

РАЗВИТИЕ ФОРМ МАТЕРИАЛЬНОГО И НЕМАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ

Крестьянскова Екатерина Александровна,
студентка 2 курса экономического факультета
E-mail: krestyanskovae@mail.ru

Мордовский государственный университет имени Н. П. Огарёва,
г.Саранск

Развитие форм материального и нематериального стимулирования в организации. Предметом данной работы служит материальное и нематериальное стимулирование персонала в организации, цель работы - анализ значения материального и нематериального стимулирования на мотивацию трудовую деятельность персонала организации. В работе были использованы такие научные методы познания, как анализ и индукция. В статье были выявлены основные направления стимулирования персонала, такие как мотивация, материальное стимулирование, нематериальное стимулирование, моральное стимулирование. Выделены и объяснены такие понятия, как сдельная заработная плата, повременно-премиальная заработная плата, простая премиальная заработная плата. Приведены различия в американской, японской, западноевропейской системе организации заработной платы. Представлены примеры мотивирования персонала в УФССП России по Республике Мордовия. На основе полученной информации было выявлено, что лишь совместное использование материального и нематериального стимулирования оказывает сильное мотивирующее влияние на персонал организации

Ключевые слова: мотивация, материальное стимулирование, нематериальное стимулирование, моральное стимулирование, повременная заработная плата, сдельная заработная плата

В современных условиях перед руководителями предприятий и организаций стоит главная задача - как можно скорее достигнуть стратегических целей компании и задач из нее вытекающих. Достижение данных целей возможно только при наличии компетентных работников и эффективного менеджмента организации, который придает большое значение системе мотивации и материальному стимулированию труда персонала.

Руководители компаний могут разработать успешные планы и стратегии, создать эффективные системы передачи и обработки информации, применять самое высокотехнологичное оборудование, но все это не будет действовать в полную силу, если персонал организации не заинтересован в реализации этих целей.

Готовность и желание человека качественно и продуктивно выполнять свою работу является одним из главных факторов успешного существования организации. Путь к эффективному управлению персоналом лежит в понимании его мотивации. Только зная то, что побуждает человека к деятельности, каждая компания разрабатывает свою систему мотивации и стимулирования персонала. [4, с.144-145]

Мотивация - это одна из основных функций менеджмента, которая предполагает использование мотивов поведения человека в практике управления его деятельностью. Мотивирование, в свою очередь, это метод определенного психологического влияния на человека, который основан на использовании новых или имеющихся мотивов. Стимулирование - метод вознаграждения работника за его участие в достижении целей организации.

Как уже было сказано, стимулирование труда персонала может быть материальным и нематериальным. Материальное стимулирование труда может быть денежным и неденежным. [2, с.203, 212]

Материальное стимулирование труда, в первую очередь, подразумевает заработную плату, которая бывает двух видов: сдельная и повременная. Повременная, в свою очередь, подразделяется на простую и премиальную.

Простая повременная заработная плата включает вознаграждение за деятельность работника за определенный период времени, который он проработал: час, день, неделю, месяц. Данный вид оплаты, прежде всего, настраивает работника на повышение его должности или тарифного разряда, но не на повышение качества работы и ее продуктивности.

$$Зп = СР * Т$$

где СР - часовая тарифная ставка работника определенного разряда, Т - фактически отработанное время.

Премиальная повременная заработная плата включает как обязательную тарифную часть, так и разные виды премий, например, за выполнения установленного плана работ в срок, хорошее качество продукции и т.д. Обычно при данной системе подразумевается премия за перевыполнение рабочих планов. Применение данной системы способствует повышению производительности труда.

$$Зп - п = СР * Т + ПВ$$

где ПВ - премиальные выплаты за достижение или перевыполнение качественных и количественных показателей. [8, с.276-278]

Сдельная заработная плата, как правило, зависит от объема выработки продукции и от расценок на единицу продукции, т.е. заработная плата определяется произведением расценки на объем выполненных работ. Для использования сдельной заработной платы необходимы следующие условия: возможность нормирования труда, возможность учета результатов

трудовой деятельности, возможность увеличения выработки, соблюдения норм расходов необходимых ресурсов.

$$З = P * V$$

где P - расценка, V - объем выполненной работы. [3, с.157-158]

Таким образом, заработная плата рабочего включает оплату по тарифной ставке, доплату за профессиональное мастерство и доплату за условия труда. Оплата по тарифу производится за фактически отработанное время по тарифной ставке присвоенного рабочему разряда [9].

