Негосударственное образовательное учреждение

СОВРЕММЕННАЯ ГУМАНИТАРНАЯ АКАДЕМИЯ

Кафедра\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (управление инновациями и инвестиционной деятельностью, экономика труда)

РЕФЕРАТ

«Теоретические основы организации стимулирования наемных работников в процессе предпринимательской деятельности»

Выполнила: Терещенко К.А.

Москва 2009 г.

План

1. Теоретические основы организации стимулирования наемных работников в процессе предпринимательской деятельности

1.1 Сущность и задачи стимулирования наемных работников в предпринимательской деятельности

1.2 Принципы создания системы стимулирования на предприятии

1.3 Социальная политика на предприятии

Список использованной литературы

1. Теоретические основы организации стимулирования наемных работников в процессе предпринимательской деятельности

1.1 Сущность и задачи стимулирования наемных работников в предпринимательской деятельности

В развитии современной экономики России предпринимательство играет одну из главных ролей. Существуют различные определения предпринимательства.

"Предпринимательство − это инициативная самостоятельная деятельность граждан и их объединений, направленных на получение прибыли".

"Предпринимательство − организация предприятия, производительной деятельности, производства продукта или услуги".

Таким образом, предпринимательство − это деятельность по производству товаров или услуг, направленная на получение прибыли.

Надо сказать, что "трудовые отношения − едва ли не самая сложная проблема предпринимательства, особенно, когда коллектив предприятия насчитывает десятки, сотни и тысячи человек". Поэтому без хорошей организации труда работников и грамотного управления персоналом предприниматель не добьется хороших результатов на рынке в условиях конкуренции.

"Организация труда и управление персоналом − многоплановые процессы. Они включают такие элементы, как наем и расстановка работников, распределение среди них обязанностей, подготовка и переподготовка кадров, стимулирование труда, совершенствование его организации". Таким образом, стимулирование наемных работников является одной из составляющих управления персоналом. Без грамотной организации стимулирования работников невозможны рост прибыли предприятия и его конкурентоспособность на рынке. В условиях рыночной экономики отношения между наемным работником и предпринимателем строятся на новой основе. Цель предпринимателя − это успех на рынке и, соответственно, получение прибыли. Цель наемных работников − получить материальное вознаграждение и удовлетворение от работы. Предприниматель старается получить максимум прибыли при минимуме издержек (в т.ч. и на персонал). Наемные работники стараются получить большее материальное вознаграждение при меньшем объеме выполняемых работ. В нахождении компромисса между ожиданиями наемного работника и предпринимателя и состоит суть стимулирования работников в рыночной экономике.

Для предпринимателя люди являются наиболее ценным ресурсом, так как именно люди могут постоянно совершенствоваться. Соответственно, умело управляя людьми, можно постоянно совершенствовать организацию производства и увеличивать прибыль. Поэтому предприниматель должен хорошо разбираться в людях, знать их достоинства и недостатки, мотивы, которые побуждают их к труду. Понятие "стимулирование наемных работников" вытекает из необходимости роста прибыли предприятия как конечного финансового результата его деятельности. Прибыль предприятия выступает как оценочный и фондообразующий показатель. На основе полученной прибыли формируются материальные фонды стимулирования работников. В то же время понятие "стимулирование" не ограничивается только материальным фактором, а включает в себя и другие формы.

"Эффективность труда" и "качество труда" являются ключевыми факторами в повышении прибыли предприятия в долгосрочном периоде.

В экономической литературе приводятся различные определения качества труда. В хозяйственной практике широко используется понятие "повышения качества продукции". Так, С.Шкурко "повышение качества продукции" определяет как "улучшение ее потребительских свойств, надежности, долговечности, технического совершенства, эстетического оформления т.д.". Таким образом, по нашему мнению, повышение качества продукции обеспечивает повышение конкурентоспособности предприятия на рынке, экономию труда и материальных ресурсов и, как следствие, рост объемов производства за счет увеличения спроса и увеличение прибыли как основного показателя деятельности предприятия.

С качеством труда тесно связана система качества. В условиях научно-технического прогресса особое значение приобретает технологический аспект качества продукции. Это подразумевает высокий уровень соблюдения технологии производства, соблюдение всех параметров готовой продукции и полуфабрикатов, соответствие ужесточающимся требованиям международных стандартов и экологическим нормам.

В современной экономике высокий уровень кооперации производства и разделения труда, что также делает необходимым соответствие продукции установленным системам качества и международной системе качества ИСО – 9000. Соответственно растущим требованиям к качеству продукции и ее соответствию, международным стандартам и системам качества, перед предприятиями встает необходимость повышения квалификации кадров. Поэтому в настоящее время все более возрастает роль систем подготовки и переподготовки кадров в соответствии с растущими требованиями к их квалификации для обеспечения необходимого качества продукции. С ростом автоматизации производства, сокращения ручного труда, а то и полной замене человека машинами квалификация кадров играет важную роль в повышении качества продукции на основе международных норм и систем.

С понятием "качество труда" неразрывно связано понятие "эффективности труда". В настоящее время "эффективность труда" определяется не только производительностью труда, но проходит через все стадии производства, начиная от разработки и кончая серийным выпуском продукции. Повышение "эффективности труда" – это совершенствование технологического процесса, снижение материалоемкости продукции, оптимизация трудового процесса работников, ведущие к росту прибыли предприятия.

Таким образом, стимулирование эффективности и качества труда работников ведет к росту прибыли и повышению конкурентоспособности предприятия на рынке. В современной экономике стимулирование работников не ограничивается только мерами материального вознаграждения, а направлено на совершенствование личности работника, формирование в нем заинтересованности в успехе организации в целом и включает в себя также другие формы, такие как социальные льготы, моральные поощрения, гуманитарные стимулы к труду и др.

С развитием предпринимательской деятельности предприятия получили свободу в решении вопросов организации производства и оплаты труда работников. Целью предоставления широких полномочий предприятиям в решении этих вопросов являлось создание предпосылок для повышения производительности труда, улучшения качества продукции и совершенствования механизма оплаты труда, позволившего бы заинтересовать работников в результатах их труда. На деле же произошло так, что старая система стимулирования работников прекратила свое существование как единая система, а ожидаемой реформы в оплате труда не произошло, что привело, во многом, к утрате заработной платой стимулирующей функции. Поэтому решение проблемы роста производства отечественной продукции, повышения ее качества невозможно в отрыве от решения вопросов стимулирования и оценки труда работников наемных.

Понятие стимулирования связано с понятием производственного коллектива. Производственный коллектив и каждый его член являются объектами стимулирования. При управлении производственным коллективом основное внимание должно уделяться организации трудового процесса и стимулированию работников. Организации управления производственным коллективом должно предшествовать четкое формулирование стоящих перед ним задач, главными из которых являются производство продукции, работ, услуг и реализация на основе полученной прибыли социальных и экономических интересов наемных работников и интересов предпринимателя-собственника имущества предприятия, организация стимулирования работников по результатам выполненной работы. Стимулирование направлено на увеличение объема, расширение ассортимента, повышение технического уровня и качества выпускаемой продукции с учетом достижений научно-технического прогресса. В свою очередь, эффективная и качественная работа влечет за собой снижение себестоимости и повышение рентабельности производства, что дает возможность дополнительно материально поощрить наемных работников.

Говоря о стимулировании наемных работников, мы подразумеваем всех работников предприятия, а не только производственных рабочих. В связи с этим необходимо разделять понятия "эффективность труда" и "производительность труда" работников. Производительность труда работников определяется не только усилиями самого работника, но и зависит от других причин: ввода новой техники и технологии, применения новых видов сырья и материалов, внедрения более совершенных форм организации производства и труда. Эффективность же труда работников целиком зависит от них самих, от их личных качеств и способностей при прочих равных условиях. Зависимость результатов деятельности фирмы от эффективности труда работников, а также других внутренних и внешних факторов приведена на рис.1

На сегодняшний день важно восстановить роль материального стимулирования на предприятии. Сущность стимулирования наемных работников заключается в следующем:

это стимулирование высоких трудовых показателей наемного работника;

это формирование определенной линии трудового поведения работника, направленной на процветание организации;

это побуждение работника к наиболее полному использованию своего физического и умственного потенциала в процессе осуществления возложенных на него обязанностей.

