

NEWS

OF THE NATIONAL ACADEMY OF SCIENCES OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

SERIES OF SOCIAL AND HUMAN SCIENCES

ISSN 2224-5294

Volume 3, Number 307 (2016), 63 – 68

UDC 331.28

STIMULATION SYSTEMS FORMING

A. Zh. Panzabekova,

Institute of Economics of the Committee of Science of the Ministry of Education and Science
of the Republic of Kazakhstan, Republic of Kazakhstan, Almaty
e-mail: aksanat@mail.ru

Key words: labor, stimulation, motivation, reward, labor payment, enterprise.

Annotation. *The work objective* is improvement of theoretical bases of payment and labor stimulation systems forming.

The investigation has applied different *methods* combined by a systematic approach for study of payment and stimulation of labor. The abstract-logical method was applied to formulate the notions, clarify the essence of payment and labor stimulation system, develop the ways of its improvement under the conditions of innovative development of economy.

Results: theoretical bases of payment and labor stimulation system were investigated; theoretical and methodological approaches to determination of the essence of “labor motivation”, “labor stimulation”, “labor reward” categories were analyzed. The main advantages and shortages of the contemporary labor payment systems are considered. The conceptual model of labor payment and stimulation system representing the process of application of mechanisms on interacting of goals, principles, base elements, factors of the system forming was developed.

Application field of the investigation results. The main conclusions and practical recommendations can be applied as methodical base for further investigations of this issue.

УДК 331.28

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМ ОПЛАТЫ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

А.Ж. Панзабекова

Институт экономики Комитета наук Министерства образования и наук
Республики Казахстан, Республика Казахстан, г. Алматы

Ключевые слова: труд, стимулирование, мотивация, вознаграждение, оплата труда, предприятие.

Аннотация. *Цель работы* - совершенствование теоретических основ формирования систем оплаты и стимулирования труда.

В ходе исследования использованы различные *методы*, объединенные системным подходом к изучению оплаты и стимулирования труда. Абстрактно-логический метод применялся для формулирования понятий, раскрытия сущности системы оплаты и стимулирования труда, разработки направлений ее совершенствования в условиях инновационного развития экономики.

Результаты: Исследованы теоретические основы системы оплаты и стимулирования труда, проведен анализ теоретико-методологических подходов к определению сущности категорий «мотивация труда», «стимулирование труда», «вознаграждение труда». Рассмотрены основные преимущества и недостатки современных систем оплаты труда. Разработана концептуальная модель системы оплаты и стимулирования труда, представляющая собой процесс установления механизмов взаимодействия целей, принципов, базовых элементов, факторов формирования системы.

Область применения результатов исследования. Основные выводы и практические рекомендации могут быть использованы в качестве методической основы для дальнейшего углубления исследований по данной проблеме.

Современная экономическая ситуация в Казахстане обуславливает потребность в совершенствовании сферы оплаты и стимулирования труда. Предприятия вынуждены искать такие системы и формы оплаты труда, которые не только удовлетворяли бы участников трудового процесса, но и повышали бы эффективность заработной платы. Первостепенное значение при этом приобретает вопрос о том, как организовать систему оплаты труда рабочих и служащих таким образом, чтобы это соответствовало заинтересованности организации в эффективном подборе и использовании рабочей силы. Это одна из сложнейших и очень важных задач как в теоретическом, так и в практическом аспектах.

Исследование теоретических основ системы оплаты и стимулирования труда, группировка всех элементов, объединение их в единый взаимосвязанный механизм с пониманием сути и действия данного механизма, обоснование принципов и задач ее функционирования и, наконец, выявления направлений ее развития являются одним из важнейших вопросов современной экономической теории.

Рассмотрение теоретических основ формирования системы оплаты и стимулирования труда, по нашему мнению, следует предварить уточнением категориального аппарата исследования. Прежде всего, необходимо определиться с использованием понятий «мотивация труда», «стимулирование труда», «вознаграждение труда», которые понимаются различным образом у разных авторов.

