

Автономная некоммерческая образовательная
организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса и информационных технологий»

Зачетная работа (2 семестр)

Дисциплина:

Мотивация трудовой деятельности

название дисциплины

Реферат
(вид работы)

Тема: Формы и методы стимулирования

(Название темы)

Выполнил(а):

Черненко Жанара Аскарровна

(Ф.И.О. студента)

ГМС 1220(2)

(направление, группа)

Проверил(а):

(Ф.И.О. преподавателя)

(д
ата

Омск 2021г

Содержание

Введение.....	3
1 Понятие процесса стимулирования.....	4
1.2 Виды стимулирования труда.....	4
2. Формы стимулирования.....	10
3. Системы стимулирования российских и зарубежных предприятий.....	14
Заключение.....	18
Список литературы.....	20

Одна из главных задач для предприятий различных форм собственности - поиск эффективных способов управления трудом, обеспечивающих активизацию человеческого фактора.

С развитием социальных отношений в обществе меняются и потребности работников. В современной экономике помимо материального фактора большое значение имеют моральные стимулы и социальные льготы. Эволюционируют и материальные формы стимулирования работников. В материальном вознаграждении увеличивается доля выплат по результатам хозяйственной деятельности предприятия, большее значение придается развитию у наемных корпоративного мышления, развивается система социальных льгот.

Цель работы – изучение понятия процесса стимулирования труда. Задачей курсовой работы является рассмотрение системы поощрения и стимулирования труда.

Для достижения поставленной цели необходимо определиться с задачами. К рассматриваемым задачам относятся:

- изучение понятий и сущности системы стимулирования эффективного и качественного труда, а так же системы стимулирования российских и зарубежных предприятий

- рассмотрение и изучение видов и форм стимулирования труда, раскрытие их структуры и содержания;

- Объект исследования – система стимулирования наемных работников на предпринимательской фирме. Наемные работники рассматриваются как социальные системы, которые обладают признаками не только простых систем, как целостность, структурность, иерархичность, взаимозависимость системы и окружающей среды, неоднородность и противоречивость. ---

- Предмет исследования – система стимулирование эффективности и качества труда

Стимулирование наемных работников является одной из составляющих управления персоналом.

1 Понятие процесса стимулирования

1.2 Виды стимулирования труда

Стимулы выполняют роль рычагов воздействия или носителей “раздражения”, вызывающих действие определенных мотивов. В качестве стимулов могут выступать отдельные предметы, действия других людей, обещания, носители обязательств и возможностей, предложено человеку в компенсацию за его действия или что он желал бы получить в результате определенных действий. Человек реагирует на многие стимулы не обязательно сознательно. На отдельные стимулы его реакция даже может не поддаваться сознательному контролю.

Реакция на конкретные стимулы не одинакова у различных людей. Поэтому сами по себе стимулы не имеют абсолютного значения или смысла, если люди не реагируют на них. Например, в условиях развала денежной системы, когда практически ничего невозможно купить за деньги, заработная плата и денежные знаки в целом теряют свою роль стимулов и могут быть очень ограниченно использованы в управлении людьми [8]¹

Результаты, достигнутые людьми в процессе работы, зависят не только от знаний, навыков и способностей этих людей. Эффективная деятельность возможна лишь при наличии у работников соответствующей мотивации, т. е. желания работать. Позитивная мотивация активизирует способности человека, освобождает его потенциал, негативная мотивация тормозит проявление способностей, препятствует достижению целей деятельности [9]²

Понятие стимулирования связано с понятием производственного коллектива. Производственный коллектив и каждый его член являются объектами стимулирования.

Говоря о стимулировании наемных работников, мы подразумеваем всех работников предприятия, а не только производственных рабочих. В связи с этим необходимо разделять понятия “эффективность труда” и “производительность труда” работников. Производительность труда работников определяется не только усилиями самого работника, но и зависит от других причин: ввода новой техники и технологии, применения новых видов сырья и материалов, внедрения более совершенных форм организации производства и труда. Эффективность же труда работников целиком зависит от них самих, от их личных качеств и способностей при прочих равных условиях.

