Наиболее устойчива система мотивации, основанная на личных, коллективных и общественных интересах работников предприятия. Нужно учитывать не только коллективные (престиж предприятия, рост конкурентоспособности, решение социальных, трудоохранных и экологических проблем) и личные (рост доходов работников, уважение в коллективе, возможность роста карьеры), но и общественные интересы (производство качественных, эффективных и доступных по цене товаров). Действительность учёта каждого из интересов легко определить обычными экономическими показателями, характеризующими трудовой вклад работника и коллектива. Например, соблюдение общественных интересов выражается в увеличении выпуска недорогих и качественных товаров, росте прибыли, а значит, в увеличении налоговых поступлений, создании новых рабочих мест. Таким образом можно «измерить» и интересы отдельного коллектива (рост производительности труда, экономия материалов, сырья, энергоресурсов). Степень личной заинтересованности работника выражается в качестве и объёме труда, инициативе, в том, насколько он стремиться овладеть несколькими профессиями, современными технологическими навыками, компьютером.

Проблема состоит во взаимоувязке этих интересов в рамах мотивационно-поведенческой системы, стержень которой – оптимальная модель оплаты труда.

Обновляющиеся компании Запада – лидеры мирового производства проблему мотивации относят к числу важнейших. Например, Джордж Бломгрен – президент фирмы «Организейшнл сайколожист» в центр мотивации труда ставит признание заслуг работников. Он утверждает: «Признание является всеобщей потребностью, и большинство людей не представляет себе жизни без этого».

Вот какие формы признания заслуг сотрудников выделяет Дж. Харрингтон в своей книге «Управление качеством в американских корпорациях»:

материальная компенсация;

денежное вознаграждение;

общественное признание отдельной личности;

общественное признание деятельности группы;

личное признание начальства.

Международные исследования, проведённые Луисом Харрисом и Амитай Егзиони по проблемам производительности, показали, что 2/3 опрошенных сотрудников хотят видеть свою зарплату во взаимосвязи с высокой производительностью.

Практика менеджмента в обновляющихся передовых фирмах Запада свидетельствует о том, что хорошо продуманные цели также могут быть хорошим средством мотивации. Секрет молодости таких компаний в постоянном обновлении мотивов деятельности. При этом в качестве мотивов выдвигают повышение качества продукции, создание более человечного климата в организациях.

Руководители специально разрабатывают мотивы, предназначенные для организаций. Во многих, успешно работающих компаниях, они исходят из того, чтобы эти мотивы дошли до сердца каждого работающего. Как показала практика, в число таких мотивов входит: внедрение новой технологии, снижение издержек. Однако такого рода мотивы действуют ограниченное время, т.е. до тех пор, пока в каждой из отмеченных областей деятельности существует проблема.

К самым действенным стимулам в обновляющихся компаниях относят мотивы, связанные с повышением качества продукции и услуг и с работой на потребителя, а также с повышением качества самих людей, работающих в организациях, - «последний мотив заставляет поверить каждого в свою индивидуальную ценность. Эти цели действенны, поскольку они в равной степени затрагивают и людей, и организацию. Во всех остальных вопросах организация стоит на первом месте, а люди на втором».

Среди форм материального стимулирования кроме заработной платы можно отметить бонусы, которые постепенно входят в практику многих компаний, заменяя ранее дискредитировавшую себя тринадцатую зарплату. Бонусу в отличие от тринадцатой зарплаты предшествует оценка, или аттестация, персонала. В отдельных организациях бонусы составляют до 20% дохода сотрудников в год. Всевозрастающее значение в формировании дохода приобретают такие формы, как участие в прибылях и в акционерном капитале. Возрастающее значение нематериальных стимулов можно объяснить не только стремлением к социальной гармонии, но и возможностью ухода от налогов, которые приобретают в рыночной экономике все более возрастающее значение и толкают работодателей на поиски возможностей их неуплаты.

Мотивация труда постепенно получает применение и на предприятиях России, перешедших на рыночные условия работы. Однако на пути её внедрения стоит немало преград, некоторые из которых являются особенностью российской экономики. Вот что по этому поводу отмечает генеральный директор ОАО «КамАЗ» Иван Костин: «Непонимание людьми законов рыночной экономики – это самое серьёзное, с чем пришлось бороться. У вроде бы опытных людей не было понимания того, что надо контролировать каждую копейку, каждый подшипник, каждую манжету, надо знать, за что отвечает каждый человек и за что он получает зарплату… Кажется, всё это элементарно, но пришлось сменить 3 команды менеджеров… У нас было 860 управленцев, а после 2-х летнего реформирования осталось180. И… работать стало легче».

