

**ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ ОЦЕНКИ
МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА
РАБОТНИКОВ СФЕРЫ УСЛУГ**

Материальное стимулирование труда работников — один из факторов повышения эффективности деятельности предприятия в целом. Необходимо оценивать затраты предприятия на материальное стимулирование и выявлять их экономический эффект, позволяющий в полной мере реализовывать экономический потенциал и повышать мотивацию труда работников предприятия.

Ключевые слова: материальное стимулирование труда, заработная плата, эффективность материального стимулирования труда.

**Yu.Yu. Suslova
E.V. Belonogova**

**ORDER OF ESTIMATING MATERIAL INCENTIVES
FOR EMPLOYEES IN SERVICE INDUSTRY**

One of the factors of improving efficiency of enterprise activity is material incentives for employees. It is important to estimate the cost of material incentives and see the extent of their cost-effectiveness, which would help to fully realize the economic potential of the enterprise and enhance the employees' motivation to work.

Keywords: material incentives, compensation, effectiveness of material incentives.

Проблема материального стимулирования труда приобретает важное теоретическое и практическое значение в современных условиях хозяйствования, поскольку это та область, где наиболее тесно перекликаются интересы субъектов макро- и микроуровня, а также оно оказывает существенное воздействие на активацию трудовой деятельности в целях динамического развития предприятия сферы услуг. Вопросы материального стимулирования труда достаточно подробно освещены в работах отечественных и зарубежных экономистов, однако до сих пор не существует единого методического подхода к изучению материального стимулирования труда работников сферы услуг, позволяющего представить всестороннюю оценку данной категории и разработать на этой основе эффективные управленческие решения.

В связи с этим авторы предлагают новый взгляд на управление материальным стимулированием труда, позволяющий связать элементы материального стимулирования труда работников и основные функции управления (рис.).

На основе изучения, обобщения и критического переосмысления трудов отечественных ученых в области изучения и оценки материального стимулирования труда работников, в том числе в сфере услуг, было выявлено отсутствие единого методического подхода к анализируемому предмету. Нами предлагается блок-схема проведения основного этапа изучения и оценки материального стимулирования труда работников

сферы услуг, предполагающая наряду с традиционными системным, комплексным, дифференцированным и динамичным подходами использовать также такие подходы, как воспроизводственный, синергетический и компетентностный.

ФУНКЦИИ	ЭЛЕМЕНТЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ			
	Расходы на оплату труда	Социальные выплаты работнику	Расходы на социальное развитие предприятия	Прочие выплаты материального стимулирования работников
Планирование	Учет градации должностных полномочий, квалификационных требований (профессиональное образование, опыт работы, нагрузка, ответственность, условия труда)	Учет состава, размера, условий и необходимости выплат данного характера		Установление критериев премируемых (за качественное и своевременное выполнение работы, за личный творческий вклад работника в общий результат деятельности предприятия), круга премируемых, размера премий
Организация	Разработка индивидуальной тарифной сетки	Разработка на предприятии положения о составе, размере, условиях выплаты в данных категориях		Разработка положения о премировании, вручение премий в торжественной обстановке, соблюдение обрядности
Мотивация	Должен способствовать привлечению квалифицированных кадров, наиболее соответствующих должности, диапазон тарифной сетки должен мотивировать профессиональный рост	Социальные выплаты работнику должны обеспечивать повышение заинтересованности в труде	Расходы на социальное развитие предприятия должны быть направлены на мотивацию личного роста работника, развитие человеческого потенциала	Система премирования должна быть интегрирована в систему мотивации и обеспечивать рост производительности труда, эффективное использование человеческого потенциала
Контроль	Корректировка окладов в связи с изменением состава должностных обязанностей, инфляцией	Определение системы показателей учета и оценки эффективности		
		применения разработанного и установленного «социального пакета», внесение корректировок по размеру, составу и условиям выплат		достижения установленных критериев системы премирования

Матрица взаимодействия элементов материального стимулирования труда работников и функций управления

Данные подходы в отличие от традиционных позволяют осуществлять сравнительный анализ элементов материального стимулирования труда работников на макро- и микроуровне.

Первый раздел блок-схемы позволяет оценить удовлетворенность работников сферы услуг размером и формами материального стимулирования их труда на макроуровне. При этом необходимо разработать специальную анкету для опроса работников, включающую в себя вопросы, нацеленные на изучение и анализ: состава и структуры совокупных доходов респондентов; основных систем оплаты труда, применяемых на предприятиях сферы услуг; форм премирования работников предприятий сферы услуг; доплат и надбавок к заработной плате работникам

предприятий сферы услуг; среднего размера заработной платы, получаемой работниками сферы услуг, и ее зависимости от стажа, образования, финансового состояния предприятия; наличия на предприятиях сферы услуг скрытого расчета оплаты труда; видов выплат социального характера; основных факторов, определяющих уровень оплаты труда; наличия и периодичности выплат социального характера; соответствия получаемой заработной платы количеству и качеству труда работников торговли; удовлетворенности работников уровнем оплаты труда: применяемой системой оплаты труда, размером средней заработной платы, размером выплат социального характера, различных доплат, надбавок, премий и т.п.; причин неудовлетворенности работников уровнем оплаты труда и т.д.