¹ Гончаров В.В. В поисках совершенства управления: Руководство для высшего управленческого персонала, в 2-х томах, М.: МНИИПУ, 1996, т.1-752с., т.2-720с..

² Кибанов А.Я., Захаров Д.К. Формирование системы управления персоналом. М.: ГАУ, 1993.

При стимулировании труда как предоставлении работнику вознаграждения за труд, которое он использует для удовлетворения своих потребностей, необходимо учитывать, что разные люди по-разному подходят к этому вопросу, определяя для себя различные ценности. Так, для человека высокого материального достатка лишнее время для отдыха может быть более значимо, чем дополнительный заработок, который он получил бы за сверхурочную работу. Для многих людей, например, работников, занимающихся интеллектуальным трудом, более значимыми будут уважение со стороны коллег и интересная работа, чем дополнительные деньги, которые он мог бы получить, займись торговлей или став коммерческим агентом.

Поэтому вознаграждение за труд может быть двух типов: внутреннее и внешнее.

-Внутреннее вознаграждение – это удовольствие, получаемое человеком от работы, от уважения со стороны коллег, от причастности к коллективу.

-Внешнее вознаграждение – это материальные выгоды, продвижение по служебной лестнице, повышение социального статуса.

При стимулировании работников, не только материальном, руководителю необходимо выявлять потребности работников, чтобы потребности более низкого уровня удовлетворялись прежде, чем потребности более высокого уровня.

В современных российских условиях во многом утрачены стимулы в работе, формирующие у сотрудника ощущение внутреннего вознаграждения. Как показывают исследования, абсолютное большинство работников ставит во главу угла материальный фактор и лишь незначительное их число говорит о необходимости получения удовольствия от работы и ощущения своей значимости. Около 60% работников придерживаются мнения, что основной стимул к труду – это получение необходимых средств к существованию. Около 20% на первое место ставят удовлетворение от работы, от ее социальной значимости независимо от размера оплаты. Соответственно, при создании системы стимулирования на предприятии в основу ее создания должны быть положены преобладающие над остальными типы трудовых мотиваций. В сегодняшней российской ситуации это материальный фактор как средство для существования.

При стимулировании работников нужен индивидуальный подход как к работникам разного социального и должностного статуса, так и к отдельным работникам в пределах различных групп.

Таким образом, невозможно правильное стимулирование наемных работников без учета их трудовых мотиваций.

Трудовая мотивация - это процесс стимулирования отдельного исполнителя или группы людей к деятельности, направленный на достижение целей организации, к продуктивному выполнению принятых решений или намеченных работ [10]³

Именно на этом принципе и должна строиться система стимулирования, которая должна быть гибкой, легко изменяющейся по отношению к разным категориям персонала, а не жесткой, не позволяющей правильно оплатить труд в соответствии с его эффективностью и качеством и учесть все нематериальные стимулы к труду.

Важнейшим видом стимулирования является материальное, призванным играть ведущую роль в повышении трудовой активности работников. Этот вид состоит из материально-денежного и материально-неденежного стимулирования, последнее содержит часть социальных стимулов. Задача менеджера, в случае применения материального стимулирования, заключается в разработке премиальной схемы выплат за производительность, системы сдельной оплаты или трудовых соглашений. Эта задача отнюдь не проста, так как ситуация в каждой фирме уникальна и, следовательно, премиальная система должна быть уникальной для каждого случая. Она также зависит от специализации персонала. Так совершенно неэффективно вводить сдельную премиальную систему производственным рабочим на фирмах с динамичным производственным процессом, ориентированным, главным образом, на работу под заказ [11]⁴

Вторым немаловажным является духовное стимулирование, которое содержит в себе социальные, моральные, эстетические, социально-политические и информационные стимулы. В психологическом подходе моральное стимулирование является самой развитой и широко применяющейся подсистемой духовного стимулирования труда.

Важную роль в долгосрочном стимулировании наемных работников к длительной, эффективной работе на предприятии играют социальные льготы, которые предоставляют предприятия своим работникам. Социальные льготы

³ Кибанов А.Я. Оценка экономической эффективности совершенствования управления машиностроительным предприятием. М.: МИУ, 1990.