В нашей стране встречается и такое явление, как стихийная мотивация труда или, «самомотивация». Если менеджеры не уделяют мотивации и организации труда достаточно внимания, то осмысленно относящиеся к труду работники «прорабатывают» этот вопрос самостоятельно и по-своему его решают. Нищенская зарплата во многих сферах труда в СССР породила это явление. Нелегальные доходы, связанные с ним, нередко принимали характер постоянных и даже, бывало, принимались в расчёт при устройстве на работу. Казалось бы, времена другие, но уровень оплаты труда во многих сферах так и остался предельно низким. А зарплата не везде выплачивается в срок. Вот и бывает, что продолжают нести с предприятий уже акционеры-собственники, воруя, по сути, у самих себя.

Исключительно к подобным примерам было бы неправильно сводить ситуацию с мотивацией труда в России. Её можно охарактеризовать скорее как неоднородную, поскольку в разных сферах экономики и на разных предприятиях ситуация с мотивацией неодинакова, неоднородность в решении данной проблемы имеет место и в других странах, она во многом естественна. Но в России её контрасты более значительны. Опыт применения мотивации труда к рыночным, капиталистическим, условиям наши работники управления пока лишь несмело осваивают.

Наиболее устойчива система мотивации, основанная на личных, коллективных и общественных интересах работников предприятия. Нужно учитывать не только коллективные (престиж предприятия, рост конкурентоспособности, решение социальных, трудоохранных и экологических проблем) и личные (рост доходов работников, уважение в коллективе, возможность роста карьеры), но и общественные интересы (производство качественных, эффективных и доступных по цене товаров). Действительность учёта каждого из интересов легко определить обычными экономическими показателями, характеризующими трудовой вклад работника и коллектива. Например, соблюдение общественных интересов выражается в увеличении выпуска недорогих и качественных товаров, росте прибыли, а значит, в увеличении налоговых поступлений, создании новых рабочих мест. Таким образом можно «измерить» и интересы отдельного коллектива (рост производительности труда, экономия материалов, сырья, энергоресурсов). Степень личной заинтересованности работника выражается в качестве и объёме труда, инициативе, в том, насколько он стремиться овладеть несколькими профессиями, современными технологическими навыками, компьютером.

Проблема состоит во взаимоувязке этих интересов в рамах мотивационно-поведенческой системы, стержень которой – оптимальная модель оплаты труда.

На стратегическом уровне по введенным критериям можно выделить три типа кадровой политики в управлении заинтересованностью персонала в своем труде в ООО «АмРест»:

* Преобладание системы **стимулирующих** воздействий на персонал организации. В этом случае организация делает упор на использование различных стимулов (как правило, материальных) для повышения заинтересованности сотрудников организации в производительном труде. Например, как излагал данный подход Ф. Тейлор, для создания у работников заинтересованности в высоких результатах своего труда необходимо обеспечить однозначную связь между результатами труда и заработной платы.
* Преобладание системы **мотивационного** управления персоналом организации. В данном типе кадровой политики предполагается ведущий акцент, связанный с мощной идеологической деятельностью руководства внутри организации, с актуализацией бескорыстного энтузиазма работников и т.п. Например, такой подход часто преобладает в становящихся (формирующихся) организациях в силу отсутствия у них материальной базы как основы стимулирования.
* Гармоничное **сочетание комплекса стимулирующих воздействий и мотивационного управления** персоналом, при охватывающем (базовом) характере мотивационной политики. Этот подход можно считать наиболее оптимальным, снимающим крайности первых двух подходов. Как правило, такая политика реализуется развитыми во всех отношениях организациями, в которых уже сформирована ценностная корпоративная культура при наличии поддержки этой культуры справедливым механизмом распределения материальных благ организации.

Почему же в сочетании мотивационной и стимулирующей политик "охватывающей" выступает мотивационная? Дело в том, что корпоративная культура, включающая в себя механизмы управления мотивацией персонала, куда более прочное основание, чем материальное стимулирование. Такая организация, например, сможет выжить и в тяжелые кризисные времена, что вряд ли удастся организации, где основой заинтересованности в труде работников являются только высокие зарплаты и премии. Кроме того, практический опыт наиболее успешных японских компаний в области кадровой стратегии подтверждает то, что корпоративная культура и ценностные ориентации куда важнее материальных вознаграждений и других стимулирующих средств.