Рис.1. Зависимость результатов деятельности фирмы от эффективности труда работников, внешних и внутренних факторов

Поэтому стимулирование направлено на мотивацию наемного работника к эффективному и качественному труду, который не только покрывает издержки работодателя (предпринимателя) на организацию процесса производства, оплату труда, но и позволяет получить определенную прибыль. Тогда как полученная прибыль идет не только в карман работодателю (предпринимателю), а используется на выплату налогов в федеральный и местный бюджеты, на расширение производства. Таким образом, стимулирование труда наемных работников не является частным делом конкретного предприятия и организации, а играет важную роль в экономическом развитии страны, в процветании национальной экономики.

В экономике наемный работник и работодатель взаимодействуют на двух уровнях:

1)на рынке труда, где определяется ставка заработной платы и происходит заключение коллективного договора;

2)внутри предприятия, где устанавливаются системы оплаты, фиксирующие для конкретных рабочих мест, групп, работ, профессий, должностей и видов деятельности конкретные зависимости между оплатой работников и результатами их труда.

Внутри предприятия взаимоотношения между наемными работниками и работодателями строятся на основе норм труда, которые устанавливают рабочий день, интенсивность труда.

Работодатель предоставляет наемному работнику объем работ и обеспечивает ему безопасные условия труда. Наемный работник в свою очередь должен эффективно и качественно выполнять предоставленный ему объем работ в пределах существующих норм.

Таким образом, стимулирование наемных работников на предприятии тесно связано с научной организацией труда, в которую входит нормирование труда, представляющее из себя четкое определение круга трудовых обязанностей работника и тех качественных и количественных результатов труда, которые от него требуются.

Говоря о стимулировании наемных работников, надо учитывать и такое понятие как мотивация труда. Мотивация определяется двумя понятиями: потребность и вознаграждение. Потребности бывают первичные и вторичные. К первичным относятся физиологические потребности человека: еда, вода, одежда, жилище, отдых и т.п. Вторичные потребности являются по своему характеру психологическими: потребности в привязанности, уважении, успехе.

При стимулировании труда как предоставлении работнику вознаграждения за труд, которое он использует для удовлетворения своих потребностей, необходимо учитывать, что разные люди по-разному подходят к этому вопросу, определяя для себя различные ценности. Так, для человека высокого материального достатка лишнее время для отдыха может быть более значимо, чем дополнительный заработок, который он получил бы за сверхурочную работу. Для многих людей, например, работников, занимающихся интеллектуальным трудом, более значимыми будут уважение со стороны коллег и интересная работа, чем дополнительные деньги, которые он мог бы получить, займись торговлей или став коммерческим агентом.

Поэтому вознаграждение за труд может быть двух типов: внутреннее и внешнее.

Внутреннее вознаграждение – это удовольствие, получаемое человеком от работы, от уважения со стороны коллег, от причастности к коллективу.

Внешнее вознаграждение – это материальные выгоды, продвижение по служебной лестнице, повышение социального статуса.

При решении вопросов стимулирования наемных работников необходимо исходить из приоритетов в мотивации труда у работников. На различных уровнях социально-экономического развития общества различны и типы трудовой мотивации работников. При определенном материальном благополучии в обществе, уровне достатка, позволяющем не только удовлетворять первичные потребности, у работников повышенная мотивация к тому, чтобы труд приносил им удовлетворение, был значимым для них и общества. В условиях нестабильной экономической ситуации на первое место выходит удовлетворение первичных потребностей, желание заработать средства к существованию. Так, в России около 60% работников придерживаются мнения, что основной стимул к труду – это получение необходимых средств к существованию. И только около 20% на первое место ставят удовлетворение от работы, от ее социальной значимости независимо от размера оплаты. Соответственно, при создании системы стимулирования на предприятии в основу ее создания должны быть положены превалирующие над остальными типы трудовых мотиваций. В сегодняшней российской ситуации это материальный фактор как средство для существования.

Помимо этого, важно знать, как распределяются трудовые мотивации по отдельным группам работников. Именно, исходя из этого, необходимо устанавливать разные системы оплаты труда и стимулирования его эффективности и качества в целом по группам работников.

Так, руководители предприятий большее значение придают важности выполняемой работы, получению удовлетворения от трудовой деятельности (около 40%) и меньшая часть (около 35%) – материальному фактору. Остальные группы работников на первое место ставят мотивацию получения средств к существованию. Причем здесь со снижением статуса работников снижаются практически до нуля их требования к работе как к источнику удовлетворения и осознания значимости своей деятельности. Например, среди руководителей структурных подразделений предприятий около 45% на первое место ставят материальные выгоды и около 30% удовлетворение от труда, среди квалифицированных рабочих в городе соответственно 70 и 10%, на селе – 65 и 15%, среди неквалифицированных рабочих в городе соответственно 60 и 5%, на селе – 65 и 5%.

Подобного рода различия в типах трудовых мотивов легко объяснимы: руководители предприятий, руководители среднего звена, как правило, хорошо материально обеспечены, у них не бывает задержек в заработной плате, они не думают, как прокормить себя и семью. Этим и объясняются их потребности в удовлетворении от труда. Тогда как у служащих и рабочих проблемы иного уровня – они рассматривают заработную плату и, соответственно, работу только как источник средств для существования.

Все эти данные говорят о том, что при стимулировании наемных работников нужен индивидуальный подход как к работникам разного социального и должностного статуса, так и к отдельным работникам в пределах различных групп.

На сегодняшний день в ведущих западных фирмах стимулирование персонала рассматривается как элемент общей системы работы с персоналом, который неразрывно связан с нею и со всеми другими элементами системы. Этот подход предполагает, что человеческий фактор является одним из определяющих в успехе организации в условиях конкурентной борьбы на рынке. Поэтому в программу работы с персоналом помимо определения форм и методов стимулирования наемных работников входят планирование кадрового состава, качественная подготовка персонала, формирование показателей оценки как рабочих мест, так и результатов труда, тренинги по специальности и по менеджменту для руководящих кадров и другие направления работы с персоналом.

Например, в немецкой авиакомпании "Люфтганза" направление работы "Персонал" стоит на втором месте после направления "Финансы". В направление "Персонал" входят составной частью такие программы как определение заработной платы, формирование системы основных производственных показателей, формирование системы оценки этих показателей. Таким образом, работе с персоналом и, в частности, разработке методов стимулирования наемных работников уделяется самое серьезное внимание наряду с финансами и прочими первоочередными направлениями работы. Программы в области работы с персоналом в авиакомпании "Люфтганза" приведены на рис.2.

Рис.2. Программы в области работы с персоналом в авиакомпании "Люфтганза"

Вопросами организации труда и его оплаты на межгосударственном уровне занимается Международная организация труда (МОТ). МОТ утверждает основные положения по различным вопросам организации, оплаты и охраны труда, позволяющие привести существующие процедуры к современным цивилизованным формам, одобренным государствами-членами МОТ.

Структура затрат работодателей на рабочую силу утверждена МОТ в Резолюции XI Международной конференции по статистике труда. По методологии МОТ затраты на рабочую силу подразделяются на десять укрупненных видов, однотипных по своему содержанию и имеющих общие задачи регулирования. К затратам на рабочую силу относятся:

1)прямая заработная плата;

2)оплата за неотработанное время;

3)единовременные премии и поощрения;

4)расходы на питание, топливо и другие натуральные выдачи;

5)расходы по обеспечению работников жильем;

6)расходы на социальную защиту;

7)расходы на профессиональное обучение;

8)расходы на культурно-бытовое обслуживание;

9)затраты, не вошедшие в ранее приведенные классификационные группы;

10)налоги, относимые к затратам на рабочую силу.