⁴ Кузнецов В.И. Управление персоналом. –М.: МЭСИ, 1997, 104с.

могут быть как гарантированы государством, так и добровольно предоставлены предприятием своим работникам [12]⁵

Социальные льготы являются особой формой участия сотрудника в экономическом успехе предприятия. В современной экономике условием успеха фирмы является не только максимизация прибыли, но и социальное обеспечение сотрудника, развитие его личности [13]⁶

Тарифная система служит основным средством учета качества труда и отражения его в заработной плате. Она представляет собой совокупность нормативов, при помощи которых производится дифференциация и регулирование заработной платы различных групп работников в зависимости от сложности, условий труда в целях обеспечения необходимого единства меры труда и его оплаты.

Применение материально-денежных стимулов позволяет регулировать поведение объектов управления на основе использования различных денежных выплат и санкций.

Материально-денежное стимулирование – это поощрение работников денежными выплатами по результатам трудовой деятельности.

Доплата - является формой вознаграждения за дополнительные результаты труда, за эффект полученный на конкретном участке. Доплаты же получают лишь те, кто участвует в достижении дополнительных результатов труда, дополнительного экономического эффекта. Доплаты в отличие от тарифа не являются обязательным и постоянным элементом заработной платы. Увеличение размера доплат зависит главным образом от роста индивидуальной эффективности труда конкретного работника и его вклада в коллективные результаты. При снижении показателей работы доплаты могут быть не только уменьшены в размере, но и полностью отменены. Доплаты рассматриваются как самостоятельный элемент заработной платы и занимает промежуточное положение между тарифной ставкой и премиальными выплатами.

Необходимо отметить, что одна группа доплат по своей экономической сущности более близка к тарифной части, другая - к премиальной. Доплаты первой группы установлены в законодательном порядке, они распространяются на всех работников и их размер не зависит от результатов работы, они являются мерой оплаты основных факторов трудового вклада. В этом случае доплаты призваны стимулировать труд в сверхурочное время, в праздничные дни, в ночное время, и за условия труда.

⁵ Иванцевич Дж. М. Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления, М.: «Дело», 1993;

⁶ Кочкина Н.В. Количественная оценка содержательности труда. –М.: Экономика, 1987,- 270 с.

Второй группе доплат в большей степени свойственны черты поощрительных форм материальным денежным стимулированием, так как эти доплаты, как и премия, являются формой вознаграждения за дополнительные результаты труда. К таким доплатам относятся надбавки к тарифным ставкам за совмещение профессий, увеличение объема выполняемых работ, профессиональное мастерство и высокие достижения в труде. Среди этих прогрессивных форм стимулирования наиболее распространенная – надбавка работника за совмещение профессий и должностей.

Надбавка к заработной плате – денежные выплаты сверх зарплаты, которые стимулируют работника к повышению квалификации, профессионального мастерства и длительному выполнению совмещения трудовых обязанностей.

В целом же следует отметить, что система доплат к тарифным ставкам позволяет учесть и поощрить ряд дополнительных количественных и качественных характеристик труда, не охваченных тарифной системой. Эта система создает стимулы относительно длительного действия. Но для ее эффективного функционирования необходимо на предприятии иметь четкую систему аттестации работников всех категорий с выделением определенных признаков или даже критериев для установления того или иного вида доплат и с широким участием в этой работе трудового коллектива.

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

Важнейшим направлением материально денежного стимулирования является премирование. Премия стимулирует особые повышенные результаты труда и ее источником является фонд материального поощрения. Она представляет одну из важнейших составных частей заработной платы.

Цель премирования – улучшение прежде всего конечных результатов деятельности, выраженных в определенных показателях.

Главная характеристика премии как экономической категории – это форма распределения по результату труда, является личным трудовым доходом.

Премия в своей части имеет неустойчивый характер. Ее величина может быть большей или меньшей, она может вообще не начисляться. Эта черта очень важная, и если она ее теряет, то премия утрачивает свой смысл. По существу она превращается в простую доплату к заработной плате, и роль ее в этом случае сводится к устранению недостатков в тарифной системе.

Применение премии призвано обеспечить оперативную реакцию на изменение условий и конкретных задач производства.