При разработке системы мотивации и стимулирования персонала организации крайне важно учитывать два аспекта: качественную стадию жизни организации и типологию сотрудников.

**Основы Системы оптимальной мотивации труда ООО «АмРест»**

Приведем некоторые исходные **положения Системы оптимальной мотивации труда** (далее по тексту СОМТ). Эти общие положения должны лежать в основе справедливой системы мотивации труда работников. Нарушение любого из них делает систему мотивации неэффективной или даже вредной.

**Направленность** системы мотивации труда должна соответствовать стратегии кадрового управления, а стратегия кадрового управления должна вписываться в общую стратегию деятельности организации.

Система мотивации труда должна учитывать **особенности внешних по отношению к организации условий.**

Правовая среда: СОМТ должна учитывать существующее трудовое и другие законодательства

Экономическая среда: СОМТ должна учитывать ситуацию на рынке труда и общие экономические условия в государстве, регионе и т.д.

Социальная среда: СОМТ должна учитывать средний уровень жизни (прожиточный минимум), особенности профессиональных и общественных объединений, в которые так или иначе включены сотрудники организации, уровень преступности, перспективность региона, уровень напряженности и т.д.

Политическая ситуация: СОМТ должна учитывать общеполитическую ситуацию сложившуюся в регионе (наличие забастовок, стачек и т.д.)

Факторы технологического развития отрасли.

Социо-культурные факторы: СОМТ должна учитывать культурные традиции, сложившиеся общественные нормы поведения и т.п.

Экологические факторы: СОМТ должна учитывать экологическую ситуацию, особенно, при неблагоприятной экологической обстановке.

Система мотивации труда должна включать в себя **как часть** механизм оптимального стимулирования труда (см. сх. 3).

**Схема 3**

СОМТ призвана обеспечивать адекватную **мотивацию** работника к труду в организации и к кругу своих профессиональных задач.

СОМТ поощряет такой труд работника, который **ценен** для организации. В связи с этим СОМТ должна быть направлена на:

1. поддержание требуемой производительности
2. повышение производительности
3. поддержание норм организации
4. совершенствование норм организации

**Структура Системы оптимальной мотивации труда**

Опираясь на приведенные выше три типа деятельностного поведения (индивид, субъект и личность) и на нормативную сущность любой деятельности мы получаем универсальную трехблочную структуру Системы оптимальной мотивации труда (см. сх. 4).

**Первый блок** **СОМТ(1):** **индивидный аспект.** Этот блок СОМТ обслуживает общую заинтересованность в работе привлекаемого работника в данной организации.

**Второй блок** **СОМТ(2):** **субъектный аспект.** Данный блок обслуживает исполнительскую дисциплину и производительную нормативную заинтересованность, и активность работника

**Схема 4**

**Третий блок** **СОМТ(3): личностный аспект**. Функция этого блока заключается в управлении мотивацией работника, направленной на рационализацию своего труда (творческой, инновационной и т.п.) активности работника.

Три введенных блока образуют своего рода "три кита", на которых должна строиться система мотивации персонала.

**Общие стратегические основания системы мотивации труда**

В основе мотивационной политики в соответствии с природой деятельности лежит необходимость **поощрения соответствия** сотрудников организации пяти основным группам нормативных требований (см. сх. 5).

**Схема 5**

**Общие нормативные требования ко всем работникам** организации (требования дисциплины и корпоративной культуры). Это нормативные рамки общие для всех членов организации, включая руководство. Более того, для руководства желательно подчеркнутое соответствие общекорпоративным нормам, так как этим можно задавать желаемый образец менее сознательным членам организации. Напротив, нарушение управленческими работниками общих для всех норм очень быстро приводит к разложению дисциплины и во всей организации ("рыба гниет с головы").

**Нормативные требования управленческой (для менеджеров) и исполнительской (для исполнителей) деятельности.** Известно, что исполнительская дисциплина — залог организованности в деятельности любого предприятия, а ее отсутствие — источник развала. Поэтому мотивационные условия в организации должны поддерживать исполнительскую дисциплину.

Опыт показывает, что авторитарный стиль управления, как правило, довольно действенен при поддержании исполнительской дисциплины. Однако, зачастую такая исполнительская организованность лишь "внешняя ширма" и при директивных "перегибах" может стать настолько формальной, что приводит к деструктивности. (Примечательна в этом плане забастовка по-восточному: формальное бездумно-демонстративное следование всем предписаниям и инструкциям. В этом случае деятельность "стопориться", а "бастующие" остаются формально неуязвимыми. Создать же инструкции на все случаи жизни — дело весьма утопичное.)