Критический анализ теоретико-методологических подходов к определению сущности категории «мотивация труда» позволяет сделать вывод о том, что современные отечественные и зарубежные авторы выделяют различные ее виды, которые можно систематизировать следующим образом:

- мотивация, основанная на содержательности и общественной значимости труда;
- мотивация, основанная на общественном признании личности или группы;
- мотивация, основанная на признании руководства;
- мотивация, основанная на материальном вознаграждении;
- мотивация, основанная на создании условий для удовлетворения потребностей работника в самовыражении, самореализации;
- мотивация, основанная на создании интереса к работе, возможности к повышению квалификации, на справедливой оценке результатов труда и пр.

В диссертационном исследовании Е.А. Митрофановой [1] разработана классификация форм мотивации на основе разнообразия мотивационной структуры человека, которая включает следующие виды:

- принудительная мотивация, опирающаяся на такие потребности работника как потребность в безопасности, стремление к исключению неопределенности, чувство долга и ответственности, самодисциплину и др.;
- ценностная мотивация, опирающаяся на такие потребности работника как содержание труда, его творческая насыщенность, самостоятельность, возможность реализации своих способностей, общественная значимость труда и пр.;
- инструментальная мотивация, опирающаяся на потребность достижения необходимого уровня материального благополучия и обеспечения достатка;
- построение деловой карьеры;
- статусные потребности др.

Но, по нашему мнению, все это в большей мере можно назвать частными видами мотивации. Наиболее общим и важным признаком классификации мотивации следует считать деление на мотивацию, основанную на нематериальном стимулировании и мотивацию, основанную на материальном стимулировании.

Необходимо отметить, что среди отечественных и иностранных исследователей распространена точка зрения, согласно которой основная масса сотрудников в настоящее время относится ко второму типу мотивации, где главным мотиватором выступает высокая заработная плата.

Тем не менее, в современных условиях, наравне с материальной мотивацией персонала, все более широкое использование получают и социально-психологические стимулы, что свойственно, прежде всего, для стран с развитой рыночной экономикой. Так, например, И.Н. Герчикова на основе изучения зарубежного опыта отмечает, что «целью управления стало побуждение работников к развитию их способностей для интенсивного и продуктивного труда» [2, с. 481]. При этом автор выделяет важнейшие социально-психологические аспекты управления:

- стабильность служебного положения персонала;
- редкость увольнения работников по инициативе администрации;
- воспитание у работников чувства приверженности своей фирме.

Как отмечает И.Н. Герчикова, повышение эффективности руководства персоналом достигается за счет использования таких факторов, как:

- хорошая организация рабочих мест;
- рациональное планирование и использование производственных площадей;
- систематическая переподготовка и повышение квалификации работников;
- обеспечение социальной занятости;
- разработка и реализация различных социально-экономических программ [2, с. 482].

В приведенном списке факторов повышения эффективности руководства персоналом значительное место отведено мотивации через обеспечение привлекательных условий труда, направленности на обучение и развитие работников, использование социально-экономических стимулов.

Изучение различных теорий, моделей, концепций мотиваций дает возможность сделать вывод о многогранности процесса мотивации. На мотивацию людей оказывают влияние наиболее актуальные для человека потребности, различные факторы, условия, обстоятельства, прошлый опыт, ценности ориентации, свойства темперамента, особенности личности, мотивационные диспозиции и т.д.

Следует признать, что в реальных экономических условиях деятельности компании мотивация осуществляется через механизм стимулирования труда. При этом его основным инструментом является вознаграждение работника.

Вознаграждение выступает одним из главных мотивационных факторов и включает то, что человек считает ценным для себя. В наиболее общей классификации различные вознаграждения можно разделить на две основные группы:

– внутренние (самоуважение, ощущение содержательности и значимости своего труда, удовлетворенность достигнутым результатом, ощущение ответственности и неформальное общение в ходе работы и т.д.);

– внешние (материальное вознаграждение, карьерный рост, статус и престижность, похвала и признание, дополнительные льготы и т.п.) [3, с. 69].

Стимулирование и мотивация труда персонала через вознаграждение в условиях дальнейшего развития рыночной экономики приобретает все большее значение, и следует предположить, что их роль в обеспечении эффективной деятельности и поступательного развития предприятий различных организационно-правовых форм будет только возрастать.

Развитие методологии оплаты и стимулирования труда работников является определенным отражением развития экономических отношений на макро- и микроуровнях. При этом любые изменения структуры бизнеса, рыночных условий, конкуренции и ряд других факторов часто ведут к пересмотру используемых систем управления бизнесом, в том числе существующей системы оплаты и стимулирования труда работников.