Таким образом, можно заметить, что в затраты на рабочую силу МОТ отнесла все те материальные и социальные стимулы, которые обычно используют российские и, в большей степени, зарубежные предприятия в стимулировании своих работников с целью повышения эффективности и качества труда.

В нашей стране разработкой теоретических подходов и возможностей их практической реализации в области стимулирования наемных работников занимается ряд известных ученых: Н.А.Волгин, Ю.П.Кокин, Р.А.Яковлев, К.Ю.Королевский, Е.К.Медведева и другие. В настоящее время в научной литературе высказываются различные мнения и по вопросу зависимости индивидуальной заработной платы работника от конечных результатов деятельности предприятия. Часть ученых придерживается мнения о нерациональности такой связи по причине зависимости результата, в первую очередь, от умелых действий администрации предприятия, другие, наоборот, настаивают на обратном.

Заработная плата, по мнению Ю.Кокина, несет в себе две основных функции:

1)возмещает стоимость рабочей силы, благодаря чему обеспечивается ее участие как непосредственно в процессе производства, так и на рынке труда;

2)экономически побуждает работников к повышению затрат труда путем соизмерения оплаты рабочей силы с количеством и качеством затраченного труда.

В нынешней экономической ситуации заработная плата на большинстве предприятий России не выполняет обе свои функции.

Нынешний уровень заработной платы не может возместить стоимость рабочей силы на большинстве российских предприятий. Спад производства и отсутствие платежеспособного спроса не дают возможности предприятиям повышать размер заработной платы до уровня возмещения стоимости рабочей силы.

Тем более не выполняется вторая функция заработной платы, которая несет в себе стимулирующую роль к эффективному и качественному труду.

Рабочая сила обесценилась, соответственно низкий уровень заработной платы, не возмещающий даже стоимость рабочей силы, не может нести роль стимула к труду. Как результат, большинство просто числится на предприятии, получая невысокую заработную плату, а производительность труда упала до минимальных величин.

В то же время, говоря о заработной плате как функции возмещения стоимости рабочей силы, надо учитывать, что эта функция крайне важна, так как удовлетворяет первоочередные физиологические, социальные и культурные потребности работников. К такого рода потребностям относятся:

1)питание;

2)одежда;

3)предметы домашнего обихода;

4)содержание жилища;

5)медицинское обслуживание;

6)общее и профессиональное образование;

7)удовлетворение социальных нужд в период трудовой деятельности и после ее завершения;

8)содержание нетрудоспособных членов семьи.

Соответственно, заработная плата должна удовлетворять эти потребности человека как первейшие по необходимости в жизни. А на втором этапе заработная плата должна нести функцию стимулирования наемных труда работников с целью повышения, с одной стороны, эффективности производства и увеличения прибыли, а с другой стороны, повышения материального благосостояния работников.

В связи со всем сказанным может возникнуть вопрос, а сопоставимы ли оплата труда наемных работников с учетом результатов их труда, с одной стороны, и возмещение стоимости рабочей силы, не связанное с результатами труда, с другой стороны?

Вот мнение Ю.Кокина:

"Ориентация заработной платы на затраты по воспроизводству рабочей силы не означает, что оплата труда наемных работников должна перестать быть формой распределения по труду. Один из предлагаемых сегодня подходов к организации заработной платы отрицает ее связь с результатами труда и конечными показателями деятельности предприятия. Такая постановка вопроса весьма сомнительна. Оплата работников обязательно должна быть связана с индивидуальными трудовыми достижениями, а индивидуальный трудовой контракт, заключаемый с работником, предусматривать именно такой подход".

Как считает Ю.Кокин, "понимание экономической природы заработной платы как стоимости (цены) рабочей силы означает, что ее уровень должен быть ориентирован на соответствие прожиточному минимуму и потреблению на уровне минимального потребительского бюджета. Что же касается дифференциации в оплате по профессионально-квалификационным группам работников, по сферам приложения труда, то в основе ее должны лежать различия в сложности, интенсивности и результативности труда, следовательно, основные методические принципы, связанные с распределением по труду, не теряют своего значения при построении обоснованной системы оплаты и стимулирования труда".

Мы полностью согласны с мнением Ю.Кокина, что точка зрения о нерациональности связи индивидуального заработка работника с конечными результатами работы предприятия в целом ошибочна. Сторонники этого подхода утверждают, что от труда каждого работника конечный результат практически не зависит, а зависит он от умения руководителей рационально организовать производство и управление. Безусловно, хорошее руководство организацией является главным условием в ее успехе. И как бы ни работали подчиненные, при отсутствии должного руководства успеха не будет. В то же время и при хорошем руководстве успех организации определяется усилиями не одних руководителей, а качественным и эффективным трудом всего коллектива, каждого работника в отдельности. И как показывает зарубежный опыт, для создания эффективной системы стимулирования наемных работников необходимо применять современные формы оплаты, которые, с одной стороны, гарантируют определенный минимум заработной платы, а с другой, ставят заработок работника в зависимость от конечных результатов деятельности организации.

Кроме того, в последнее время незаслуженно забыто такое понятие как научная организация труда (НОТ). В то же время без использования положений НОТ добиться хороших результатов в организации труда нельзя.

Возникает вопрос, какое отношение НОТ имеет к стимулированию эффективности и качества работы? Ответ на него прост. Во-первых, стимулирование является частью научной организации. Во-вторых, все остальные вопросы, которые рассматривает НОТ, предшествуют в своем решении стимулированию, и создание системы стимулирования после решения этих вопросов завершает процесс организации производства в предпринимательской деятельности.

1.2 Принципы создания системы стимулирования на предприятии

Современный этап экономических реформ в России характеризуется тем, что предприятия работают в обстановке растущих требований различных общественных групп. В этой связи особую актуальность приобретает создание эффективной системы стимулирования наемных работников.

Рассмотрим некоторые направления решения этой задачи.

При создании системы стимулирования следует исходить из разработанных в теории управления и применяемых в рыночной экономике принципов:

комплексность;

системность;

регламентация;

специализация;

стабильность;

целенаправленное творчество.

Остановимся на сущности этих принципов.

Первый принцип – комплексность. Комплексность предполагает, что необходим всесторонний подход с учетом всех возможных факторов: организационных, правовых, технических, материальных, социальных, моральных и социологических. Организационные факторы – это установление определенного порядка проведения работ, разграничение полномочий, формулирование целей и задач. Как уже было сказано, правильная организация производственного процесса закладывает фундамент под дальнейшую эффективную и качественную работу.

С организационными факторами тесно взаимодействуют правовые факторы, которые служат цели обеспечения соответствия прав и обязанностей работника в процессе труда с учетом возложенных на него функций. Это необходимо для правильной организации производства и дальнейшего справедливого стимулирования.

Технические факторы предполагают обеспечение персонала современными средствами производства и оргтехникой. Так же как и организационные, эти аспекты являются основополагающими в работе предприятия. Материальные факторы определяют конкретные формы материального стимулирования: заработную плату, премии, надбавки и т.д. и их размер. Социальные факторы предполагают повышение заинтересованности работников путем предоставления им различных социальных льгот, оказания социальной помощи, участия работников в управлении коллективом. Моральные факторы представляют комплекс мероприятий, целью которых является обеспечение положительного морально-нравственного климата в коллективе, правильный подбор и расстановку кадров, различные формы моральных поощрений. Физиологические факторы включают комплекс мероприятий, направленных на сохранение здоровья и повышение работоспособности сотрудников. Эти мероприятия проводятся в соответствии с санитарно-гигиеническими, эргономическими и эстетическими требованиями, которые содержат в себе нормы по оснащению рабочих мест и установлению рациональных режимов труда и отдыха. Физиологические факторы играют не менее важную роль в повышении эффективности и качества выполняемой работы, чем остальные.