Но антипод директивности — попустительский стиль еще более способствует снижению исполнительской дисциплины, особенно у малосознательной части работников. Установить баланс между указанными крайностями и есть одна из важнейших задач руководителя5. Грамотная система мотивации может оказать ему в этом неоценимую услугу через условия, поощряющие исполнительский порядок.

**Профессионально-функциональные нормы.** У каждого сотрудника на своем рабочем должен быть строго определенный круг типовых задач, и каждый сотрудник должен соответствовать требованиям, вытекающим из логики решения этих задач. Мотивационные условия внутри организации должны способствовать культивированию профессионально-функционального духа работников, понимание ими встроенности своей части задач в общую задачу фирмы. Мотивационная система обслуживающая данный нормативный акцент должна исключать всякую профессиональную дискриминацию, создавая равные моральные и материальные возможности для представителей разных функций.

**Позиционные нормы (или нормы межфункциональных взаимодействий).** Наличие в компании высоких профессионалов своего дела — необходимое, но недостаточное условие эффективной деятельности компании в целом. Не менее важным является отлаженность **механизма взаимодействия** между сотрудниками разных отделов. В свою очередь, отлаженность механизма возможна только при наличие нормативной определенности деловых взаимоотношений и готовности работников соответствовать данным нормам. Следовательно, одно из направлений мотивационной направленности должно обслуживать конструктивные взаимоотношения между работниками, подразделениями и т.п.

Примечательно, что некоторые психологи и конфликтологи, при анализе практической деятельности, причины большинства конфликтов в организации видят исключительно в межличностной дисгармонии конфликтующих работников. Не оспаривая существование таких видов конфликтов, мы хотим подчеркнуть наличие и конфликтов возникающих **на деловой почве**. В частности — из-за отсутствия или игнорирования работниками норм межфункционального взаимодействия. Это выражается в стремлении навязать "пограничную" работу, например, по передачи своего продукта, на своего "соседа" и т.п. Деловой характер взаимных претензий работников довольно быстро переходит в плоскость межличностных антипатий, что с успехом и фиксируют упомянутые конфликтологи. После этого начинается героическая борьба со следствиями...

**Правила межличностных отношений.** В отличие от предыдущего пункта, здесь подчеркивается значимость поддержания мотивационной системой "теплых" межличностных отношений. Важность этого мотивационного слоя подтвердит всякий, кто сталкивался с провалом дела из-за межличностных антипатий, межиндивидуальных конфликтов на не принципиальной (бытовой) почве и пр. Вообще очень и очень немногим работникам удается не переносить личностные антипатии в деловую сферу отношений. Лучшее средство поддержания нормальных межличностных отношений:

а) включение в корпоративную культуру ценностных установок, относящихся к сфере межиндивидуальных отношений внутри организации;

б) поддержание мотивационных условий порождающих заинтересованность работников в бесконфликтном взаимодействии.

**Механизм Оптимального****6 Стимулирования труда (МОСТ). Оплата труда**

"Заработная плата — это мера труда (трудового вклада), выраженная в денежных единицах, которая одновременно является мерой **стоимости рабочей силы** и мерой **результативности труда"** [2].

Оплата труда работника — это:

* оплата стоимости рабочей силы специалиста
* предоставление денежных и иных средств работнику в соответствии с результатами его труда

Таким образом, **заработная плата** — денежный эквивалент трудового вклада в получение продукта и стоимости рабочей силы работника, выплачиваемый работнику.

**Схема 6**

Размер заработной платы должен превышать объем финансовых средств нужных работнику для восстановление затраченных на работу работником энергетических (физических, интеллектуальных и т.п.) ресурсов (см. сх. 6). Если объем средств недостаточен для восстановления затраченных энергетических ресурсов и на общее поддержание своей индивидуальной жизни, то в работнике будет укрепляться неудовлетворенность и негатив по отношению к работе, что неминуемо скажется на результатах его труда. **Это ограничения со стороны работника.**

С другой стороны, объем средств, выплачиваемых работнику в качестве оплаты его труда, должен соотносится с результативностью его труда . Стоимость созданного работником продукта (продукции, услуг и т.п.) включает в себя, составной частью, материализованную рабочую энергию (наряду со стоимостью материала и всех неэнергетических затрат). Оплата труда должна не только не превышать стоимость созданного продукта, но и не превышать стоимости материализованной рабочей энергии в продукте. Иначе работодатель как предприниматель рискует остаться без прибыли. **Это ограничения со стороны работодателя.**

Сложность поиска оптимума между приведенным антагонизмом работодателя и работника проявляется особенно ярко в случае отсутствия в обществе устоявшихся стандартов оплаты работы специалиста той или иной профессии.