Т а б л и ц а 1

Материальные способы стимулирования[1, с.135-136]

Вид материального стимулирования	Достоинства и недостатки стимула
Сдельная заработная плата	Наиболее эффективный стимулятор, но невыгодный для работодателя способ. Оказывает отрицательное влияние на стратегические цели компании.
Повременная заработная плата	Минимальная связь между усилиями работника и результатами его деятельности, невыгодный для работодателя способ.
Премия	Существует порог безразличия

Нематериальное стимулирование персонала характеризуется тем, что персонал при оговоренных виде, объеме и качестве выполняемой работы, может рассчитывать на получение тех или иных благ в невещественной форме, не имеющих прямой денежной оценки. К основным формам нематериального стимулирования относят: пособия и выплаты, награды и статусные различия. Социальный пакет состоит из гарантированных материальных выплат в установленных размерах и в установленные сроки, а также дополнительный набор льгот и услуг для сотрудников со стороны компании. Социальный пакет включает в себя: отпуск и каникулы, оплату больничных листов, выплаты при увольнении, страховку по безработице, медицинское страхование.

Мотивируя сотрудников с помощью данных наград и соответствующих статусу различий, необходимо придерживаться главного принципа: награждение всегда имеет сугубо символический смысл, поэтому ценность награды определяется не ее стоимостью, а ее важностью для человека. В качестве наград могут выступать: санаторно-курортные путевки, билеты на концерт, в театр, форменная одежда с элементами иного дизайна, чем у рядовых работников.

Нематериальные способы стимулирования

Метод нематериального стимулирования	Достоинства и недостатки метода
Пособия и выплаты	Дорого для работодателя.
Награды и статусные различия	Высокая заинтересованность сотрудника

Основным направлением нематериального стимулирования труда персонала является моральное стимулирование, которое включает в себя регулирование поведения работника на основе каких-либо стимулов, повышающих престиж работника, отражающих общественное признание. Подобное стимулирование приводит в действие мотивацию, которая основана на потребности работника быть признанным. Целью морального стимулирования является передача и распространение информации о заслугах в результатах трудовой деятельности работника перед коллективом организации.

К основным группам методов морального стимулирования труда персонала относятся: систематическое информирование персонала, организация корпоративных мероприятий, официальное признание заслуг, регулирование взаимоотношений в коллективе. Основными распространенными компонентами данных групп являются презентации успешных проектов, фирменный стиль, проведение мастер-классов и корпоративных праздников, награждение сотрудников грамотами, дипломами, путевками, использование демократического стиля руководства. В целом, все перечисленные методы морального стимулирования персонала подразумевают информационный процесс, в котором субъектом управления является источником информации о заслугах персонала, а приемником информации о заслугах работников - объект морального стимулирования (работник, группа, коллектив организации). Основной целью применения морального стимулирования персонала является формирование положительной мотивации, благоприятное отношение работника к работе и коллективу организации, повышение значимости работы в жизни человека и повышение для него уровня ценности организации, в которой он работает. [7, с.523-526]

Моральные способы стимулирования[1, с.136]

Метод морального стимулирования	Достоинства и недостатки метода
Подарки и награды	Низкий порог безразличия. Дешево для работодателя
Групповые отличия (поездки, корпоративные праздники)	Низкий порог безразличия
Фирменный стиль	Дорого для работодателя
Доски почета, достижений	Низкий порог безразличия. Дешево для работодателя
Презентации успешных проектов	Дешево для работодателя

Существует три основных типа организации заработной платы: американский, японский и западноевропейский. Американский тип предусматривает создание тарифных сеток и схем начисления окладов, на них влияют результаты труда или производственных условий. Японский тип подразумевает разработку тарифной сетки исходя из возраста, пола, стажа работы (В Японии считают, что по мере взросления работника повышается производительность его труда, что должно вознаграждаться повышенной заработной платой). Западноевропейский тип организации заработной платы базируется на том, что тарифная сетка оплаты труда разрабатывается на основе деления наемных работников на квалификационные группы, соответствующие разряду их должности. [6, с.274-275]

