

ТЕМА 11. СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ

- 1. Сущность и особенности стимулирования трудовой деятельности работников*
- 2. Функции стимулирования труда*
- 3. Виды стимулов трудовой деятельности*
- 4. Основные формы стимулирования*
- 5. Требования к организации стимулирования труда*
- 6. Особые виды стимулирования труда занятых в экономике*



1. Сущность и особенности стимулирования трудовой деятельности работников

В основе трудовой деятельности людей лежит необходимость постоянно удовлетворять свои материальные и духовные потребности, которые формируют их экономические интересы. Поэтому стимулирование труда осуществляется путем воздействия на личный экономический интерес работника, формирования заинтересованности в результатах своего труда.

Процесс стимулирования – это такое воздействие на работника, которое включает в свою сферу его потребности, желания, интересы, стремление, цели, мотивацию поведения. В основе стимулирования – взаимодействия внешних условий и внутренней структуры личности.

Стимулирование реализуется через создание условий трудовой ситуации, побуждающих личность действовать определенным образом.

Особенности стимулирования заключается в том, что выбранная работником форма поведения соответствует целям субъекта стимулирования, целям тех, кто эту ситуацию создавал. К примеру, на одном предприятии хорошо решается проблема повышения квалификации на другом имеются возможности обеспечения работников отдыхом и лечением. Человек, для которого вопрос лечения и отдыха в данный момент является более важным, выбирает первое. Для другого особенно ценно повысить квалификацию он выбирает второе предприятие. Налицо ситуация личного выбора. В результате создания такой ситуации выбора, т.е. в результате стимулирования, предприятия получили работников, работники, таким образом, имеют благоприятные условия для удовлетворения своих потребностей.

Деятельность работников направлена на получение от предприятий определенных социально значимых благ, а функционирование предприятий основано на том вкладе, который вносит в него работник. Таким образом, стимулирование является обменом деятельности.

2. Функции стимулирования труда

Более обстоятельное выявление места и роли стимулирования в общем механизме регуляции трудового поведения требует определить его функции по отношению к этому поведению.

Можно выделить экономическую, социальную, социаль-но-психологическую и нравственную, воспитательную функции стимулирования труда (рис. 1).

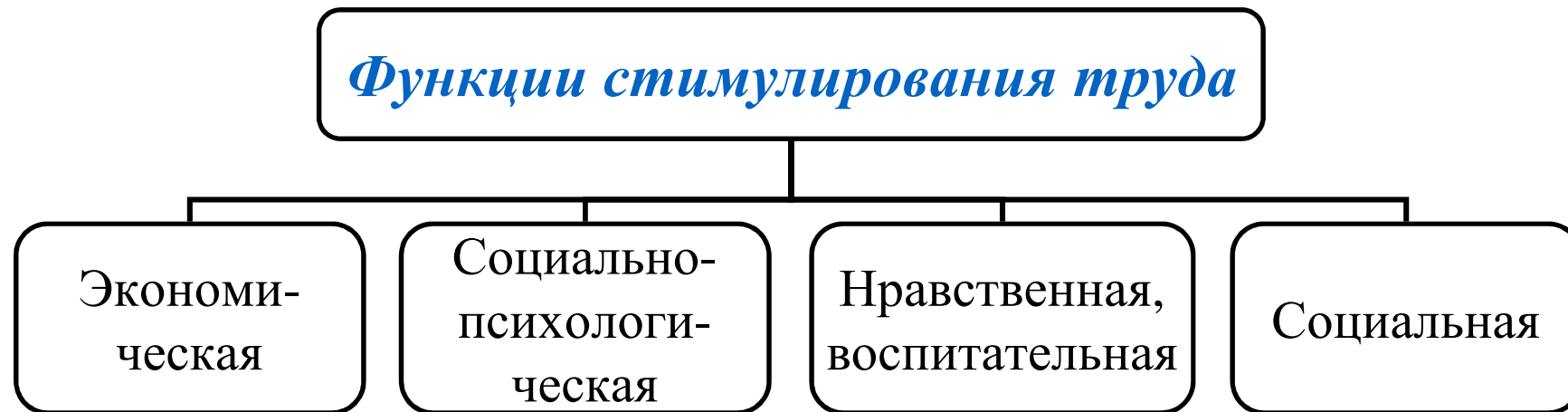


Рис. 1. Функции стимулирования труда

Экономическая функция заключается в том, чтобы содействовать повышению эффективности производства.

Смысл социальной функции стимулирования труда состоит в том, что социально-экономическое положение работников в значительной степени определяется комплексом тех экономических и социальных благ, которыми располагает человек, занимая ту или иную позицию в системе общественного разделения труда.

Социально-психологическая функция стимулирования заключается в том воздействии, которое оказывает вся организация системы стимулирования на формирование внутреннего мира работника: его потребностей, ценностей, установок, ориентаций, мотиваций труда, восприятия его как важнейшей социальной ценности.