Остановимся далее на внутренних для организации моментах **стимулирования** труда работников.

**Основные принципы Механизма Оптимального Стимулирования Труда в ООО «АмРест»**

**"Правило поощрения нормативной отдачи сил и дисциплины".** Данный элемент стимулирует исполнительскую дисциплину и активность. (Стимулирование выполнения текущих задач в соответствии с требованиями (функции работника, отдела, подразделения и т.д.)).

Правило поощрения нормативной отдачи сил и дисциплины включает в себя две составляющие: МОСТ(1 "+") и МОСТ(1 "—").

МОСТ(1 "—") — содержит в себе условия направленные на коррекцию работника нарушающего общую дисциплину организации, производственные, технологические, позиционные нормы и др.

МОСТ(1 "+") — содержит в себе условия направленные на поощрения работника в различных формах:

1. адекватного соответствия работника требованиям дисциплины, корпоративной культуры, производственным, технологическим и т.п. нормам;
2. нормативного уровня интенсивности труда работника.

**"Правило поощрения рационализаторской активности".** Функция этого элемента заключается в стимулировании рационализаторской (творческой, инновационной и т.п.) активности работника, его участие в нормативной организации труда. Другими словами, это стимулирование действий сотрудников направленных на совершенствование норм и развитие (или выход из кризиса) подразделения, отдела, организации и т.д.

Целесообразно, в связи с этим, оклад работника делать как минимум двусоставным:

**Оклад (100%)= Тариф (60-70%) + ВС (30-40%)** (выплата соответствия).

**Рассмотрим основные аспекты стимулирования.**

**1.** Работа исполнителя в строгом соответствии с предписаниями задания или нормы --> **тариф "+" выплата соответствия** (см. сх. 7).

**2.** Отклонение от нормы имеющее положительный характер (рационализация своих действий) для организации --> **доплата (бонус)**

**3.** Отклонение от нормы, имеющее негативный характер для организации нарушение норм без существенного ущерба организации --> **тариф** нарушения норм с нанесением ущерба организации--> **тариф за вычетом удержания (штрафы) несоответствия**

**4.** Выработка рационального предложения работником --> **прогресс-бонус**

**Схема 7**

**Принципы механизма оптимального стимулирования труда**

Механизм оптимального стимулирования труда (МОСТ) должен обслуживать адекватное **самоопределение** работника к труду.

МОСТ должен признаваться **справедливым** сотрудниками организации.

Стимулы созданные в рамках МОСТ должны поддерживать высокую степень **удовлетворенности** сотрудников своим материальным и моральным положением (поскольку от этого во многом зависят размеры прибыли, получаемой компанией).

**Изменения** в механизме стимулирования труда должны производиться специальной комиссией **явно для всех сотрудников организации**

**Изменения** в механизме стимулирования труда должны производиться в **соответствии с утвержденной в организации схемой** внесения изменений.

Механизм оптимального стимулирования должен **иметь потенциал изменяемости.** Для этого:

Механизм оптимального стимулирования должен быть чувствителен к условиям внутри организации и за пределами организации. Т.е. Механизм оптимального стимулирования должен обладать способностью гибкого и адекватного реагирования на изменения внешних и внутренних для организации условий разного рода.

Механизм стимулирования в соответствии с утвержденной периодичностью должен пересматриваться на предмет соответствия изменившимся внешним и внутренним условиям. Он может подвергаться изменениям в соответствии с критериями:

* приемлемая для работников **постепенность**;
* **сохранение позитива и устранение негатива** в изменяемом механизме;
* стратегическая и тактическая **оправданность**.

**Типология предметов МОСТ**

Типология предметов, на которые направляется мотивационно-стимулирующее воздействие, может иметь разные основания. В таблице 1 приводятся возможные акценты стимулирования, которые определяются в зависимости от приоритетов действующей организации. При построении иерархии акцентов стимулирования должны учитываться очень многие факторы: стадия жизни организации, сложившиеся традиции, стратегия дальнейшей жизни организации, направленность корпоративной культуры, характер кадровой политики и т.д., и т.п. В связи с этим дать единственно верную систему приоритетов для стимулирования представляется вряд ли возможным. (Отметим в скобках, что штрафование сотрудников, рассматривается нами как стимулирование с обратным знаком.)

