированию. Это зависит от возраста, квалификации, социального положения работника.

Комплексность – сочетание моральных и материальных, индивидуальных и коллективных стимулов.

Гибкость и оперативность проявляются в пересмотре стимулов в процессе трудовой деятельности в зависимости от изменений, происходящих в коллективе и обществе в целом.

Что касается системы стимулирования труда в АО «Россельхозбанк», для работников наибольшее значение имеют такие показатели, как стабильность материального положения, наличие социальных программ, возможность обучения и повышения квалификации, творческий труд. По мнению рабочих, наиболее важными составляющими социального пакета являются оплачиваемый отпуск и оказание материальной помощи по семейным обстоятельствам.

К факторам, оказывающим негативное воздействие на отношение к работе, можно отнести высокую трудовую нагрузку, несоизмеримую с нормой часов. Менее важными компонентами социального пакета, по нашему мнению, являются выплаты при чрезвычайных ситуациях, дополнительное медицинское страхование и средства на корпоративные мероприятия [9].

Таким образом, действующая система стимулирования в АО «Россельхозбанк» не является идеальной, так как большое внимание уделяется только материальному вознаграждению рабочих, а иные потребности не учитываются. Однако материальные стимулы являются не единственными методами повышения трудоспособности и не могут в равной степени применяться ко всем работникам.

Существует целый ряд немонетарных стимулов, которые не предоставляются в АО «Россельхозбанк», но, безусловно, были бы предпочтительны для работников предприятия. К ним можно отнести: обучение за пределами банка; санаторно-курортные путевки; предоставление более современного оборудования на рабочем месте; льготное обслуживание в банке; билеты на культурные мероприятия (театр, кино, концерты); предоставление редкой профессиональной литературы, подписка на журналы; клубная карта в спортивный комплекс/бассейн и др.

Целесообразно включить их в перечень стимулов АО «Россельхозбанк» за высокие показатели качества работы, что, несомненно, по нашему мнению, повысит трудоспособность сотрудников и интерес к достижению более высоких показателей в работе.

Библиографический список

1. Армстронг М. - Оплата труда: практическое руководство по построению оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала / Под ред. М. Армстронг.- М.: Баланс Бизнес Букс, 2016. – 512 с.
2. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты, методики, практика / Е. Ветлужских. - 5-е изд. - М.: Альпина Паблишер, 2014. – 151 с.
3. Дмитриева А.Ю. Особенности мотивации персонала // Мотивация и оплата труда. - 2013. - №3. – С.170-173.
4. Кайм Р. Организация заработной платы на предприятии / Р.Кайм // Человек и труд. – 2013. - №5. – С.84-96.

5. Озерникова Т. Повышение мотивационной функции системы вознаграждений // Человек и труд. - 2013. - № 9. - С.40-44.
6. Плешин И.Ю. Управление персоналом / И.Ю Плешин. – М.: Изд. Прогресс, 2014. – 485 с.
7. Пошерстник Е.Б., Миксин М.С. Заработная плата в современных условиях. СПб.: «Герда», 2014. – 281 с.
8. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 11.10.2018).
9. Официальный сайт АО «Россельхозбанк». Режим доступа: <https://www.rshb.ru/>

Оригинальность 85%