Механизм премирования представляет совокупность взаимосвязанных элементов. Обязательными его составляющими являются: показатели

премирования, условия его применения, источник и размер премии, круг премируемых.

Центральное место в поощрительной системе занимает размер премии. Он определяет связь результатов труда с увеличением размера поощрения. Эффективность применяемой системы премирования работник видит в величине денежной суммы, полученной в виде премии. Устанавливаться размер премии может в процентах к окладу, к экономическому эффекту или же в твердой ставке. То есть в относительном и абсолютном выражении.

Источником выплаты премии служит фонд материального поощрения, который образовывается за счет прибыли предприятия в размере четырех процентов от фонда заработной платы.

При определении круга премируемых необходимо исходить из адресного и целевого направления. Это премии за сверхплановые, сверхнормативные достижения в труде, выполнение важных заданий, проявленную инициативу давшую конкретный результат. В силу своей целенаправленности такие поощрения обладают большей стимулирующей силой и поэтому эффективней могут воздействовать на повышение трудовой активности.

2.Формы стимулирования

Важное значение в управлении поведения социальных объектов в сфере труда имеют формы организационного стимулирования, выделенные по способу взаимосвязанному результату деятельности и стимулов.

- Опережающие и подкрепляющие формы стимулирования

Различие между опережающими и подкрепляющими формами организации стимулирования состоит в степени информированности объекта управления и взаимосвязи стимулирования и результатов деятельности.

В опережающей объект стимулирования еще до начала деятельности информируется о том, какие необходимо достичь результаты и что можно за них получить. Ему сообщают, как будет измеряться его труд, каким образом он будет оцениваться и какова будет функция стимулирования.

При подкрепляющей, объект стимулирования узнает о том, что оказался ценным, признанным и поощренным в его труде только после завершения деятельности. Стимулирование в этом случае подкрепляет уже осуществленные действия.

К достоинствам отнесем возможности достижения быстрого стимулирующего эффекта, четкую целевую направленность, высокую приспособленность для побуждения разовых действий исполнителя, возможность в отдельных случаях выбора ясных принципов построения. Недостатком является необходимость создания детальной системы измерения и оценки труда, разработка конкретной и приемлемой для объекта управления разновидности работ, проявление несовпадений целей субъекта и объекта управления, провоцирование конфликта между долгом и выгодой.

Преимущества подкрепляющей формы не требует специальных нормативной базы стимулирования, делает все работы равноценными, переводит акцент на итоговую значимость работ, на достижение конечных целей. Ее применение возможно там, где затруднено измерение результатов труда, или в случаях, когда недопустимо введение расчетных отношений и поиска выгоды. Недостатками являются неспособность дать быстрый побуждающий эффект, рассчитан на многоцикличность самого процесса стимулирования, требует высокой зрелости социальных отношений, доверие к субъекту управления, единство ценностных ориентаций.

- Индивидуальная и коллективная формы стимулирования

Деление форм организации стимулирования на индивидуальную и коллективную зависит от того, по результатам какого труда осуществляется стимулирование конкретных исполнителей. Если в основе лежат результаты труда непосредственного работника, то это индивидуальная форма организации стимулирования, а если результат деятельности трудов коллектива в целом – то коллективная форма.

Достоинством индивидуальной формы стимулирования является то, что четко прослеживается связь между эффективностью деятельности конкретного исполнителя и ее поощрениями. Недостатками являются значительные сложности в установлении показателей для оценки результата

работы отдельного исполнителя, происходит концентрация их внимания только на выполненных конкретных производственных операциях в отрыве от целей коллектива. Такая ситуация будет сказываться на психологическом климате и на экономических результатах деятельности предприятия.