Подходы к оплате труда работников менялись с течением времени от односложных систем, при которых оплата осуществляется за установленную норму труда, к более сложным, а позднее и к комплексным, которые предполагают использование различных видов и способов поощрения и стимулирования труда работников для достижения требуемого результата трудовой деятельности.

Основным подходом в современных системах оплаты труда на предприятиях выступает разделение заработной платы работника на две основные части: гарантированную, которая выплачивается работнику за выполнение должностных обязанностей, и на стимулирующую, размер которой зависит от того, насколько качественно, эффективно и результативно трудился работник. При этом размер стимулирующих выплат может быть не ограничен. Кроме этого могут применяться дополнительно и компенсационные выплаты.

В некоторых случаях указанные части могут иметь другие названия, например, гарантированная часть - базовая, которая может разделяться в свою очередь на общую часть (оклад) и специальную часть (компенсационные выплаты). В данном случае вопрос наименования не выглядит принципиальным, гораздо важнее назначение выплат каждого вида.

М. Армстронг и Т. Стивенс [4] отмечают, что дифференцированная оплата труда осуществляется в целях поощрения работников, с учетом количества и качества труда, за достигнутые успехи в работе и для стимулирования дальнейшего их роста. Важно отметить, что дифференцированная оплата труда часто предусматривает не только поощрение за достигнутые успехи, но и депремирование за нарушения в работе.

Дифференцированная оплата труда применима на производстве, где используются тарифное регулирование. В этом случае на предприятии возможно применение нескольких различных тарифных сеток (например, для рабочих основного производства, для рабочих вспомогательного производства, для специалистов и руководящих работников).

С другой стороны, возможно использование подходов методики Watson Wyatt, когда все категории работников предприятия представлены в единой тарифной сетке [4]. Использование этого подхода имеет ряд преимуществ, среди которых можно выделить следующие:

- единая методика увеличения оплаты труда за изменение сложности выполняемой работы;
- отвечающая условиям организации дифференциация оплаты труда в зависимости от значимости отдельных видов деятельности структурных подразделений предприятия;
- возможность дифференцированного подхода к учету деловых качеств отдельных работников, не нарушающего пределы различий в оплате труда.

Важно отметить, что дифференцированный подход оплаты труда является более эффективным в сравнении с унифицированной схемой, но применение его проблематично из-за сложного объективного оценивания результатов. Еще одной сложностью является то, что руководитель или менеджер при оценке работы подчиненных по количественным показателям, не обращает внимания на другие аспекты выполнения работниками своих обязанностей. Кроме этого может возникнуть проблема многозадачности: подчиненные

направляют усилия на ту задачу, которая учитывается при выплате вознаграждения, остальные задачи будут выполняться в меньшем объеме.

Компромиссом между количественными и качественными показателями труда может выступать комиссионная система оплаты труда, представляющая собой такую систему оплаты труда, при которой размер заработной платы ставится в прямую зависимость от роста объемов производства и реализации продукции, товаров (работ, услуг), в том числе на экспорт, снижение запасов готовой продукции и рост поступлений валютной выручки и других показателей, характеризующих эффективность работы структурного подразделения и (или) организации в целом.

По данной системе, например, работникам, обеспечивающим реализацию продукции, товаров (работ, услуг), снижение запасов готовой продукции, устанавливается ежемесячное вознаграждение в процентном отношении от выручки, полученной от реализации продукции, товаров (работ, услуг) в действующих ценах, без ограничения его максимальными размерами; вознаграждение в процентном отношении от суммы внешнеэкономической сделки (договора) работникам, непосредственно участвовавшим в заключении этой сделки (договора), в зависимости от эффективности ее (его) реализации.

Размер комиссионной выплаты может устанавливаться в виде:

- фиксированной денежной суммы за каждую реализованную единицу продукции, при этом денежная сумма может быть различной в зависимости от вида продукции, а также дифференцированной в зависимости от объема продаж;

- гибкого процента от объема продаж в зависимости от уровня спроса на реализуемую продукцию и других факторов; процента вознаграждения за произведенную единицу продукции, сверх установленного задания; других условий установления вознаграждения по комиссионной системе оплаты труда.