**Таблица 1**

|  |  |
| --- | --- |
| **Предметы стимулирования** | **Акценты стимулирования** |
| субъект стимулирования | отдельный работник группа (отдел, подразделение и т.п.) коллектив организации в целом |
| нормативная адекватность | нарушение нормативных показателей соответствие нормативным показателям превышение нормативных показателей |
| уровень профессионализма | соответствие уровню квалификации повышение уровня квалификации повышение уровня образования расширение набора специальностей передача мастерства коллегам |
| степень напряжения при выполнении работы | Физическое эмоциональноеумственноеорганизационное |
| степень ответственности | минимальнаясредняявысокая |
| предмет ответственности | оборудованиепомещениекачественность материаловадекватность технологиисвоевременность технического обслуживаниякачество продукцииуровень издержек в производствебезопасность сотрудниковдообучение сотрудникови т.п. |
| степень риска (опасности) | здоровьеденьги |
| экономия | рабочего времениматериалфинансов |
| сопричастность в.. | увеличении объема продажувеличении прибылив загрузке производственных мощностейпродвижении товаравыполнении планаи т.д. |
| стаж работы в организации | испытательный срок1 год работы в организации2 года работы в организации3 года работы в организациии т.д. |
| восстановление энергетических затрат | краткосрочные (релаксация)долгосрочные (рекреация) |
| социальные выплаты и льготы | оплата праздничных днейоплата отпусковоплата за отсутствие больничных листовоплата больничных листовоплата декретных отпусковмедицинское страхованиедополнительное пенсионное обеспечениебесплатное питаниеи т.д. |
| Рациональное предложение | внесение рационального предложенияучастие во внедрении рационального предложенияза результат внедрения |
| Смежную взаимопомощь | консультированиевыполнение части работыдругое участие |
| Руководство группами | созданная под задачу творческая группаотдел, подразделение |
| Карьерный рост | рядового исполнителяменеджера нижнего звенаменеджера среднего звенаобслуживающего персонала |

**Примерный алгоритм создания системы оплаты труда**

1. **Описание функций и составление должностных инструкций.**

**Функция —** особенность вклада работника в дело организации, основная специфика его труда, включающая описание характерного конечного продукта. **Должностные инструкции** — типовое описание основных функций, которые должен реализовывать работник, занимающий данную должность. Должностные инструкции составляются на основе: представлений о типовых профессиональных задач; позиции рабочего места в оргструктуре; фотографии рабочего дня; собственного опыта работника и т.д. Должностные инструкции учитываются при разработки системы стимулирования труда. В должностных инструкциях должны отражаться не только обязанности, но и критерии оценки результативности труда человека, занимающего данную должность.

1. **Постановка стратегических целей и задач организации.**

Механизм стимулирования труда должна соотносится с достижением стратегических целей организации и способствовать решению основных ее задач.

1. **Оценка значимости каждого рабочего места в приоритетах организации.**

В основе оценки лежит анализ рабочих мест. В процессе оценочного анализа определяется значимость рабочего места в контексте его вклада в достижение стратегических и тактических целей организации, требуемого уровня образования и ответственности занимающего его работника, требуемой интенсивности труда и специфики условий работы. Результатом оценки становится установление четких приоритетов в имеющейся структуре должностей для организации и, следовательно, установление более высокой/низкой заработной платы (исходя из внутренних потребностей организации).

1. **Анализ рыночных условий относительно стоимости специалистов.** Данный анализ необходим для выяснения средних рыночных цен на специалистов интересующего профиля. Он осуществляется с опорой на доступную информацию: объявлений в СМИ, данных кадровых агентств и др.
2. **Создание тарифной сетки.**

Для создания тарифной сетки необходимо опираться на:

* + выработанные должностные приоритеты самой организации (п. 3)
	+ средние показатели стоимостей специалистов на рынке труда (п.4)

В результате должна быть получена таблица тарифных ставок для различных должностей с "вилкой" оплаты (max и min уровень оплаты).

1. **Определение индивидуальной заработной платы.**

Для определения заработной платы конкретному работнику устанавливается размер заработной платы, в соответствии с "вилкой" оплаты и индивидуальными характеристиками специалиста — опыт и стаж работы, квалификация, образование и т.д.

**Базовые элементы построения механизма оптимального стимулирования труда**

Ниже приведены некоторые ключевые "кирпичики", из которых можно построить оптимальную систему стимулирования труда.

Оплата труда работника может быть разбита на две основных составляющих: **Константная и Переменная.** Эти части в свою очередь могут включать в себя различные составляющие (см. сх. 8).