Стимулирование по результатам деятельности коллектива в целом способствует конвергенции интересов отдельных исполнителей с интересами коллектива, позволяет каждому работнику ощутить себя частичкой единого целеустремленного коллектива, ответственным за судьбу своего предприятия

Главные трудности коллективной формы стимулирования заключается в определении вклада конкретного исполнителя в конечные результаты деятельности трудового коллектива и соответственно их доли в общем объеме полученных в зависимости от эффективности этой деятельности материальных и духовных благ. Работник всегда хочет знать зачем он делает ту или иную работу. Даже если его просят собрать данные для отчета, ему хочется знать какую цель преследует этот отчет. Поэтому при формулировке абсолютно любого задания необходимо упомянуть о целях, о том что реально будет зависеть от скорости и качества выполнения данной работы, как эта работа “вливается” в работу фирмы в целом. После выполнения работы исполнитель будет ждать результата [14]⁷

Работникам так же необходимо дать ощущение признания используемых ими навыков. То есть нужно стремиться уделять внимание сотрудникам с целью публично объявить об исключительной ценности данного навыка у работника. Такой подход как правило стимулирует работника на усовершенствование навыков, расширения диапазона его способностей [16]⁸

-Позитивная и негативная формы организации стимулирования основываются на учете отклонений результатов деятельности от нормативных. Достижение и превышение нормативных показателей объектом стимулирования субъект управления поощряет путем увеличения степени удовлетворения потребностей объекта.

И наоборот, недостижение, отставание от установленных показателей деятельности наказывается соответственно снижением степени удовлетворения потребностей объекта управления. Снижение уровня удовлетворения потребностей может быть абсолютным (штраф, понижение в должности, лишение каких-либо льгот), относительным по сравнению с ожидавшимся уровнем (снижение размера премии, изменение в очереди на получение благ) и относительным по сравнению с другими работниками (меньший размер премий, непоощрение каким-то благом).

⁷ Боумен К. Основы стратегического менеджмента, М.: ЮНИТИ, 1997, 175с

⁸ Емельянов О. Как управлять персоналом в условиях рынка.//Человек и труд, 1993, №1, 2,

Позитивное стимулирование способствует повышению престижности, авторитетности человека в глазах окружающих. Негативное стимулирование направлено на ущемление определенных потребностей работы, что ведет к снижению его престижа и авторитета. Негативное стимулирование больно задевает самолюбие человека, поэтому его использование в целях стимулирования трудовой активности требует учета многих психологических нюансов.

Негативное стимулирование имеет и достоинства. Оно является более экономичным по сравнению с позитивным, так как не требует для своего осуществления каких-то дополнительных благ, а зачастую даже увеличивает объем находящихся в распоряжении субъекта управления благ. Кроме того, негативное стимулирование принимается людьми значительно острее, чем позитивное.

- Непосредственная, текущая и перспективная формы организации стимулирования выделены в зависимости от разрыва во времени между результатами деятельности и получением соответственного стимула. Такое деление в определенной степени дает возможность оценить эффективность стимулирования воздействием на объект управления с точки зрения решения стоящих перед трудовым коллективом.

Достоинством непосредственной формы является его оперативность и очень ясная и непосредственная взаимосвязь между действием и стимулом. В связи с этим она обладает очень высоким стимулирующим потенциалом и практически всегда дает ожидаемый позитивный экономический результат. К недостаткам относится не ориентация работника на достижение конечного результата для коллектива в целом, направлена на решение ежеминутных задач, оказывает негативное влияние на развитие взаимоотношений между отдельными исполнителями и коллективом, делая их конфликтными.

Текущая форма может проявляться по итогам квартала, полугодия и года. Ее стимулирующая суть очевидна, она создает у человека уверенность в награждении по результатам этих периодов. Что предпочтительно для фирмы, так как работник ориентируясь на конец этих сроков будет отдавать всецело себя результату.

Перспективная форма способствует формированию единого, сплоченного коллектива, направляющего свои усилия на достижение конечного показателя деятельности, которая ориентирована на долгосрочную мотивацию работников и способствует росту активности, образованности и квалификации в течении трудовой жизни.

- Общая и целевая формы

В зависимости от степени и характера конкретных условий получения стимула следует выделить общую и целевую формы организации стимулирования. Общая форма распространяется на всех участников общественного производства. Поощрение в этом случае осуществляется в связи с проведением общественных компаний, с юбилейными датами в жизни отдельных работников или государственных праздников. При этой форме учитывается как продолжительность безупречного труда, так и разовые выдающиеся успехи и достижения. Формулировка условий их получения должна иметь принципиально общий характер, она должна носить характер подкрепления коллективно значимых действий.