Рассмотрим материальные способы стимулирования на базе Управления Федеральной службы судебных приставов по Республике Мордовия. Основным регламентирующим документом оплаты труда государственных служащих УФССП России по Республике Мордовия является Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации". [9]

Денежное содержание гражданского служащего состоит из месячного оклада гражданского служащего в соответствии с замещаемой им должностью гражданской службы (далее - должностной оклад) и месячного оклада гражданского служащего в соответствии с присвоенным ему классным чином гражданской службы (далее - оклад за классный чин), которые составляют оклад месячного денежного содержания гражданского служащего (далее - оклад денежного содержания), а также из ежемесячных и иных дополнительных выплат (далее - дополнительные выплаты).

Размеры должностных окладов и окладов за классный чин федеральных государственных гражданских служащих устанавливаются указом Президента Российской Федерации по представлению Правительства Российской Федерации.

К дополнительным выплатам относятся:

- 1) ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет на гражданской службе от 10 до 30%
- 2) ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия гражданской службы в размере до 200 % этого оклада;
- 3) ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в размерах и порядке, определяемых законодательством Российской Федерации от 10% до 75%;

С целью дополнительного материального стимулирования сотрудников УФССП России по Республике Мордовия применяется такая формы стимулирования как премиальное вознаграждение. В УФССП России по Республике Мордовия применяется смешанная система премирования. Помимо премий за выполнение особо важных и сложных заданий, которые выплачиваются, как правило, ежеквартально и по итогам года, применяется система выплаты разовых премий конкретному гражданскому

служащему, дифференцированно в зависимости от результатов его деятельности в твердой денежной сумме в зависимости от выполнения установленного критерия оценки труда.

Выдача премиальных вознаграждений регламентируется приказом ФССП России от 08.12.2006 № 157 "Об утверждении Положения о премировании, оказании материальной помощи, выплате ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия гражданской службы и ежемесячной надбавки за сложность, напряжённость и высокие достижения в труде работникам Федеральной службы судебных приставов". Данное положение регулирует порядок премирования, оказания материальной помощи, выплаты ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия гражданской службы и ежемесячной надбавки за сложность, напряженность и высокие достижения в труде работникам Федеральной службы судебных приставов.

Федеральным государственным гражданским служащим УФССП России по Республике Мордовия выплачиваются премии за выполнение особо важных и сложных заданий в пределах фонда оплаты труда с учетом имеющейся экономии. При этом сумма премии конкретному работнику максимальными размерами не ограничивается и определяется в зависимости от:

- личного вклада работника в обеспечение выполнения задач, функций и реализации полномочий, возложенных на УФССП России по Республике Мордовия;

- степени сложности, важности и качества выполнения работником заданий, эффективности достигнутых результатов;

- результатов исполнения работником должностного регламента.

В целях выполнения тех или иных показателей деятельности (фактическое исполнение требований исполнительных документов, передача на реализацию и продажа арестованного имущества, составление рапортов о составе преступлений и возбуждение уголовных дел, составление протоколов об административном правонарушении и т.п.), установленных ФССП России, в УФССП России по Республике Мордовия действует ряд локальных нормативных актов (приказов, распоряжений), которые направлены на стимулирование сотрудника для выполнения установленных показателей.

Так, например, руководителем УФССП России по Республике Мордовия в 2014 году были определены следующие критерии для ежемесячного стимулирования судебных приставов-исполнителей и дознавателей в целях выполнения показателей по возбуждению уголовных дел в отношении должников по исполнительным производствам:

- при законном возбуждении 4-х уголовных дел по ст. 157 УК РФ в месяц штатным дознавателем и достижению соответствующим отделом судебных приставов ежемесячного планового показателя выявляемости преступлений данной категории (годовой показатель 10,0%), и при наличии 50% уголовных дел (в первом полугодии) и 77% (во втором полугодии), окончанных производств от числа находившихся в производстве - поощрять денежным