В результате проведенного исследования можно выделить следующие моменты в развитии материального стимулирования труда работников торговли г. Красноярска:

- основным источником дохода работников предприятий торговли г. Красноярска как в первом, так и во втором периоде анализа является заработная плата;
- преобладает сдельно-премиальная система оплаты труда, которая зависит от объема товарооборота, что положительно характеризует мотивационную деятельность на предприятиях торговли;
- в основном заработная плата опрошенных работников соответствует качеству и количеству труда;
- работники не удовлетворены уровнем получаемой заработной платы, средний размер которой менее 8 тыс. р.;
- на предприятиях отсутствуют дополнительные выплаты социального характера, доплаты и надбавки к заработной плате, а именно доплаты и надбавки за непрерывный стаж работы и за совмещение профессий, а также отсутствуют постоянные премии.

Второй раздел блок-схемы включает два направления: *изучение и анализ динамики расходов на оплату труда* в целом, в том числе оплаты труда по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам; премий и вознаграждений, компенсирующих и стимулирующих выплат; оплаты за неотработанное время; прочих выплат; *изучение и анализ динамики прочих выплат материального стимулирования*: «социального пакета»; прочих выплат.

Третий раздел блок-схемы включает в себя расчет и анализ затрат на рабочую силу. В российской практике показатель, включающий весь перечень затрат на рабочую силу и под таким названием, предприятиями не рассчитывается — для этого нет соответствующей нормативной базы. Предприятия сферы услуг рассчитывают так называемый экономический элемент затрат — «расходы на оплату труда». При сопоставлении этих перечней обращает на себя внимание то, что в «затраты на рабочую силу» включаются и издержки, называемые в отечественной практике учета затрат «отчислениями на социальные нужды», которые выделяются у нас в самостоятельный элемент затрат, т.е. не относятся к затратам на персонал, хотя их учет ведется и в государственной статистической отчетности они показываются.

Однако в зарубежной экономике затраты на рабочую силу являются основным показателем, характеризующим материальное стимулирование работников, поэтому применение данного показателя в отечественной экономике позволит предприятиям более полно и качественно про-

водить изучение и анализ затрат на рабочую силу с целью рационального распределения имеющихся у работодателя средств, направляемых на цели личного пользования работников сферы услуг и устойчивое функционирование рабочей силы.

По мнению авторов, размер материального стимулирования труда работников равен сумме затрат на рабочую силу, однако второй раздел блок-схемы позволяет оценить стимулирование с точки зрения работников предприятия, а третий — с точки зрения работодателя.

Четвертый раздел блок-схемы, на наш взгляд, позволяет оценить эффективность материального стимулирования труда с точки зрения наемных работников предприятия сферы услуг и с точки зрения работодателя (собственников предприятия), включает в себя анализ эффективности материального стимулирования труда работников предприятия сферы услуг и построение системы обобщающих показателей эффективности материального стимулирования труда.

В заключение предполагается обобщение результатов изучения и анализа системы материального стимулирования работников, т.е. выявление слабых и сильных сторон по управлению применяемой системой и разработка рекомендаций по совершенствованию системы материального стимулирования работников, рекомендаций по возможности применения более современных систем. Для осуществления последнего необходима, по мнению авторов, разработка технологии принятия управленческих решений по материальному стимулированию работников, а также контроль за выполнением разработанной технологии.

Информация об авторах

Суслова Юлия Юрьевна — доктор экономических наук, профессор, кафедра экономики и планирования, проректор по учебно-методической работе, г. Красноярский государственный торгово-экономический институт, Красноярск, e-mail: katrina_80@bk.ru.

Белоногова Екатерина Васильевна — старший преподаватель, кафедра экономики и планирования, Красноярский государственный торгово-экономический институт, г. Красноярск, e-mail: katrina_80@bk.ru.

Authors

Suslova Yulia Yuryevna — Doctor of Economics, Professor, Chair of Economics and Planning, Vice-Rector for Teaching and Studies, Krasnoyarsk State Institute of Trade and Economics, Krasnoyarsk, e-mail: katrina_80@bk.ru.

Belonogova Ekaterina Vasilyevna — Senior Instructor, Chair of Economics and Planning, Krasnoyarsk State Institute of Trade and Economics, Krasnoyarsk, e-mail: katrina_80@bk.ru.