Все перечисленные факторы должны применяться не по отдельности, а в совокупности, что дает гарантию получения хороших результатов. Именно тогда станет реальностью значительное повышение эффективности и качества работы.

Принцип комплексности уже в своем названии определяет проведение указанных мероприятий не по отношению к одному или нескольким сотрудникам, а по отношению ко всему коллективу предприятия. Такой подход даст значительно больший эффект на уровне всего предприятия.

Второй принцип – системность. Если принцип комплексности предполагает создание системы стимулирования с учетом всех ее факторов, то принципе системности предполагает выявление и устранение противоречий между факторами, их увязку между собой. Это дает возможность создания системы стимулирования, которая внутренне сбалансирована за счет взаимного согласования ее элементов и способна эффективно работать на благо организации. Примером системности может быть система материального и морального стимулирования наемных работников, основанная на результатах контроля качества и оценки вклада работника, то есть существует логическая взаимосвязь между качеством и эффективностью работы и последующим вознаграждением.

Третий принцип – регламентация. Регламентация предполагает установление определенного порядка в виде инструкций, правил, нормативов и контроль за их выполнением. В этой связи важно разграничить те сферы деятельности работников, которые требуют жесткого соблюдения инструкций и контроля за их выполнением, от тех сфер, в которых работник должен быть свободен в своих действиях и может проявить инициативу. При создании системы стимулирования объектами регламентации должны быть конкретные обязанности того или иного сотрудника, конкретные результаты его деятельности, затраты труда, то есть каждый сотрудник должен иметь полное представление о том, что входит в его обязанности и каких результатов от него ждут. Кроме того, необходима регламентация и в вопросе оценки конечной работы, то есть должны быть четко установлены те критерии, по которым будет оцениваться конечная работа сотрудника. Такая регламентация, тем не менее, не должна исключать творческий подход, который в свою очередь также должен быть учтен в последующем вознаграждении работника.

Регламентация содержания выполняемой работы сотрудников предприятия должна решать следующие задачи:

1) определение работ и операций, которые должны быть возложены на работников;

2) обеспечение работников необходимой им для выполнения возложенных на них задач информацией;

3) распределение работ и операций между подразделениями предприятия по принципу рациональности;

4) установление конкретных должностных обязанностей для каждого работника в соответствии с его квалификацией и уровнем образования.

Регламентация содержания труда служит повышению эффективности выполняемой работы.

С точки зрения стимулирования выполняемой работы очень важную роль играет регламентация результатов выполняемой работы. Она включает в себя:

определение ряда показателей, характеризующих деятельность подразделений предприятия и каждого работника в отдельности, которые учитывали бы вклад подразделений и отдельных работников в общий результат деятельности предприятия;

определение количественной оценки по каждому из показателей;

создание общей системы оценки вклада работника в достижение общих результатов деятельности с учетом эффективности и качества выполняемой работы.

Таким образом, можно сказать, что регламентация в вопросах стимулирования играет очень важную роль, упорядочивая систему стимулирования на предприятии.

Четвертый принцип – специализация. Специализация – это закрепление за подразделениями предприятия и отдельными работниками определенных функций и работ в соответствии с принципом рационализации. Специализация является стимулом к повышению производительности труда, возрастанию эффективности и улучшению качества работы.

Пятый принцип – стабильность. Стабильность предполагает наличие сложившегося коллектива, отсутствие текучести кадров, наличие определенных задач и функций, стоящих перед коллективом и порядке их выполнения. Любые изменения, происходящие в работе предприятия, должны проходить без нарушения нормального выполнения функций того или иного подразделения предприятия или сотрудника. Только тогда не будет снижения эффективности и качества выполняемой работы.

Шестой принцип – целенаправленное творчество. Здесь необходимо сказать о том, что система стимулирования на предприятии должна способствовать проявлению работниками творческого подхода. Сюда можно отнести и создание новых, более совершенных изделий, технологий производства и конструкций применяемой техники или видов материалов, и поиск новых, более эффективных решений в области организации производства и управления.

На основе результатов творческой деятельности предприятия в целом, структурного подразделения и каждого отдельного работника предусматриваются меры материального и морального стимулирования. У работника, знающего, что предложение, выдвинутое им, принесет ему дополнительные материальные и моральные выгоды, появляется желание творчески мыслить. Особенно серьезно нужно подойти к стимулированию творческого процесса в научно-конструкторских коллективах.

При организации системы стимулирования на предприятии необходимо учитывать пропорции в оплате между простым и сложным трудом, между работниками различных квалификаций.

Важное значение при организации системы стимулирования имеет редукция труда, то есть сведение сложного труда к простому. Принципы редукции труда одинаковы и для плановой и для рыночной экономик и не могут меняться при реформировании системы оплаты труда. Это подтверждает и зарубежный опыт.

Суть редукции труда состоит в том, что различия между простым и сложным трудом сводятся к двум факторам. Первый фактор определяет, что более сложный труд соответствует более высокой квалификации работников и, соответственно, имеет большую стоимость по сравнению с более простым трудом. Второй фактор состоит в том, что труд различной сложности создает в единицу времени и различную стоимость. А значит, более сложный труд создает большую стоимость продукции и имеет большую стоимость в единицу времени, чем простой труд. Этим положениям редукции труда соответствует суть тарифной системы на предприятии. Цены на различные виды труда принимают форму тарифных ставок. Тарифная ставка − это мера, соответствующая цене труда работника определенной профессии и квалификации. Поэтому на большинстве предприятий используют тарифную систему оплаты труда как базовую. Тарифная система определяет соотношения в оплате труда, различного по сложности, профессии и квалификации на основании минимальной тарифной ставки. Преимущества тарифной системы как базовой постоянной части в оплате труда подтверждает зарубежный опыт (в частности, немецкий) организации оплаты труда на предприятии.

При создании системы стимулирования на предприятии необходимо придерживаться принципа гибкости системы. Гибкие системы стимулирования позволяют предпринимателю, с одной стороны, обеспечить работнику определенные гарантии получения заработной платы в соответствии с его опытом и профессиональными знаниями, а с другой стороны, поставить оплату труда работника в зависимость от его личных показателей в работе и от результатов работы предприятия в целом.

Гибкие системы стимулирования на сегодняшний день получили широкое распространение в зарубежных странах с развитой экономикой. Причем гибкость в оплате труда проявляется не только в виде дополнительных индивидуальных доплат к заработной плате. Спектр гибких выплат достаточно широк. Это и индивидуальные надбавки за стаж, опыт, уровень образования и т.д., и системы коллективных премий, рассчитанные, в первую очередь, на рабочих, и системы участия в прибылях, рассчитанные на специалистов и управленцев, и гибкие системы социальных льгот. Только применение всех форм стимулирования, рассчитанных на применение по отношению ко всем работникам организации, может дать необходимый эффект. Как показывает опыт, на российских предприятиях в настоящее время основными проблемами в механизме стимулирования наемных работников являются:

1)недостаточная гибкость механизма формирования оплаты труда, его неспособность реагировать на изменения в эффективности и качестве труда отдельного работника;

2)отсутствие вообще какой-либо оценки или необъективная предпринимателем оценка индивидуальных трудовых показателей наемных работников;

3)отсутствие справедливой оплаты труда руководителей, специалистов и служащих; наличие необоснованных соотношений в оплате их труда;

4)негативное отношение персонала к размеру оплаты их труда и к существующей системе оплаты.