Социально-психологическая функция тесно связана, переплетается с нравственной, воспитательной функцией, отражающей «вклад» стимулирования в формирование нравственных качеств работника, в формирование трудовой морали.

Социальная, социально-психологическая и нравственная функции стимулирования являются предметом изучения социологии, социальной психологии, этики.

3. Виды стимулов трудовой деятельности

Потребности работника многообразны, но все они могут быть разделены на материальные и нематериальные. В соответствии с этим стимулы делятся на материальные и нематериальные (рис. 2).



Рис. 2. Материальные и нематериальные стимулы

Критерием классификации стимулов трудовой деятельности может выступать направленность в положительную или отрицательную сторону, т.е. стимулы делятся на поощряющую ту или иную форму трудового поведения и блокирующие ее (рис. 3.).

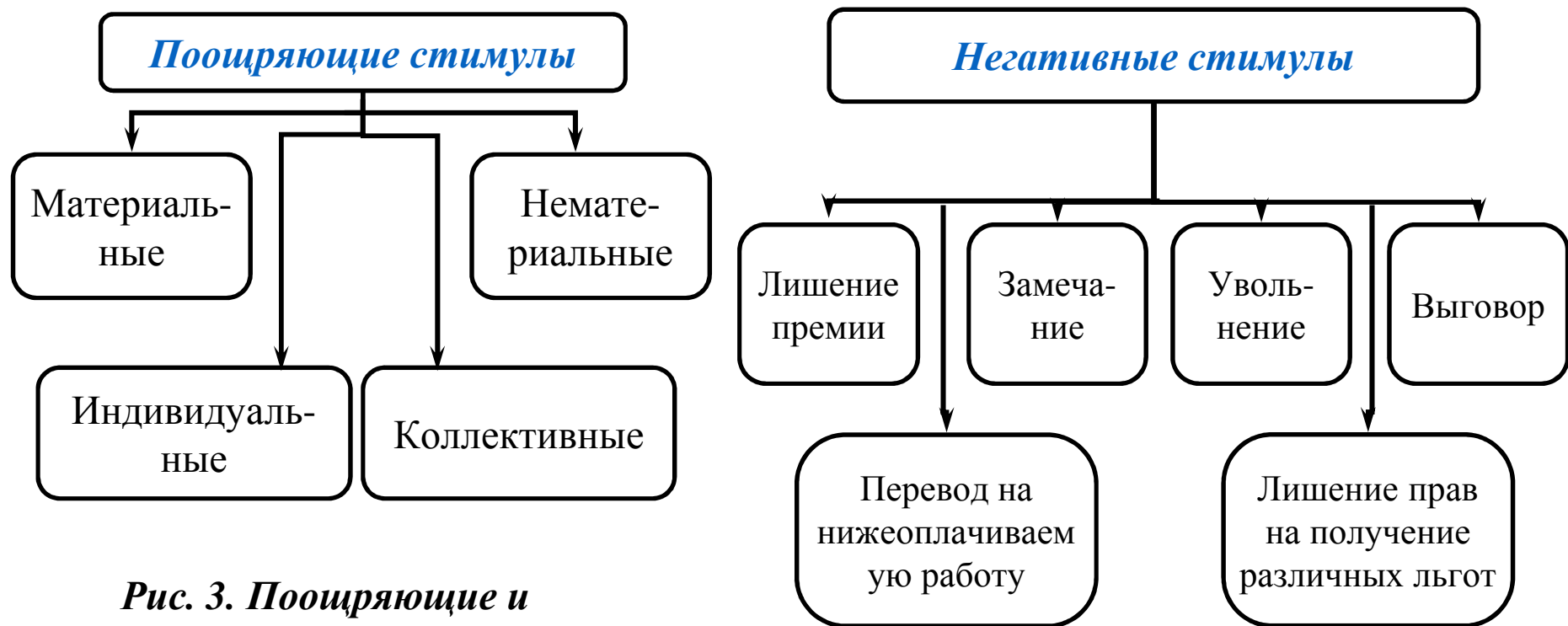


Рис. 3. Поощряющие и негативные стимулы

4. Основные формы стимулирования

Основные формы стимулирования сведены в таблице 1.

Таблица 1.

<i>Форма стимулирования</i>	<i>Основное содержание</i>
<i>1</i>	<i>2</i>
Заработная плата (номинальная)	Оплата труда наемного работника, включающая основную (сдельную, повременную, окладную) и дополнительную (премии, надбавки за профмастерство, доплаты за условия труда, совместительство, подросткам, кормящим матерям, за работу в праздничные дни, за сверхурочную работу, за руководство бригадой, оплата или компенсация за отпуск и т.д.) заработную плату
Заработная плата (реальная)	Обеспечение реальной заработной платы путем: 1) повышения тарифных ставок в соответствии с устанавливаемым государством минимумом; 2) введение

Продолжение таблицы 1.