Размер вознаграждения устанавливается работодателем самостоятельно, исходя из задач, поставленных перед работником (структурным подразделением), результатов их работы и финансового состояния организации. Кроме того, нанимателем устанавливается период выплаты вознаграждения.

Таким образом, данная система направлена на повышение мотивации работника к высокопроизводительному и качественному труду, развитию его предприимчивости и творческого подхода к выполняемой работе. Комиссионная система оплаты труда может распространяться по решению нанимателя на работников различных категорий и профессионально-квалификационных групп. Комиссионная система оплаты труда возможна при осуществлении различных видов экономической деятельности предприятия. Поэтому отсутствует как исчерпывающий перечень видов экономической деятельности, так и перечень должностей служащих и профессий рабочих, труд которых может оплачиваться по комиссионной системе оплаты труда.

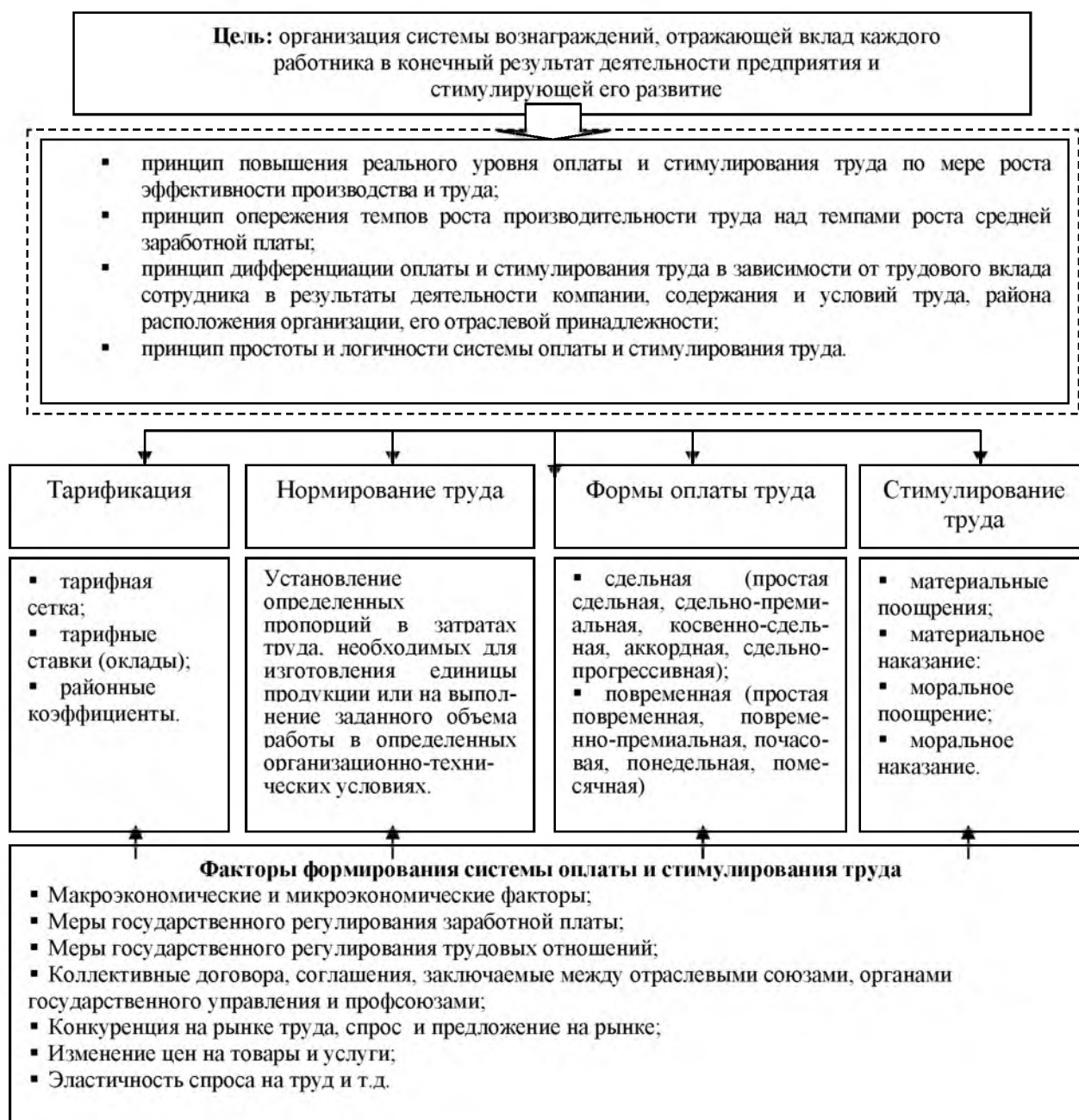
Опираясь на основные положения, понятия, принципы формирования системы оплаты и стимулирования труда, предпримем попытку ее наглядного представления в разработанной нами концептуальной модели (рисунок 1).