**Схема 8**

**Константная часть оплаты труда**

**Консервативно-константная (КК)** часть оплаты труда — Базово-должностной оклад (ставка) выплачивается за выполнение своих должностных обязанностей. (Размер ставки пересматривается тарифной комиссией, собирающейся с периодичностью один раз в год, за исключением чрезвычайных ситуации, например, инфляция и т.п.)

Характерной особенностью КК оплаты труда является независимость ее от объемов работ выполненной сотрудником. КК выплачивается в обязательном порядке, в договорном объеме в случае отработки запланированного времени за исключением грубого нарушения нормативных требований (нарушение дисциплины, причинение материального ущерба и т.п.).

**Годовая константная** часть оплаты труда — дополнительное вознаграждение работнику, возрастающее с течением времени его работы в данной организации: доплата за выслугу лет (регулируется ежегодно). Данная доплата измеряется в процентах от базовой ставки. Величина процента доплаты за выслугу лет должна быть строго фиксирована и носить общий для всех работников организации характер. Вознаграждение за выслугу лет может измеряться не только в денежной форме, но и в любой другой ценной для работника материальной форме.

**Константно-переменная часть оплаты труда (выплата соответствия)** — это дополнительное вознаграждение работника, выплачиваемое при выполнении плановых показателей, в случае отсутствия дисциплинарных взысканий, нареканий со стороны руководства, причинения ущерба материальным ценностям организации. К статически-переменной части оплаты труда относятся **ежемесячная, ежеквартальная и годовая премии.** Константность данного элемента оплаты труда состоит в том, что работник **обязательно** получает эту часть, если он **соответствовал** функциональным и должностным требованиям.

**Переменная часть оплаты труда**

**Переменная часть оплаты труда разделяется на:**

* премиальная система для **исполнительских** звеньев - **бонус** (оперативный уровень);
* премиальная система для **высшего управленческого звена и высших служащих** (стратегический уровень) — **тантьема;**
* премиальная система для **среднего управленческого звена** (тактический уровень) — "**бонус-тантьема";**
* премиальная система, стимулирующая прогрессивных для организации нововведений (рацпредложений, перспективных идей и т.п.) — **Прогресс-Бонус (ПБ)** ("плоскость" рационализации).

Определим значение введенных единиц системы стимулирования труда.

**БОНУС** — {лат. Bonus добрый, хороший} — /коммерческий термин/ вознаграждение, премия. Словарь иностранных слов. — М. — ЮНЕВЕС. — 2005.

**БОНУС** — 1) дополнительное вознаграждение, премия; 2) дополнительная скидка, предоставляемая продавцом покупателю в соответствии с условиями сделки или отдельного соглашения. — Коммерческий словарь. — М. — "Фонд правовая культура". — 2002.

**Бонус** — это дополнительное вознаграждение работника, выплачиваемое по факту (подтвержденному актом или накладной и счетом фактуры), либо раз в месяц, либо раз в квартал, за результаты своей деятельности значимые для организации. Это могут быть: повышение объема реализации продукции, совершенствование качества продукта, повышение производительности труда, увеличение количества продукта без ущерба для качества, уменьшение издержек производства, выполнение дополнительной задачи сверх запланированной и т.п.

В силу различной специфики деятельности представителей разных профессий и специальностей **БОНУС** подразделяется на:

* **коммерческий** (для работников коммерческого звена предприятия)**;**
* **производственный** (для работников производственного звена предприятия)**;**
* **сервисный** (для работников звеньев, обслуживающих базовый процесс на предприятии)**.**

Механизм расчета бонус для работника каждого из этих звеньев, естественно, должен быть свой, в силу принципиального отличия специфики деятельности этих звеньев организации.

Кроме того, **бонус может быть Личный и Командный.**

**Личный Бонус (ЛБ)** — вознаграждения, поощряющие высокие индивидуальные заслуги работника в деле решения стратегических и тактических задач предприятия (достижение более высоких индивидуальных результатов, вклад в снижение издержек производства, в увеличение объемов реализуемой продукции/услуги, экономию ресурсов и т.п.)

**Командный Бонус (КБ)** — премиальное вознаграждение группы за достижение целей своего подразделения, стратегически или тактически значимых для организации в целом (увеличение продаж, повышение конкурентоспособности, повышение прибыли, рост производительности в подразделении и пр.)

**ТАНТЬЕМА** — дополнительное вознаграждение из чистой прибыли промышленых, торговых, банковских предприятий, акционерных обществ, которые выплачиваются в капиталистических странах гл.обр. руководителям и высшим служащим. — Словарь иностранных слов. — М. — ЮНЕВЕС. — 2005.