1	2
	компенсационных выплат; 3) индексация заработной платы в соответствии с инфляцией
Бонусы	Разовые выплаты из прибыли предприятия (вознаграждение, премия, добавочное вознаграждение). За рубежом это – годовой, полугодовой, рождественский, новогодний бонусы, связанные как правило, со стажем работы и размером получаемой зарплаты. Различают следующие виды бонусов: за отсутствие прогулов, экспортный, за заслуги, за выслугу лет, целевой
Участие в прибылях	Выплаты через участие в прибылях – это не разовый бонус. Устанавливается доля прибыли, из которой формируется поощрительный фонд. Распространяется на категории персонала, способные реально воздействовать на прибыль (чаще всего это управленческие кадры). Доля этой части прибыли коррелирует с рангом руководителя в иерархии и определяется в процентах к его доходу (зарплате базовой)

Продолжение таблицы 1.

1	2
Оплата транспортных расходов или обслуживание собственным транспортом	Выделение средств на: 1) оплату транспортных расходов; 2) приобретение транспорта: а) с полным обслуживанием (транспорт с водителем руководящему персоналу); б) с частичным обслуживанием лиц, связанных с частными разъездами.
Организация питания	Выделение средств на организацию питания на фирме; выплату субсидий на питание
Стипендиальные программы	Выделение средств на образование (покрытие расходов на образование на стороне)
Программы обучения персонала	Покрытие расходов на организацию обучения (переобучения)
Программы медицинского обслуживания	Организация медицинского обслуживания или заключение договоров с медицинскими учреждениями. Выделение средств на эти цели
Программы жилищного строительства	Выделение средств на собственное строительство жилья или строительство на паевых условиях

Продолжение таблицы 1.

1	2
Страхование жизни	Страхование за счет средств компании жизни работника и за символическое отчисление – членов его семьи. За счет средств, удерживаемых из доходов работника, при несчастном случае выплачивается сумма, равная годовому доходу работника; при несчастном случае, связанном со смертельным исходом, выплачиваемая сумма удваивается
Программы выплат по временной нетрудоспособности	Покрытие расходов по временной нетрудоспособности
Медицинское страхование	Как самих работников, так и членов их семей
Ассоциации получения кредитов	Льготные кредиты на строительство жилья, приобретение товаров, услуг и т.д.

5. Требования к организации стимулирования труда

Стимулирование труда может быть эффективным тогда, когда его организация отвечает ряду требований, важнейшими из которых являются (рис. 4).

Требования к организации стимулирования труда

Дифференци-
рованность

=

предполагает использование разных стимулов по отношению к разным группам работников и отдельным работникам. Для одних социальных групп особенно важен размер вознаграждения, для других – на определенном жизненном отрезке – публичная похвала, для третьих – продвижение по служебной лестнице, для четвертых – награждение туристической путевкой

Гласность

=

позволяет дать общественную оценку труда работников, способствует формированию и поддержанию хорошего психологического климата в коллективе. Поэтому необходимо, чтобы каждый работник знал, за что и почему поощрен или наказан тот или иной член коллектива

Гибкость

=

предполагает регулярный пересмотр существующих условий стимулирования в соответствии с изменением организационно-технических и социально-экономических условий труда, постоянное разнообразие в используемых стимулах, что не дает возможности привыкать к ним и тем самым снижает эффективность стимулирования

Оперативность

=

требует, чтобы поощрение или наказание следовало как можно быстрее за поступком

Участие
трудящихся в
организации
стимулирования

=

является формой реализации работниками роли хозяина производства, способствует расширению гласности, информированности, создает предпосылки для повышения социальной справедливости распределительных отношений в коллективе

6. Особые виды стимулирования труда занятых в экономике

Учет таких элементов организации труда, как условия труда, сменный график работы, а также таких элементов качества рабочей силы, как профессиональное мастерство, ученая степень, выдающиеся заслуги в труде и т.д., осуществляется через систему доплат и надбавок к тарифным ставкам и должностным окладам.

Кроме личных заслуг, работникам также выплачивается материальная помощь как компенсация удорожания стоимости жизни.

Среди особых видов материального стимулирования занятых в экономике необходимо назвать и районные коэффициенты к заработной плате.

По экономическому содержанию различаются следующие виды материальных выплат:

Тарифные
ставки

=

гарантированный обществом уровень оплаты труда данного качества за выполнение установленной меры труда

Доплаты

=

компенсация за повышенный расход рабочей силы в неблагоприятных условиях

Надбавки

=

дополнительная оплата за высокий трудовой потенциал или выполнение работ особой сложности или интенсивности

Материаль-
ная помощь

=

денежная выплата, компенсирующая отставание уровня зарплаты от уровня цен

Пособие по безработице играет роль денежной помощи со стороны государства.

Компенсации по временной нетрудоспособности – это денежные выплаты временного характера.

В целом сущность всех видов доплат можно определить как носящих компенсационный характер.