При разработке системы оплаты и стимулирования труда заложены четыре базовых элемента: тарификация, нормирование труда, формы оплаты труда, стимулирование труда.

Основное значение системы оплаты труда заключается в том, чтобы стимулировать производственное поведение сотрудников предприятия, направив его на достижение стоящих перед ней стратегических задач, иными словами, соединить материальные интересы работников со стратегическими задачами организации.

Характеризуя сложившуюся в Казахстане систему оплаты и стимулирования труда работников, следует отметить, что она включает все базовые элементы данной модели. В соответствии с пунктом 3 статьи 126 Трудового кодекса РК система оплаты и стимулирования труда работников определяется условиями коллективного договора, трудового договора и (или) актами работодателя. При этом условия оплаты труда, определенные трудовым, коллективным договорами, соглашениями, актами работодателя, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан. Кодекс обуславливает минимальные гарантии прав и свобод в сфере труда, которые не подлежат снижению. Стороны трудового, коллективного договоров могут изменить этот минимум в сторону улучшения. Так, при разработке систем оплаты труда работников работодателям следует, в первую очередь, руководствоваться нормами Кодекса, в соответствии с которыми работодатели обязаны обеспечить соблюдение для работников государственных гарантий в области оплаты труда, которые согласно статье 102 Кодекса включают:

- минимальный размер месячной заработной платы;
- минимальный размер часовой заработной платы;
- оплату за работу в сверхурочное время;
- оплату за работу в праздничные и выходные дни;
- оплату за работу в ночное время;
- ограничение размера удержаний из заработной платы работника;
- порядок и сроки выплаты заработной платы [5].



Примечание: Составлен автором

Рисунок 1 – Концептуальная модель системы оплаты и стимулирования труда

Системы оплаты труда работников разрабатываются с учетом специфики и видов деятельности организации, ее структурных подразделений, особенностей трудовых и производственных процессов, организационной структуры, численности работников, других факторов и должны способствовать усилению заинтересованности, как конкретного работника, так и коллективов работников в конечных результатах деятельности организации, в том числе в получении прибыли, в выполнении показателей социально-экономического развития организации и гибко реагировать на их изменение.

Необходимо отметить, что формирование эффективных систем оплаты и стимулирования труда в условиях инновационного курса развития экономики связано с решением операционных, финансовых и стратегических задач:

- достижением высоких финансовых результатов;
- освоением новых рынков и его сегментов;
- выводом на рынок инновационных продуктов;

- ростом клиентской базы;
- увеличением объемов продаж;
- повышением рентабельности инвестиций;
- повышением благосостояния собственников и др.

При решении задач повышения эффективности деятельности предприятия в условиях инновационного развития экономики топ-менеджменту и стейкхолдерам необходимо учитывать, что важнейшими составляющими являются те направления, которые связаны с улучшением работы персонала, в свою очередь выступающего важнейшим фактором самого функционирования организации и перспектив ее развития. При этом важно понимать, что деятельность персонала находится не только в непосредственной зависимости от способностей работников, но и в наибольшей мере от их желания достижения целей организации, что указывает на необходимость мотивации и стимулирования труда сотрудников.