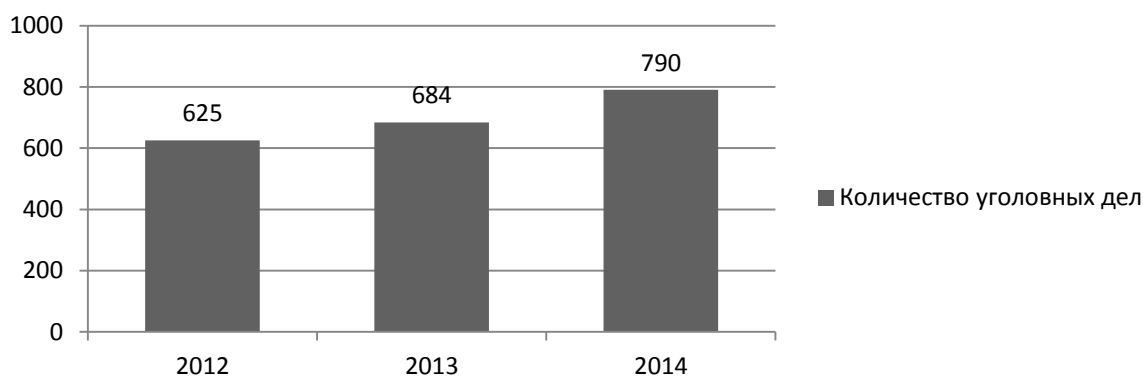
вознаграждением в размере 6000 рублей. За каждое последующее возбужденное уголовное дело - 2000 рублей;

- при законном возбуждении 2-х уголовных дел по ст. 157 УК РФ в месяц должностным лицом, не являющимся штатным дознавателем и достижению соответствующим отделом судебных приставов ежемесячного планового показателя выявляемости преступлений данной категории (годовой показатель 10,0%), и при наличии 50% уголовных дел (в первом полугодии) и 77% (во втором полугодии), окончанных производств от числа находившихся в производстве - поощрять денежным вознаграждением в размере 4000 рублей. За каждое последующее возбужденное уголовное дело - 2000 рублей;

при законном возбуждении любым должностным лицом Управления уголовного дела против правосудия (ст. 294, 297, 311, 312, 315 УК РФ) и качественном, в установленный законом срок расследовании с: направлением уголовного дела в суд - поощрять денежным вознаграждением в размере 5000 рублей, а по ст. 177 УК РФ - 8000 рублей;

- при законном возбуждении 4-х уголовных дел по ст. 157 УК РФ в месяц по рапорту одного судебного пристава - исполнителя поощрять денежным вознаграждением в размере 4000 рублей. За каждое последующее возбужденное уголовное дело - 2000 рублей;

- при условии законного возбуждения уголовного дела против правосудия по рапорту судебного пристава - исполнителя поощрять денежным вознаграждением в размере 2500 рублей, а по ст.177 УК РФ – 4000 рублей.



Р и с у н о к 1 – Количество уголовных дел в 2012 - 2014 гг.

Из представленных данных видно, что вышеуказанные меры стимулирования специалистов УФССП России по Республике Мордовия привели к ежегодному увеличению количества возбужденных уголовных дел: в 2014 году данный показатель увеличился на 26% по сравнению с 2012 годом.

В целях выполнения прогнозного показателя по арестованному имуществу должников в УФССП России по Республике Мордовия применяются следующие критерии оценки и стимулирования судебных приставов-исполнителей при реализации арестованного имущества должников и передаче нереализованного имущества взыскателям в счет погашения долга:

- при реализации имущества должника (либо передаче его взыскателю в счет погашения долга) на сумму от 100 000 до 500 000 руб.- поощрять денежным вознаграждением в размере 3000 руб.;

- при реализации имущества должника (либо передаче его взыскателю в счет погашения долга) на сумму от 500 000 до 5 000 000 руб. - поощрять денежным вознаграждением в размере 7000 руб.;

- при реализации имущества должника (либо передаче его взыскателю в счет погашения долга) на сумму от 5 000 000 до 20 000 000 руб. - поощрять денежным вознаграждением в размере 9000 руб.;

- при реализации имущества (либо передаче его взыскателю в счет погашения долга) на сумму от 20 000 000 руб. и выше - поощрять денежным вознаграждением в размере 12 000 руб.



Р и с у н о к 1 - Динамика изменения показателей по арестованному имуществу

Как видно из данных, приведенных на рисунке, дополнительные меры стимулирования в 2014 году привели к росту общей стоимости арестованного имущества на 130%.