Все эти проблемы, которые стоят перед предприятиями при решении вопросов об оплате труда, преодолимы с использованием российского и зарубежного опыта.

Так, недостаточная гибкость в оплате труда решается введением современных форм вознаграждения, зависящих от результатов трудовой деятельности. Такими формами являются гибкие системы оплаты, где наряду с постоянной частью заработка есть переменная часть в виде участия в прибылях, коллективных премий и т.д.

Вопросы необъективной оценки результатов деятельности наемных работников связаны опять же с устаревшим механизмом оплаты труда, не учитывающим индивидуальные достижения работника и результат деятельности предприятия в целом. Справедливая система оценки может быть создана на основе описания рабочего места и должностных обязанностей работника для определения постоянной части заработной платы. И на основе участия в прибылях по отношению к гибкой части заработка.

Справедливая оплата руководителей, специалистов и служащих также должна быть основана на тех же принципах, но с применением специфических для этих категорий работников показателей, учитывающих сложность решаемых задач, уровень ответственности, число подчиненных и др.

Именно с применением гибких систем оплаты труда, с использованием обоснованной оценки рабочего места и должностных обязанностей и последующим участием работников в прибылях и коллективных премиях за снижение доли затрат на оплату труда в себестоимости продукции может быть преодолено негативное отношение персонала организации к существующей системе оплаты их труда и размеру этой оплаты.

Результатом действия системы стимулирования на предприятии должно быть повышение эффективности деятельности предприятия, чего можно добиться, в свою очередь, за счет повышения эффективности и качества труда каждого работника предприятия. При этом предпринимателю нужно руководствоваться необходимостью привлечения и сохранения на длительный срок высококвалифицированных работников, повышения производительности труда и повышения качества выпускаемой продукции, увеличения отдачи от вложений в персонал, повышения заинтересованности работников не только в личных успехах, но и в успехах всего предприятия в целом и, наконец, повышения социального статуса работников.

Поэтому применяются как материальные, так и нематериальные формы стимулирования персонала, которые включают заработную плату, различные системы участия в прибылях, системы коллективного премирования, индивидуализацию заработной платы, моральные стимулы, стимулирование работников, занимающихся творческим трудом, путем применения свободного графика работы, социальные льготы для сотрудников.

Предприниматель, решая вопрос о создании на предприятии системы стимулирования наемных работников, должен учитывать и такой макропоказатель, не зависящий от эффективности и качества труда работников и коллектива предприятия в целом, как индекс потребительских цен. Соответственно, наличие такого показателя делает необходимым автоматическую индексацию заработной платы с учетом изменения индекса цен за определенный период.

Механизм индексации заработной платы существует в одиннадцати западноевропейских странах, США и Японии и носит различный характер. В Бельгии, Дании, Греции, Италии, Люксембурге и Нидерландах он носит общенациональный характер и закреплен в общенациональных трехсторонних соглашениях между предпринимательскими объединениями, профсоюзами и государством. Такой механизм гарантирует повышение заработной платы либо на периодической основе (ежеквартально или ежегодно), либо при достижении заранее установленного предела ("порога") индекса цен (свыше 3%).

В США, Японии, Финляндии, Франции, Испании, Швейцарии и Великобритании индексация заработной платы осуществляется без участия государства на уровне фирм или отраслей путем заключения коллективных соглашений между работодателями и профсоюзами. Здесь основой для индексации заработной платы является достижение "порога" индекса цен (5-7%).

В Австрии, Ирландии, Норвегии, Португалии и Швеции механизм индексации заработной платы не существует, а в Германии запрещен законодательно. Тем не менее, реальная индексация заработной платы существует и здесь и, как правило, закреплена в коллективных договорах.

При решении вопроса об индексации заработной платы на государственном уровне необходимо выбрать базу для расчета индекса цен. В большинстве зарубежных стран такой базой является общенациональный индекс цен (табл.2).

При решении вопроса об индексации по коллективным договорам на уровне фирм за базу обычно принимают индекс цен на местном уровне.

В США индексация заработной платы основана на национальном индексе цен либо на местном индексе. Индексация закрепляется в коллективном договоре в виде фиксированной прибавке к часовой тарифной ставке при определенном повышении индекса цен. Обычно прибавка составляет один цент к часовой тарифной ставке за каждые 0,3 пункта повышения индекса цен.

Таблица 2

Механизм индексации заработной платы в странах, где он закреплен на государственном уровне

|  |  |
| --- | --- |
| Страны | Механизм индексации заработной платы |
| Бельгия | Повышение заработной платы основано на росте индекса цен, рассчитываемого ежемесячно Министерством экономических дел за последние четыре месяца. По большинству соглашений "порог" индекса, с которого начинается повышение заработной платы, составляет 2%. Индексация касается обычно всего заработка. В последние годы устанавливается "потолок", выше которого заработная плата не индексируется. |
| Дания | Повышение заработной платы основано на росте индекса цен, рассчитываемого два раза в год официальными статистическими органами. Индекс цен исключает цены на топливо и энергию. При достижении индекса цен 3% и более к заработной плате добавляется твердая денежная сумма, которая выплачивается в течение шести месяцев. Для категории служащих надбавка выше на 60%, чем для рабочих. Индексации подлежит общий заработок.  |
| Италия | Повышение заработной платы категории рабочих основано на росте специального индекса цен, рассчитываемого центральными статистическими органами ежеквартально. Каждый пункт изменения индекса цен оценивается в 6800 лир. Кроме этого, существует индексация заработной платы руководящих кадров, основанная на обычном индексе потребительских цен. Цена пункта изменения этого индекса оценивается в 300 лир за один год. |
| Нидерланды | Повышение заработной платы основано на специальном индексе цен, исключающем цены на медицинское обслуживание и косвенные налоги. Индексация проводится два раза в годв размере, эквивалентном росту цен, то есть при повышении цен на 2,5% заработная плата увеличивается соответственно на 2,5%. |

В таблице 3 приведен пример индексации заработной платы, закрепленной в коллективном договоре компании "Локхид эйркрафт корпорейшн".

Таблица 3

Пример индексации заработной платы в компании "Локхид эйркрафт корпорейшн"

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Индекс цен за предшествующий квартал (1967г.=100)  | Суммарная прибавка к часовой тарифной ставке, центов  | Индекс цен за предшествующий квартал (1967г.=100) | Суммарная прибавка к часовой тарифной ставке, центов |
| 149,3 | 0 | 150,9-151,1 | 6 |
| 149,4-149,6 | 1 | 151,2-151,4 | 7 |
| 149,7-149,9 | 2 | 151,5-151,7 | 8 |
| 150,0-150,2 | 3 | 151,8-152,0 | 9 |
| 150,3-150,5 | 4 | 152,1-152,3 | 10 |
| 150,6-150,8 | 5 | и т.д. |  |

В России в условиях инфляции и роста цен, безусловно, на наш взгляд, необходимо предусмотреть на государственном уровне механизм индексации заработной платы. В то же время, как нам кажется, повышение заработной платы должно касаться не всего заработка рабочего, а только базовой гарантированной ставки оплаты труда. В противном случае механизм индексации заработной платы может вступить в противоречие с механизмом стимулирования работников. Здесь также можно обратиться к опыту развитых зарубежных стран.

В конце 70-х − начале 80-х годов рост цен в этих странах достиг значительных размеров, что привело к индексации доходов работников, но в то же время ослабило мотивацию работников. Связано это с двумя обстоятельствами:

1)индексация заработной платы обесценивает такие методы стимулирования как премии, индивидуальные надбавки и т.п., так как рост заработной платы не связан с достижениями работников;

2)повышение заработной платы в соответствии с индексом цен на основе твердых надбавок к заработной плате приводит к уравнительности в оплате труда работников с разной квалификацией и результатами труда.

