**REPORTS OF THE NATIONAL ACADEMY OF SCIENCES OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN**
ISSN 2224-5227
Volume 5, Number 309 (2016), 324 – 331

UDC 331.28

**A.Zh. Panzabekova[1], G.K. Tyurabayev[2]**

[1]Ministry of Education and Science of the Republic of Kazakhstan
Institute of economy, Republic of Kazakhstan, Almaty;
[2]Abay Kazakh National Pedagogical University, Republic of Kazakhstan, Almaty
e-mail: aksanat@mail.ru

# STIMULATION OF LABOR IN THE REAL SECTOR OF THE ECONOMY: PRINCIPLES AND APPROACHES

**Annotation.** Objective - study of modern principles and approaches to stimulate the work of the personnel in the real economy.

The study used a variety of methods, combined systems approach to the study of pay and incentives. Abstract-logical method used disclosure of payment system and stimulation of labor in different countries, the development directions of its improvement in the conditions of innovative development of economy.

*Results:* studied modern-day payment system and material incentives, held sranitelnye analysis of existing payment systems and incentives, identified their main advantages and disadvantages. The characteristic of the basic payment models and incentives are disclosed approaches to the construction of the remuneration system in the real sector of the economy, the advantages disclosed a differentiated approach to the system of payment and incentives, as well as the necessity of further search for solutions in the field of stimulation of the personnel in the real sector of the economy.

*Scope of the study results.* Key findings and practical recommendations can be used as a methodological basis for the further deepening of research on this issue.

**Keywords:** stimulation of work, motivation, differentiated approach, the enterprise, the real economy.

УДК 331.28

**А.Ж. Панзабекова[1], Г.К. Турабаев[2]**

[1]Институт экономики Комитета науки Министерства образования и науки
Республика Казахстан, г. Алматы;
[2]Казахский национальный педагогический университет им.Абая, Республика Казахстан, г. Алматы

# СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА В РЕАЛЬНОМ СЕКТОРЕ ЭКОНОМИКИ: ПРИНЦИПЫ И ПОДХОДЫ

**Аннотация.** *Цель работы* – исследование современных принципов и подходов к стимулированию труда персонала в реальном секторе экономики.

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

*Результаты:* Изучены соврменные системы оплаты и материального стимулирования труда, проведен сранительный анализ существующих систем оплаты и стимулирования труд, выявлены их основные преимущества и недостатки. Дана характеристика основных моделей оплаты и стимулирования труда, раскрыты подходы к построению системы оплаты труда в реальном секторе экономики, раскрыты преимущества дифференцированного подхода к системе оплаты и стимулирования труда, а также обоснована необходимость дальнейшего поиска решений в области стимулирования труда персонала в реальном секторе экономике.

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

данной проблеме.

**Ключевые слова:** стимулирование труда, мотивация, дифференцированный подход, предприятие, реальный сектор экономики.

В современных условиях мотивация и стимулирование персонала, осознающего цели и стоящие перед организацией задачи, понимающего, что необходимо делать на своем рабочем месте, в совокупности с имеющейся техническим и технологическим инструментарием менеджмента выступает важным элементом раскрытия и реализации стратегического потенциала предприятия, достижения высоких финансовых результатов, освоения новых рынков и его сегментов, повышение рентабельности инвестиций и благосостояния собственников.

Решение задачи повышения эффективности деятельности предприятия в реальном секторе экономики требует отработки направлений, связанных с совершенствованием работы персонала, который выступает важным фактором самого функционирования организации и перспектив ее развития. Эффективность работы всего персонала непосредственно зависит от способностей каждого работника, и в наибольшей мере от их желания достижения целей организации.

Мотивация к труду в реальных экономических условиях деятельности организации осуществляется через механизм стимулирования труда. Основным инструментом стимулирования труда выступает вознаграждение персонала. Встречаются большое количество видов вознаграждения, их можно классифицировать следующим образом:

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

– внешние (денежное вознаграждение, карьерный рост, статус и престижность, похвала и признание, социальные и другие льготы и т.п.).

Стимулирование производительности труда работников организации путем начисления вознаграждений по результатам деятельности в освременных условиях функционирования рыночной экономики получает все большее распространение, вследствие чего можно утверждать об усилении роли системы вознаграждений в достижении высоких результатов деятельности предприятий.

Методология оплаты и стимулирования труда персоналом развивалась наряду с развитием экономических отношений на разных уровнях. При этом любые изменение условий функционирования предпринимательства, рынка, конкуренции обуславливает необходимость пересмотра существующего менеджмента организации, в том числе системы оплаты и мотивации производительности труда персонала.

Эволюция подходов к построению системы оплаты и мотивации труда персонала происходила с течением долгого периода времени от односложных систем, когда оплата труда базировалась на установление норм труда, к более сложным системам, а позднее и к комплексным, предполагающим системное использование различных видов и способов мотивации труда персонала для достижения необходимых результатов деятельности.

Сегодня существуют несколько основных подходов к оплате труда персонала.

Как отмечают А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева [1], повременная форма оплаты труда предполагает исчисление заработной платы исходя из установленных тарифов, ставок или окладов за фактически отработанное время. При применении повременно-премиальной системы оплаты труда в составе заработной платы исчисляют премиальную составляющую по итогам месяца, квартала, года. А условия начисления премиальных выплат регламинтируются местными актами, внутренними документами организации как положение о премировании, коллективный договор или трудовой договор.

В случае использования сдельных форм оплаты труда, заработная плата рассчитывается исходя из установленного размера оплаты за каждую единицу произведенной или реализованной продукции или услуги. Существует несколько видов сдельной формы оплаты труда, к каждой из них присуще свои особенности.

Е. Ветлужских [2] отмечает особенность прямой сдельной формы оплаты труда, которая заключается в определении заработка по установленному тарифу за каждую единицу произведенной продукции соответствующего качества. Сдельно-прогрессивная форма оплаты труда предполагает оплату труда работника в пределах базовой нормы по основным расценкам, а выработку сверх исходной нормы - по повышенным сдельным расценкам. Сдельно-премиальная