**ТАНТЬЕМА** — дополнительное вознаграждение из чистой прибыли промышленных, торговых, банковских предприятий, которые выплачиваются членам их правлений, директорам, высшим служащим и др. — Коммерческий словарь. — М. — "Фонд правовая культура". — 2002.

**Тантьема** — это дополнительное вознаграждение (премия) представителей высшего управленческого звена, которое выплачивается за вклад руководителя на стратегическом (принципиальном) уровне в существенное улучшение общих финансово-хозяйственных и корпоративно-командных показателей. (Например, повышение общей прибыли предприятия, продвижение и закрепление нового товара/услуги на рынке, успешную реализацию стратегических установок, существенное снижение величины издержек производства, значительную экономию ресурсов, повышение эффективности производства и т.п.)

Механизм стимулирования менеджеров среднего звена до сих пор остается проблемной зоной поиска. Суть проблемы сводится к следующему. Если премирование среднего менеджера осуществлять по линии бонус, то менеджер может ограничить круг своих усилий продуктивностью деятельности только управляемого им подразделения. Однако, не всегда высокая продуктивность работы только одного звена ведет к эффективности деятельности всего предприятия. Кроме того, легко представить себе высокопродуктивную деятельность одного подразделения, не реализующего при этом стратегические приоритеты предприятия. Например, коммерческий отдел может давать высокие объемы продаж продукции, которую, по каким-то причинам, планируют снять с производства. При этом данный коммерческий отдел может плохо реализовывать ту продукцию предприятия, которая стратегически приоритетна. Понятно, что бонус в таких случаях будет стимулировать работу среднего менеджера, лежащую за пределами стратегического "русла" компании.

С другой стороны, если работу среднего менеджера поощрять по системе "тантьема", менеджер будет "кровно" заинтересован в реализации стратегических установок своим подразделением. Но буквальная реализация этих стратегических установок, может вступать в противоречие с премиальной системой исполнителей по линии "бонус". Как следствие, могут возникнуть серьезные противостояния интересов между менеджером (премируемого тантьемой) и его исполнителями (премируемых бонусом).

Для снятия этой дилеммы, автором был разработан синтетический подход премирования средних менеджеров. Изложим основные характеристики этого подхода.

**Премия среднего менеджмента** — премиальное вознаграждение среднего состава менеджеров состоящее из двух основных частей **Командного Бонуса** и **Тантьемы**, при успешной деятельности управляемого подразделения в рамках стратегии организации. Другими словами:

Первая часть в **бонус-тантьеме черпается из Командного Бонуса:**

Вторая часть в **бонус-тантьеме пополняется за счет Тантьемы.**

Часть **Командного Бонуса** в **БОНУС-ТАНТЬЕМЕ** среднего руководителя вычисляется как фиксированный (ранее согласованный) процент от **Командного Бонуса** (величина получаемого бонуса, как правило, **не превышает** минимального уровня бонуса исполнителей). Бонус среднему руководителю направлен на стимулирование организационно-управленческой работы в группе для повышения **эффективности ее деятельности**. Выплачивается не чаще чем раз в квартал. Данные премиальные не выплачиваются среднему менеджеру при низких показателях деятельности вверенного ему подразделения.

Часть **Тантьемы** в **БОНУС-ТАНТЬЕМЕ** среднего руководителя определяется как фиксированный процент, вычисляемый от чистой годовой прибыли предприятия (величина получаемой тантьемы, как правило, **не превышает** минимального уровня тантьемы высших руководителей). Данная премия стимулирует тактическое соответствие работы управляемого подразделения стратегическим сверхзадачам организации. Тантьема среднему руководителю не выплачивается либо в случае минимальности прибыли по итогам за год, либо при расхождении тактики работы его подразделения со стратегией предприятия.

Двойной источник премиального фонда среднего менеджмента, при условии подбора оптимального соотношения этих частей, дает возможность:

* стимулировать работу менеджера, направленную на решение его подразделением оперативных и тактических задач;
* стимулировать работу менеджера, направленную на стратегическую вписанность работы управляемого подразделения.

Мы рассмотрели основные, но далеко не все аспекты создания эффективной системы мотивации и стимулирования труда работников. Однако, автор надеется, что введенные акценты анализа системы мотивации труда помогут руководителям предприятий внести позитивные изменения в свою кадровую политику, чем и будет достигнута цель данной статьи.