Таким образом, индексация заработной платы снижает стимулирующую функцию заработной платы и ведет к росту цен из-за увеличения издержек на рабочую силу. В то же время в условиях инфляции индексация заработной платы неизбежна.

Поэтому, на наш взгляд, необходима индексация только базовой заработной платы без учета дополнительных выплат как неизбежная мера социальной защиты населения в виде эквивалентной надбавки к тарифной ставке пропорционально росту цен, а не в виде твердых надбавок, уравнивающих работников с разной квалификацией и результатами труда. В то же время все дополнительные выплаты (премии, из прибыли и т.д.) должны зависеть только от производственных результатов и начисляться с ростом эффективности производства и увеличением прибыли.

Таким образом, при создании системы стимулирования на предприятии необходимо учитывать, что в регулировании оплаты труда принимают участие также и государственные органы. Обычно участие ведется по четырем основным направлениям:

- установление гарантированного минимума заработной платы;

- налоговая политика (в отношении доходов и заработной платы);

- индексация доходов или компенсация их падения при росте цен;

- прямое регулирование заработной платы в государственном секторе экономики.

В соответствии с законодательством Российской Федерации заключение отраслевых тарифных соглашений и коллективных договоров на предприятиях в части заработной платы происходит на фоне соблюдения ряда регулирующих параметров и ограничений, в том числе:

- прожиточного минимума, который по Указу Президента должен использоваться для обоснования минимальных доходов и ежеквартального пересмотра минимальной заработной платы;

- индекса потребительских цен на товары и услуги, который служит основой ежеквартального повышения доходов населения;

- единой тарифной сетки для бюджетных отраслей (и рекомендуемой для коммерческих), устанавливающей фиксированные соотношения по квалификации;

- действующего трудового законодательства, предусматривающего повышенную оплату тяжелых вредных условий труда, компенсации за работу в ночное время, сверхурочно, в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и другие льготы и гарантии по заработной плате;

- размеров налогообложения фонда оплаты и средств на потребление предприятия, доходов физических лиц;

-обязательных страховых платежей по социальному страхованию, коллективных и личных.

Система стимулирования на предприятии должна четко определять свои цели, устанавливать виды стимулирования в соответствии с достигаемыми результатами, определять систему оценки, период и сроки выплат вознаграждения.

Любые виды стимулирования должны быть целевыми и гласными, потому что ожидать от сотрудников улучшения эффективности и качества выполняемой работы можно только тогда, когда они знают, что их труд оплачивается справедливо.

Система стимулирования должна соответствовать принципу: оплата должна соответствовать труду.

Говоря о системе стимулирования наемных работников, необходимо выделить основные требования к ней. На наш взгляд, к таковым можно отнести:

1)ясность и конкретность системы стимулирования в целом, положений о заработной плате и дополнительных выплатах;

2)четкое изложение трудовых обязанностей работника;

3)создание системы объективной оценки работников и исключение субъективности в оценке;

4)зависимость размера заработной платы от сложности и ответственности работы;

5)возможность неограниченного роста заработной платы с ростом индивидуальных результатов работника;

6)учет в оплате труда уровня значимости тех или иных работ для предприятия;

7)равная оплата работников с одинаковой сложностью и ответственностью выполняемых работ в различных подразделениях предприятия (относится к базовой оплате без учета дополнительных выплат по результатам).

Таким образом, при создании системы стимулирования необходимо учитывать весь комплекс вопросов, включая и государственное регулирование размера оплаты труда.

1.3 Социальная политика на предприятии

Важную роль в долгосрочном стимулировании наемных работников к длительной эффективной работе на предприятии играют социальные льготы, которые предоставляют предприятия своим работникам. Социальные льготы могут быть как гарантированы государством, так и добровольно предоставлены предприятием своим работникам.

Гарантированные государством социальные льготы обязательны для предприятий всех форм собственности и поэтому несут в себе не стимулирующую роль, а роль социальных гарантий и социальной защиты трудоспособных членов общества, имеющих работу. К таким льготам относятся: ежегодный оплачиваемый отпуск, оплачиваемый больничный лист и др. Эти льготы носят обязательный характер.

Но предприятие может предоставлять своим сотрудникам льготы и не предусмотренные законом. Это делается для привлечения на предприятие новых работников, снижения текучести кадров, стимулирования эффективной и качественной работы. Кроме того, работодатели, предоставляя наемным работникам социальные льготы, преследуют и такие цели, как снижение профсоюзной активности, предотвращение забастовок, привлечение и закрепление на предприятии квалифицированных кадров.

Социальные льготы являются особой формой участия сотрудника в экономическом успехе предприятия. В современной экономике условием успеха фирмы является не только максимизация прибыли, но и социальное обеспечение сотрудника, развитие его личности.

В связи с этим можно выделить ряд функций добровольно предоставляемых предприятием своим сотрудникам социальных льгот:

1)приведение в соответствие целей и потребностей сотрудников с целями предприятия;

2)выработка особой психологии у сотрудников, когда они отождествляют себя со своим предприятием;

3)повышение производительности, эффективности и качества труда и готовности сотрудников к эффективной работе на благо предприятия;

4)социальная защита сотрудников на более высоком уровне, чем это предусмотрено законодательством;

5)создание положительного микроклимата в трудовом коллективе предприятия;

6)создание положительного имиджа о предприятии у его сотрудников и у общественного мнения.

Какие же социальные льготы могут быть предоставлены своим сотрудникам предприятием?

Такие добровольные социальные льготы можно разделить на четыре вида:

1)социальные льготы в денежном выражении;

2)обеспечение сотрудников дополнительной пенсией по старости;

3)предоставление сотрудникам права пользования учреждениями социальной сферы предприятия;

4)социальная помощь семье и организация досуга работников и членов их семей.

Социальные льготы в денежном выражении несут в себе принцип, аналогичный денежному вознаграждению. К таким льготам может быть отнесено право приобретения для сотрудников акций предприятия по сниженной цене. Тем самым достигается цель вовлечения наемного работника в совладение предприятием, что формирует у работников чувство хозяина, бережное отношение к имуществу предприятия. Формы участия наемного работника в капитале предприятия могут быть разными. Это и бесплатные акции, и обычные акции со скидкой на определенный процент от рыночного курса акций, и привилегированные акции без права голоса на общем собрании акционеров.

Кроме того, к социальным льготам в денежном выражении относятся различные выплаты работникам к личным торжествам, скажем, по случаю 10-, 20-, 30-летнего и т.д. юбилеев служебной деятельности на предприятии в сочетании со специальным отпуском. Причем размер выплаты и длительность дополнительного отпуска могут зависеть от стажа работы на предприятии.

К подобного рода льготам относятся и предоставление руководителям и особо одаренным инженерно-техническим работникам служебных автомобилей, персональных кабинетов и т.д.

Обеспечение сотрудников дополнительной пенсией по старости также несет существенную стимулирующую роль для сотрудников. Работники держатся за свою работу, зная, что после выхода на пенсию они получат от предприятия дополнительную поддержку, что, в свою очередь, поможет им сохранить жизненный уровень, не спуститься вниз по социальной лестнице.

Серьезную стимулирующую роль, особенно во времена кризисов и инфляции, несет в себе предоставление сотрудникам права пользования учреждениями социальной сферы предприятия.

Такого рода социальные услуги можно разделить на четыре группы:

1)организация питания сотрудников;

2)обеспечение жильем и льготами по его приобретению;

3)организация медицинской помощи;

4)социально-консультативная помощь.

Расходы на организацию питания сотрудников обычно работник и предприятие делят между собой. Работник оплачивает только заготовительную стоимость продуктов, а предприятие оплачивает остальные расходы на организацию питания (заработная плата поваров, содержание помещения столовой и т.д.). Таким образом, сотрудник оплачивает 1/3 расходов на питание, а предприятие берет на себя оставшиеся 2/3 расходов.