Р и с у н о к 1 – Динамика дел об административных правонарушениях

Как видно из данных, приведенных на рисунке, дополнительные меры стимулирования в части административной практики привели к увеличению в 2014 году количества дел об административных правонарушениях на 240% по сравнению с 2012 годом.

Среди нематериальных способов стимулирования в Управлении Федеральной службы судебных приставов по Республике Мордовия широко применяются следующие способы:

- предоставление льготной путевки на санаторно-курортное лечение в ведомственный санаторий;
- поощрение государственными и ведомственными наградами сотрудников, внесших наибольший вклад в развитие Службы судебных приставов.

Таким образом, между материальным и нематериальным стимулированием существует диалектическая связь. Так, заработная плата оказывает влияние на уровень жизни работника, его самооценку, тем самым удовлетворяя его потребность в уважении, самоутверждении, т.е. материальный стимул одновременно имеет две роли: он выполняет функции и морального стимулирования.

Но если использовать в качестве поощрения труда работника лишь материальное стимулирование, то вся система стимулирования перестанет выполнять присущие ей функции в полной мере, что приведет к преобладающей роли материальных стимулов в ущерб моральному и нематериальному стимулированию.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ

1. Аширов Д.А., Резниченко Л.А. — УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ. — М.: ММИЭИФП, 2004. — 193 с.
2. Балашов А.П., — МЕНЕДЖМЕНТ. — М.: ИНФРА-М, 2015. — 271 с.
3. Бородушко И.В., Лукашевич В.В. — ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юнити, 2012. — 271 с.
4. Виханский О.С., Наумов А.И.. — МЕНЕДЖМЕНТ: учебник 5_е изд. СТЕРЕОТИПН.—М.: МАГИСТР : ИНФРА-М, 2014. — 576 с.
5. Дейнека А.В. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ. М.: Дашков и Ко, 2010. — 291 с.
6. Добровинский А.П.. — УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИИ. ТОМСК: ТПУ, 2011. — 416 с.
7. Кибанов А.Я. — УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ. 4-е изд., доп. и перераб. - М.: 2010. — 695 с.
8. СИСТЕМА НЕМАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА. [ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС]: // HR-СООБЩЕСТВО И ПУБЛИКАЦИИ — URL: [HTTP://HR-PORTAL.RU/ARTICLE/SISTEMA-NEMATERIALNOGO-STIMULIROVANIYA-PERSONALA](http://hr-portal.ru/article/sistema-nematerialnogo-stimulirovaniya-personala) (ДАТА ОБРАЩЕНИЯ 8.11.15)
9. УПРАВЛЕНИЕ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ СУДЕБНЫХ ПРИСТАВОВ ПО РЕСПУБЛИКЕ МОРДОВИЯ: ОФИЦИАЛЬНЫЙ САЙТ [ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС]. —URL: РЕЖИМ ДОСТУПА: [HTTP://R13.FSSPRUS.RU/](http://r13.fssprus.ru/)
10. Экономика организаций (предприятий): учеб. пособие/Н.Д. Гуськова, И.Н. Краковская, Е.А.Ляманова [и др.]. - САРАНСК: Изд-во Мордов.ун-та, 2014. - 192 с.

THE DEVELOPMENT OF FORMS OF TANGIBLE INCENTIVES AND INTANGIBLE INCENTIVES IN THE ORGANIZATION

Krestyanskova E. A.,
2th year student, Department of Economics,
E-mail: krestyanskovae@mail.ru
Mordovia State University,
Saransk

The development of forms of tangible incentives and intangible incentives in the organization. The subject of this article is promotion of the staff in the organization, purpose of this article is analysis of the value of tangible and intangible incentives to career personnel of the organization. There are two type of scientific methods of cognition: analysis and induction. The paper identified the main directions of incentives for staff, such as motivation, financial incentives, non-financial incentives, moral incentives. Highlighted and explained concepts such as piecework wages, time-bonus wages, simple premium wages. Given the differences in the US, Japan, Western European system, the organization of wages. Examples of motivating staff in the three largest Russian companies: Gazprom, Rosneft, Avtovaz. On the basis of the information received it was found that only the sharing of material and non-material stimulation has a strong motivational effect on staff of the organization

Keywords: motivation, tangible incentives, intangible incentives, moral incentives, time wages, piecework wages