При целевой форме обязательным является разработка специальных положений. Так, необходимо четко фиксировать абсолютные или относительные показатели результатов конкретной деятельности участников производства, достижение которых являются условием присвоения соответственного звания.

3. Системы стимулирования российских и зарубежных предприятий

В системе стимулирования заработная плата занимает ведущее место. При организации заработной платы на предприятии предпринимателю необходимо руководствоваться рядом принципов:

- заработная плата должна начисляться в соответствии с результатами выполненной работы, ее эффективностью и качеством;
- у наемного работника должна быть материальная заинтересованность в высоких конечных результатах выполненной работы;
- заработная плата не должна ограничиваться;
- необходима индексация заработной платы в соответствии с инфляцией;
- темпы роста производительности труда должны опережать рост заработной платы;
- система определения заработной платы должна быть простой и наглядной для сотрудников.

Система оплаты наемных работников представляет собой комплекс, включающий в себя тарифную систему, оклады, различные формы заработной платы, различные доплаты и надбавки. Важнейшим стимулирующим фактором является установление непосредственной связи заработной платы с конечными результатами производства. Таким путем повышается заинтересованность наемных работников в конечных результатах своей работы, так как она оплачивается за достигнутые результаты в производстве, выраженные в количестве и качестве выпущенной продукции. При этом заработная плата работников не должна ограничиваться максимальными пределами, что становится мощным стимулом повышения заинтересованности работников в эффективной работе.

Усиление связи оплаты наемных работников с конечными результатами должно стать основной мерой, направленной на повышение эффективности и качества работы. Важно, чтобы фактическая заработная плата каждого работника была поставлена в прямую зависимость от его личного трудового вклада в конечный результат деятельности предприятия и не ограничивалась каким-либо пределом.

Оплата всех категорий работников, как рабочих, так и специалистов, управленцев, должна быть достаточно простой и наглядной. Заработок работников на практике складывается из следующих конкретных видов оплаты труда: тариф, должностной оклад, различные премии и вознаграждения, надбавки и доплаты. Каждый работник должен хорошо знать, за что и в каких размерах ему начисляется заработная плата. Только в этом случае он будет понимать, почему его заработок вырос или уменьшился и что ему надо делать, чтобы повысить свою заработную плату.

Уровень трудооплаты определяется стоимостью жизни, финансовым состоянием предприятия, уровнем заработной платы, которую выплачивают конкуренты и порядком ее государственного регулирования.

Системы оплаты работников базируются на нескольких основаниях: уровне профессиональной квалификации, выслуге лет, объеме выполняемых работ, сложности функций и мере ответственности, времени выполнения работы, продолжительности операций и др.

Однако любая система вознаграждения должна создавать у работников уверенность и чувство защищенности. Необходимо, чтобы работники сосредотачивались на выполнении стоящих перед ними задач, не отвлекаясь на то, как прокормить и одеть семью, обеспечить крышу над головой. Эти задачи должна решать гарантированная часть заработной платы. В то же время дополнительные средства стимулирования и мотивации призваны активно воздействовать на повышение эффективности выполнения работы.

В современных российских условиях, когда рухнула старая система оплаты работников, а новой системы, приспособленной к рыночным условиям, нет на большинстве предприятий, представляет интерес опыт по стимулированию наемных работников, опыт оплаты работников на тех предприятиях России, которые смогли создать эффективную систему оплаты и оценки деятельности работников и успешно применяют ее в настоящее время.

Одним из таких предприятий является АО «Казанское моторостроительное производственное объединение» (КМПО). В КМПО создана своя система оплаты, которая стимулирует повышение производительности труда, побуждает работников к проявлению инициативы.

Суть новой системы оплаты работников состоит в том, что создан дополнительный фонд заработной платы (ДФЗП). Этот фонд несет основную стимулирующую функцию. Начисляется он цехам за выполнение плана по обязательной номенклатуре в размере 30% и службам и отделам по реализации товарной продукции в соответствии с заключенными договорами в размере 20%. Начисление ДФЗП производится в зависимости от выполнения коэффициента качества на основании отчетных данных, предоставляемых управлением технического контроля.