Очень серьезную стимулирующую роль несет в себе обеспечение сотрудников жильем и льготами по его приобретению. Здесь могут быть различные варианты. Так, например, предприятие строит жилье, а квартиры сдает внаем сотрудникам по льготным низким ценам. При этом сотрудник имеет возможность постепенно за время работы на предприятии выкупить жилье и к моменту выхода на пенсию решить жилищную проблему. Предприятие также может предоставить сотруднику ипотечную ссуду под низкий процент для покупки жилья.

Конечно, решение жилищных проблем сотрудников под силу только крупным организациям. Тем не менее, это серьезно стимулирует длительную работу на предприятии и значительно снижает текучесть кадров. Особенно это актуально в условиях России, где жилищная проблема является наиболее трудно решаемой для широких слоев населения.

Организация медицинской помощи включает в себя прикрепление сотрудников к учреждениям здравоохранения и оказание им необходимой медицинской помощи за счет организации.

Наконец, предприятие может организовать социально-консультативную помощь для тех сотрудников, у кого имеются какие-либо проблемы, требующие вмешательства психолога, юриста или каких-то других специалистов. Скажем, юридическая служба предприятия может оказывать консультативную помощь сотрудникам по различным правовым вопросам. Некоторым сотрудникам, страдающим алкоголизмом, показывающим плохие результаты работы или имеющим проблемы в семейной жизни может быть предоставлена помощь психолога.

Социальная помощь семье и организация досуга работников и членов их семей играет также важную роль в социальной политике предприятия. Вариантами такой социальной помощи могут быть создание собственных детских садов для детей сотрудников, восстановление в должности матерей, уволившихся для ухода за ребенком.

Организация досуга для сотрудников и членов их семей может включать организацию различных культурных и физкультурно-оздоровительных мероприятий, организацию для детей сотрудников предприятия новогодних елок, экскурсий и т.д.

В современных условиях предприятие, которое хочет быть лидером на рынке по качеству производимых товаров и предлагаемых услуг, должно самым серьезным образом отнестись к разработке социальной политики в отношении своих сотрудников. Социальная политика на предприятии должна быть ориентирована на успех предприятия на рынке. А поэтому отношения между наемным работником и работодателем не могут рассматриваться только как отношения «деньги за работу». Социальные льготы, которые предоставляет предприятие своим сотрудникам, должны быть привлекательны для них и выгодны для обеих сторон − и для предприятия, и для наемного работника.

Поэтому есть ряд принципов, которым должна отвечать существующая на предприятии система социальных льгот для сотрудников:

1)необходимо выявить материальные и нематериальные потребности сотрудников;

2)необходимо в полном объеме информировать сотрудников о предоставляемых им социальных льготах, а также об их дополнительном, сверх государственных льгот, характере;

3)предоставляемые социальные льготы должны быть экономически оправданы и применяться только с учетом бюджета предприятия;

4)социальные льготы, которые уже предоставлены работникам государством, не должны применяться на предприятии;

5)система социальных льгот должна быть понятной сотрудникам и каждый сотрудник должен знать за что, за какие заслуги ему положена или не положена та или иная льгота.

В настоящее время получает развитие новая концепция социальной политики на предприятии, которая носит название кафетерийной. Суть ее заключается в том, что предприятие предоставляет своему сотруднику определенную корзину социальных льгот на определенную сумму, из которой он может самостоятельно выбрать те или иные социальные льготы и варьировать их в пределах существующего бюджета, то есть составлять для себя так называемое «социальное меню».

В области предоставления социальных льгот накоплен значительный зарубежный опыт (табл.4).

В области предоставления своим работникам пакетов гибких социальных льгот в пределах существующего бюджета по выбору работника существует не только зарубежный, но и российский опыт. Так, в корпорации «Парус» провели опрос персонала по их предпочтениям в выборе социальных льгот из общего пакета. В качестве видов льгот были предложены следующие:

профессиональное обучение;

медицинское обслуживание;

спорт;

жилье;

отдых;

компенсации за транспортные расходы;

питание.

Таблица 4

Доля работников, получавших в 1985 г. основные виды выплат и льгот в крупных и средних фирмах США (в %, ко всем занятым в этих фирмах)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Виды выплат и льгот | Все занятые | Специалисты и управляющие | Техники и служащие | Производственные рабочие |
| Страхование пенсионное (кроме государственного) | 80 | 81 | 82 | 78 |
| Страхование жизни | 96 | 97 | 96 | 96 |
| Страхование по болезни и производственному травматизму | 96 | 97 | 96 | 96 |
| Обеспечение бесплатной медицинской помощью | 61 | 56 | 51 | 69 |
| Оплата больничных услуг | 96 | 97 | 95 | 95 |
| Оплата ухода за больным на дому | 54 | 57 | 54 | 52 |
| Оплата частных медицинских сестер | 91 | 96 | 94 | 86 |
| Оплата услуг зубных врачей | 73 | 77 | 73 | 70 |
| Оплаченный отпуск | 99 | 99 | 100 | 99 |
| Оплаченные праздничные дни | 99 | 99 | 100 | 96 |
| Оплаченное время перерывов в работе | 72 | 58 | 70 | 81 |
| Оплаченное обеденное время | 10 | 3 | 3 | 17 |
| Оплаченные отпуска по личным мотивам | 26 | 33 | 37 | 18 |
| Оплаченное время нетрудоспособности | 67 | 93 | 92 | 41 |
| Участие в распределении прибылей | 18 | 19 | 22 | 16 |
| Льготная продажа акций | 24 | 29 | 28 | 19 |
| Предоставление услуг для отдыха и развлечений | 93 | 82 | 41 | 24 |
| Предоставление различных видов помощи для продолжения образования | 76 | 86 | 84 | 68 |
| Частичная оплата питания в столовых предприятий | 21 | 28 | 26 | 16 |

Наибольшее количество персонала корпорации отдало предпочтение профессиональному обучению, спорту и здоровью.

Конечно, на предприятиях менее благополучных предпочтения могут касаться жилья и питания как наиболее важных в существовании работника. Тем не менее, предоставление гибких социальных льгот и компенсаций − один из очень действенных методов стимулирования, который будет получать все большее развитие с развитием социально-трудовых отношений в обществе. В качестве нематериального метода стимулирования используется фактор свободного времени.

Это «гуманитарный» стимул к труду. Здесь возможны три варианта:

Предоставление сотрудникам дополнительного отпуска. Отпуск обычно предоставляется за специфический труд или за особые условия труда, когда они отличаются от нормативных по санитарным, гигиеническим и трудовым нормам (вредные условия труда, ненормированный рабочий день и т.д.). Отпуска за особые условия труда гарантированы в Российской Федерации Кодексом Законов о Труде. Дополнительный отпуск компенсирует работникам высокие затраты физической или умственной энергии. Стимулирующая функция предоставления сотрудникам дополнительных отпусков заключается в закреплении кадров на предприятии и по определенным специальностям;

Работа по свободному графику. Суть этого варианта состоит в том, что работнику предоставляется право самому определять режим работы (время начала, окончания и продолжительности рабочего дня).

Естественно, что работа по свободному графику не должна нарушать ход производственного процесса и вызывать снижение эффективности и качества выполняемых работ. Поэтому таким правом могут наделяться только проверенные и дисциплинированные работники, умеющие рационально планировать свой рабочий день.

При работе по свободному графику обычно создается банк использования рабочего времени. Для этого ведется учет времени начала и окончания трудового дня и, соответственно, его продолжительности по каждому работнику, имеющему свободный график. По итогам работы за месяц определяется отработанное работником количество часов, которое сравнивается с нормативным количеством времени. При перерасходе работник может взять отгул или присоединить переработанное время к отпуску. Особенно эффективен свободный график для научно-технических работников, занимающихся разработками, так как их творческий процесс не ограничивается рамками рабочего дня.