Для совершенствования системы стимулирования труда работников в Казахстане необходимо использование современных подходов к построению систем оплаты труда, где в качестве одного из важнейших компонентов выступает оценка системы мотивации, стимулирования и вознаграждений персонала. Это позволяет руководителям предприятий построить эффективную операционную деятельность, направленную на увеличение финансовых результатов и динамичное развитие организации на стратегическую перспективу.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] Митрофанова Е.А. Развитие системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации: теория, методология, практика: дис. ... док. экон. наук. - М., 2008. - 346 с.
- [2] Герчикова И.Н. Менеджмент / И.Н. Герчикова. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 511 с.
- [3] Жулина Е.Г. Европейские системы оплаты труда / Е.Г. Жулина, Н.А. Иванова. - 2-е изд. - М.: Управление персоналом, 2012. - 216 с.
- [4] Армстронг М. Оплата труда: практическое руководство по построению оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала / М. Армстронг, Т. Стивенс; пер. с англ. под науч. ред. Т.В. Герасимовой. - 2-е изд. - М.: Баланс Бизнес Букс, 2012. - 512 с.
- [5] Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V / Казахстанская правда от 25 ноября 2015 года, № 226.

REFERENCES

- [1] Mitrofanova E.A. *Razvitie sistemy motivatsii i stimulirovaniya trudovoy deyatel'nosti personala organizatsii: teoriya, metodologiya, praktika*: dis. ... dok. ekon. Nauk, M., 2008, 346 s. (in Russ).
- [2] Gerchikova I.N. *Menedzhment* / I.N. Gerchikova, 4-e izd., pererab. i dop., M.: YuNITI-DANA, 2012, 511 s. (in Russ).
- [3] Zhulina E.G. *Evropeyskie sistemy oplaty truda* / E.G. Zhulina, N.A. Ivanova. 2-e izd. - M.: Upravlenie personalom, 2012. - 216 s. (in Russ).
- [4] Armstrong M. *Oplata truda: prakticheskoe rukovodstvo po postroeniyu opti-mal'noy sistemy oplaty truda i voznaग्रazhdeniya personala* / M. Armstrong, T. Stivens; per. s angl. pod nauch. red. T.V. Gerasimovoy. - 2-e izd. - M.: Balans Biznes Buks, 2012. - 512 s. (in Russ).
- [5] *Trudovoy kodeks Respubliki Kazahstan ot 23 noyabrya 2015 goda* / Kazahstanskaya pravda ot 25 noyabrya 2015 goda, № 226. (in Russ).

ЕҢБЕКАҚЫ ТӨЛЕУ МЕН ЕҢБЕКТІ ЫНТАЛАНДЫРУ ЖҮЙЕСІН ҚҰРУДЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ

А.Ж. Панзабекова

Қазақстан Республикасы, Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігі
Ғылым комитеті Экономика институты, Алматы қ.

Түйін сөздер: еңбек, ынталандыру, уәждеме, сыйақы, еңбекақы, кәсіпорын.

Аннотация. Жұмыстың мақсаты – еңбекақы төлеу мен еңбекті ынталандыру жүйесін құрудың теориялық негіздерін жетілдіру.

Зерттеу барысында еңбекақы төлеу мен еңбекті ынталандыруды зерттеудің жүйелі әдістерін біріктіретін әртүрлі әдістер қолданылды. Абстрактілі-логикалық әдіс ұғымдарды қалыптастыру, еңбекақы төлеу мен еңбекті ынталандырудың мәнін ашу, экономиканы инновациялық дамыту жағдайында оны жетілдірудің бағыттарын жасау үшін қолданылды.

Нәтижелері: Еңбекақы төлеу мен еңбекті ынталандыру жүйесінің теориялық негіздері зерттелді, «еңбекті уәждемелеу», «еңбекті ынталандыру», «еңбекке сыйақы беру» категорияларының мәнін анықтаудың теориялық-әдіснамалық әдістеріне талдау жүргізілді. Қазіргі еңбекақы төлеудің негізгі артықшылықтары мен кемшіліктері қарастырылды. Жүйе құрудың мақсаттары, қағидалары, базалық элементтері, факторларының өзара әрекетінің тетіктерін анықтауды ұсынатын еңбекақы төлеу мен еңбекті ынталандыру жүйесінің концептуалдық моделі әзірленді.

Зерттеу нәтижелерінің қолданылу аясы. Негізгі қорытындылар мен практикалық ұсыныстар осы мәселелер тобы бойынша зерттеуді тереңдету үшін әдістемелік негіз ретінде қолданылуы мүмкін.

Поступила 25.04.2016 г.