Данные по качеству определяются по количеству брака, количеству продукции, сданной с первого предъявления, наличию или отсутствию нарушений технологического процесса и т.д. На основании этого и принимается решение об увеличении или уменьшении ДФЗП по подразделениям и конкретным работникам.

Для распределения ДФЗП среди отдельных работников цеха, отдела, участка применяется коэффициент трудового участия (КТУ), который определяется на основании тарифной ставки работника. Кстати, подобное определение КТУ практикуется и в развитых зарубежных странах.

Тарифные ставки определяются на основании норм труда, которые определяются с помощью современной системы автоматизированного проектирования, позволяющей установить действительно технически обоснованные нормы.

Существующая в КМПО система оплаты существенно повышает мотивацию работников. Рабочие, заработная плата которых во многом зависит от качества продукции, заинтересованы в отсутствии брака. Работники коммерческих служб предприятия заинтересованы в выполнении плана по сбыту продукции.

Установленный порядок начисления ДФЗП для коммерческих работников представляется не идеальным. Коэффициент ДФЗП при выполнении плана по реализации составляет 20%, а при невыполнении снижается на один процент за каждый процент невыполнения, но не более чем на 10%. Тогда как сейчас в мире получает распространение система участия в прибылях, которая, на наш взгляд, имеет более гибкий характер стимулирования.

Для рабочих имеет смысл увязать ДФЗП не только с количеством продукции, но и со снижением затрат на рабочую силу в единице продукции, что позволит повысить не только качество, но и производительность труда с учетом существующих норм.

В целом, представляется, что данная система оплаты труда обладает определенной гибкостью и позволяет заинтересовать работников в конечных результатах.

В мире существуют три системы организации труда и заработной платы работников:

- японская,
- евро-американская
- китайская.

- Японская система - должность работника и его заработная плата увязывается с возрастом. Эта система исторически сложилась в Японии и связана с традициями этой страны. В Японии существует система пожизненного найма, когда фирма фактически принимает на работу будущих выпускников колледжей и университетов, контролируя процесс их обучения. Японской системе пожизненного найма свойственен существенный недостаток - отсутствие стимулирующей роли оплаты труда как для молодых сотрудников, которые, обладая даже высоким уровнем профессионализма, не могут повысить свой статус в организации, так и для более старших работников, которые не заинтересованы в повышении эффективности работы

- Евро-американской системе свойственна увязка должности и заработной платы со стажем работы в данной фирме. Отличие от японской модели состоит в том, что работники, не соответствующие занимаемой должности, обычно подлежат увольнению, а не понижению в должности. Хотя в целом этой системе свойственны те же недостатки, что и японской: отсутствие

четко выраженной мотивации у работников к более эффективной работе. Главное - соответствовать своей должности, а с увеличением стажа работы будет и повышение в должности, и увеличение заработной платы .

- Китайская : применяется система дифференциации работников по результатам экзаменов. По результатам аттестации работникам присваиваются квалификационные разряды. Тем не менее, присвоение этих разрядов носит довольно субъективный характер и осуществляется на основании оценки прежних результатов работы, что создает отрыв от реальных результатов деятельности работника на текущий период. Помимо этого, оценивается, как правило, не качество труда того или иного работника, а сложность его работы, что также не стимулирует качественный труд. Кроме того, существует определенный разрыв между разрядами, что приводит к тому, что работник, не уверенный в своих возможностях повысить разряд, теряет мотивацию к более эффективной работе

Заключение

Проведенное исследование направлений стимулирования наемных работников в предпринимательской деятельности позволяет сделать ряд выводов:

-Формы и методы стимулирование наемных работников обеспечивается путем увеличения прибыли за счет повышения эффективности и качества работы.

- "Эффективность труда" и "качество труда" являются ключевыми факторами в повышении прибыли предприятия в долгосрочном периоде.

- На стимулирование наемных работников влияет проводимая предпринимателем социальная политика.

- Социальные льготы являются формой участия наемных работников в экономическом успехе предприятия.