Так, скользящие графики широко и эффективно применяются в западноевропейских странах. Например, уже в начале 1980-х годов их использовали 75 % фирм Франции, 69 % − Нидерландов, 68 % − ФРГ, 66 % − Швеции;

Сокращение продолжительности рабочего времени за счет его экономии в результате высокой производительности труда. Стимулирующая функция заключается в заинтересованности работников в снижении потерь рабочего времени, повышении эффективности и качества выполняемой работы.

Возможны два варианта поощрения работников за сэкономленное рабочее время. Первый – материальный, второй – фактор свободного времени. В первом случае работник получает коллективную премию за снижение издержек на оплату труда в стоимости готовой продукции. Об этом будет сказано ниже. Во втором случае сэкономленное рабочее время присоединяется к отпуску, предоставляемому в удобное для работника свободное время. Несмотря на серьезный стимулирующий эффект фактора свободного времени, руководители предприятий редко обращаются к нему, а некоторые вообще не понимают, как можно его использовать в управлении производственным коллективом. Тем не менее, это очень действенный стимул, который должен в полной мере использоваться в организации производственного процесса.

По данным наблюдений, на неэффективные затраты рабочего времени (простои) приходится четвертая часть рабочего дня. Поэтому для предприятия выгоднее разрешить персоналу уходить с работы досрочно, чем платить ему за простои.

Несмотря на то, что в деловом мире фактор рабочего времени считается одним из эффективных трудовых стимулов, предприниматели не слишком-то охотно его применяют. Ведь для них это дополнительные организационные хлопоты, определенный риск нарушить производственный ритм, сроки исполнения заказов. Для многих из них использование этого метода вообще выглядит слишком неординарным делом. А ведь это очень действенный стимул. Как показывает опыт, моральное стимулирование имеет не менее важное значение для сотрудников, чем материальное. Эффективность и качество работы во многом зависят от морально-психологического климата в коллективе, от настроения сотрудников, от их заряженности на хорошую работу.

"Хорошо стимулирует инициативу идея самоуправления. Люди работают лучше всего, когда они руководствуются собственной мотивацией. Человек, разделяющий цели и ценности своего предприятия, способен сам устанавливать для себя задачи, находить пути их решения и контролировать себя. Поэтому влиять надо не на самого работника как такового, а на его реальные цели и жизненные ценности, чтобы через них воздействовать на поведение работника. Таким образом, перед предпринимателем стоит трудная задача − хорошо изучить нужды, потребности, ожидания тех людей, с которыми он работает. Тогда можно будет ставить перед каждым индивидуальные цели и задачи в соответствии с индивидуальными интересами сотрудников". От предпринимателя, руководителя требуется создать условия для проявления индивидуальности и самостоятельности в работе. Руководитель ни в коем случае не должен себе позволять мелочной опеки сотрудников. Это угнетает и вызывает чувство недоверия у подчиненных. Руководитель должен спрашивать с сотрудника за конечный результат его работы, а не вмешиваться без повода в процесс ее выполнения. Необходимо "поручить людям такое дело, выполнение которого вызовет у них чувство профессионального и личного удовлетворения, потребует мобилизации всего рабочего потенциала, всего объема имеющихся у него знаний и навыков".

Наблюдения показывают, что отсутствие информации о собственной работе часто становится причиной пассивности. Человек, работающий над чем-либо, воспринимает как стимул, если его информируют о том, в каком состоянии находится его работа. Это повышает результаты труда на 12-15%. Руководитель должен проявлять знаки внимания к сотрудникам, лично благодарить их за хорошую работу. Часто бывает полезно особо отметить индивидуальный вклад работника, а не всей группы или отдела.

В то же время, делая сотруднику замечание, выговор за плохую работу, не следует делать этого перед всем коллективом − это унижает человека. И вероятность того, что он будет работать лучше, еще больше уменьшится. Поэтому, делая выговор, руководитель должен лично говорить с сотрудником и желательно наедине. Наоборот, вынося благодарность, полезно бывает это сделать как раз в присутствии коллектива.

Кроме того, формами морального стимулирования могут служить предоставление отдельного кабинета для работы, возможность повышения в должности даже без изменения заработной платы, приглашение вместе с семьей на обед в ресторан или на загородный пикник.

Особенно надо сказать о том, что руководитель должен реагировать на заслуги работника сразу, чтобы он видел, что поощрение немедленно следует за его трудовым отличием. Конечно, люди бывают разные. Одним совершенно не нужны какие-то знаки внимания, они в первую очередь обращают внимание на материальную сторону, другие, наоборот, главное значение придают не деньгам, а своей значимости в коллективе, необходимости предприятию. Руководитель должен все это учитывать и стараться по возможности подходить индивидуально к разным сотрудникам.

Но, по нашему мнению, создание здоровой атмосферы в коллективе играет не меньшую роль в повышении эффективности и качества работы, чем материальные стимулы.

Таким образом, рыночная организация стимулирования эффективности и качества труда не ограничивается только мерами материального вознаграждения, но и учитывает социально-психологические факторы, предполагает заинтересованность работника в успехе организации.

Тема «Совершенствование системы стимулирования наемных работников в условиях развития предпринимательской деятельности» очень актуальна в настоящее время и поэтому для совершенствования стимулирования эффективности и качества труда важно проанализировать различные системы стимулирования наемных работников, применяемых в странах с различным уровнем развития рыночной экономики.

Список использованной литературы

1. Адамчук В.В. Кокин Ю.П., Яковлев Р.А. Экономика труда: Учебник. - М.: ЗАО «Финстатинформ», 1999.
2. Акопян Г. «Важнейший фактор достижения успеха – личная заинтересованность каждого. Опыт нашего предприятия в полной мере подтверждает этот тезис». Человек и труд, 2004г. №5.
3. Акумова Н.В. Ярмольчук В.Г. Коллективно договорные формы регулирования заработной платы.- М.: Социум, 2001.
4. Андреева И.В. Спивак В.А. Организационное поведение. – СПб.: Изд. Дом «Нева», 2003.
5. Аширов Д.А. Управление персоналом. - М.: Изд. Дом «Высшее образование и наука», 2001.
6. Бобков В.Н. и др. Качество жизни: Вопросы теории и практики. - М: ВЦУЖ, 2000.
7. Бобков В.Н. Меньшикова О.И, Акумова Н.В. Новая концепция оплаты труда. - М.: ВЦУЖ, 1998
8. Волгин н.А. Одегов Ю.В., Экономика труда: Социально-трудовые отношения. – М.: Академия, 2006г.
9. Вопросы анализа и организации оплаты труда // Уровень жизни населения регионов России (авт. коллектив под общей ред. Бобкова В.Н.). – 2000 - № 2-3.
10. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. – М.: НОРМА, 2001
11. Демин Ю.М. Управление кадрами в кризисных ситуациях. Питер, Санкт – Петербург, 2004г.
12. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: Учебник. – М.: ИНФРА – М., 2004г.
13. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. – М.: ИНФРА – М., 2003г.
14. Модели и методы управления персоналом. Под редакцией Моргунова Е.М. - М.:ЗАО «Бизнес - школа» Интел - Синтез», 2001г.
15. Молодцов М., Крапивин О., Власов В. Трудовое право. – М.: «Норма-Инфра»,2001г
16. Пономарев И.П. Мотивация работой в организации. Едиториал УРСС. – М.: 2004г.
17. Попов С.Г. Управление персоналом. Учебное пособие. – М.: Ось-89, 2002г.
18. Пуртова Е.А. Крояв Л.М. Управленческая культура организаций. – М.: 2004г.
19. Разумов А.А. Работающие бедные в России. - М.: ВЦУЖ, 2002г.
20. Ракоти. В. Заработная плата и предпринимательский доход. - М: Финансы и статистика», 2001г