Целесообразно исходить из следующих принципов построения системы социальных льгот для сотрудников:

- выявить материальные и нематериальные потребности сотрудников;
- в полном объеме информировать сотрудников о предоставляемых им социальных льготах, а также об их дополнительном, сверх государственных льгот, характере;
- предоставляемые социальные льготы должны быть экономически оправданы и применяться только с учетом бюджета предприятия;
- социальные льготы, которые уже предоставлены работникам государством, не должны применяться на предприятии;
- система социальных льгот должна быть понятной сотрудникам и каждый сотрудник должен знать за что, за какие заслуги ему положена или не положена та или иная льгота.

На основе анализа зарубежного опыта управления персоналом российским предпринимателям может быть рекомендована система стимулирования и поощрения работников, состоящая из пяти подсистем, рассчитанных на различные группы работников

Для усиления стимулирующей роли заработной платы целесообразно соблюдение следующих принципов:

-зависимость заработной платы от эффективности, производительности и качества выполняемых работ с целью обеспечения заинтересованности наемных работников в результатах своей работы;

-внедрение гибких систем оплаты, основанных на учете конечных результатов работы организации и индивидуального вклада работника, в том числе участие в прибылях;

- исключение уравнительности в оплате наемных работников;

- при создании системы оплаты наемных работников предусмотреть усиление ее объединяющей роли, исключающей противостояние между работниками.

Систему мотивации на предприятии можно начать строить с любого угла – главное, чтобы это была действительно система, завязанная на цели предприятия. И вовсе необязательно разрабатывать ее всю сразу, ее можно развивать, наращивать в зависимости от потребностей организации. Естественно, ее нужно поддерживать и корректировать.

Список литературы

1. Кодекс законов о труде Российской Федерации.
2. Закон Российской Федерации от 11 марта 1992г. № 2490-I «О коллективных договорах и соглашениях»
3. Закон Российской Федерации от 24 ноября 1995г. № 176-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях»
4. Закон Российской Федерации от 1 мая 1999г. № 93-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях»
5. Закон Российской Федерации от 23 ноября 1995г. № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»
6. Закон Российской Федерации от 24 октября 1997г. № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации»
7. Постановление Министерства труда РФ от 11 ноября 1992г. № 32 «Об утверждении Методических рекомендаций по совершенствованию организации заработной платы работников учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании, на основе применения Единой тарифной сетки оплаты труда»
8. Гончаров В.В. В поисках совершенства управления: Руководство для высшего управленческого персонала, в 2-х томах, М.: МНИИПУ, 1996, т.1-752с., т.2-720с..
9. Кибанов А.Я., Захаров Д.К. Формирование системы управления персоналом. М.: ГАУ, 1993.
10. Кибанов А.Я. Оценка экономической эффективности совершенствования управления машиностроительным предприятием. М.: МИУ, 1990.
11. Кузнецов В.И. Управление персоналом. –М.: МЭСИ, 1997, 104с.
12. Иванцевич Дж. М. Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления, М.: «Дело», 1993;
13. Кочкина Н.В. Количественная оценка содержательности труда. –М.: Экономика, 1987,- 270 с.
14. Боумен К. Основы стратегического менеджмента, М.: ЮНИТИ, 1997, 175с
15. Бычкова, А. В. Управление персоналом : учебное пособие / А. В. Бычкова. – Пенза : Пензенский государственный университет, 2005. – 137 с.
16. Емельянов О. Как управлять персоналом в условиях рынка.//Человек и труд, 1993, №1, 2,
17. Панфилова, Н. Ю. Организация, нормирование и оплата труда: альбом наглядных пособий : [16+] / Н. Ю. Панфилова, Ю. Н. Медведева, М. В. Марков. – Екатеринбург : Уральский государственный технический университет, 2005. – 75 с. :

- 18.Алехина О. Стимулирующий эффект гибких систем заработной платы // Человек и труд. – 1997. – № 1. – С.90–92.
- 19.Бабаева Л., Чирикова А. Женщины в бизнесе // Человек и труд. – 1995. – № 12. – С.89–93.
- 20.Яковлев Р. Реформирование оплаты труда, возрождение ее основных функций //Человек и труд. – 1996. – №7. – С.67–70.
- 21.Образовательный портал