

Ячменева В.М., Ячменев Е.Ф.
РАЗРАБОТКА МОДЕЛИ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ
ПЕРСОНАЛА

Трансформация рыночных условий, переход от планово-административной формы хозяйствования к рыночной, кардинально изменили требования к материальному стимулированию персонала предприятий. Продолжается расслоение населения по уровню доходов, по социальному и имущественному положению. Существующие модели материального стимулирования персонала уже не в состоянии удовлетворить требования современных промышленных предприятий, поскольку в таких моделях не задействованы восстанавливающие и лишь частично задействованные стимулирующие функции заработной платы, отсутствует взаимосвязь между материальным стимулированием персонала, производительностью его труда и конечными результатами производства.

Новые условия хозяйствования предприятий и смена ментальности человеческого фактора требуют новых подходов к организации материального стимулирования персонала. Необходим отход от традиционной шкалы показателей стимулирования и переход к научно обоснованному моделированию таких показателей, которые обеспечат прозрачность организации материального стимулирования.

Отметим современных ученых, внесших весомый вклад в развитие современной теории материальной мотивации, так как каждый из них сумел определить роль и место организации оплаты труда в мотивационном процессе. Среди них: Горчаров В.А. [1], Новикова О.Ф. [2], Амоша А.И. [2], Новиков В.И. [3], но, несмотря на это, много вопросов, касающихся реализации моделей материального стимулирования персонала и их организационного сопровождения остались открытыми.

Исследования выполнены в соответствии с научно-исследовательской работой Крымской академии природоохранного и курортного строительства.

Целью статьи является разработка модели организации материального стимулирования персонала промышленных предприятий и практических рекомендаций относительно ее внедрения.

По мне нию автора математическая модель организации оплаты труда с элементами материального стимулирования персонала выглядит так:

$$ЗП_i = ОЗП_i + Д_i + СТ_i + ПР_i + Р_i \quad (1)$$

где $ОЗП_i$ – основная заработная плата i -ого работника;

$Д_i$ – доплаты i -ого работника, оговоренные трудовым соглашением;

$СТ_i$ – стимулирующие выплаты;

$ПР_i$ – дополнительная заработная плата премиальная i -ого работника;

$Р_i$ – дополнительная заработная плата распределения i -ого работника.

Отсюда, структурно-логическая модель организации материального стимулирования персонала промышленных предприятий, будет иметь вид, как показано на рис. 1.

Отличительными чертами разработанной модели являются ее составляющие, которые финансируются из самостоятельных фондов предприятия. Наиболее интересным является дополнительная заработная плата, ведь именно она выполняет функции материального стимулирования персонала.

Законодательно фонд дополнительной заработной платы определяется по формуле [4]:

$$\Phi_{ДЗП} = \Phi_{Д} + \Phi_{Н} + \Phi_{ПВ} + \Phi_{П}, \quad (2)$$

где $\Phi_{Д}$ – доплаты;

$\Phi_{Н}$ – надбавки;

$\Phi_{ПВ}$ – поощрительные выплаты;

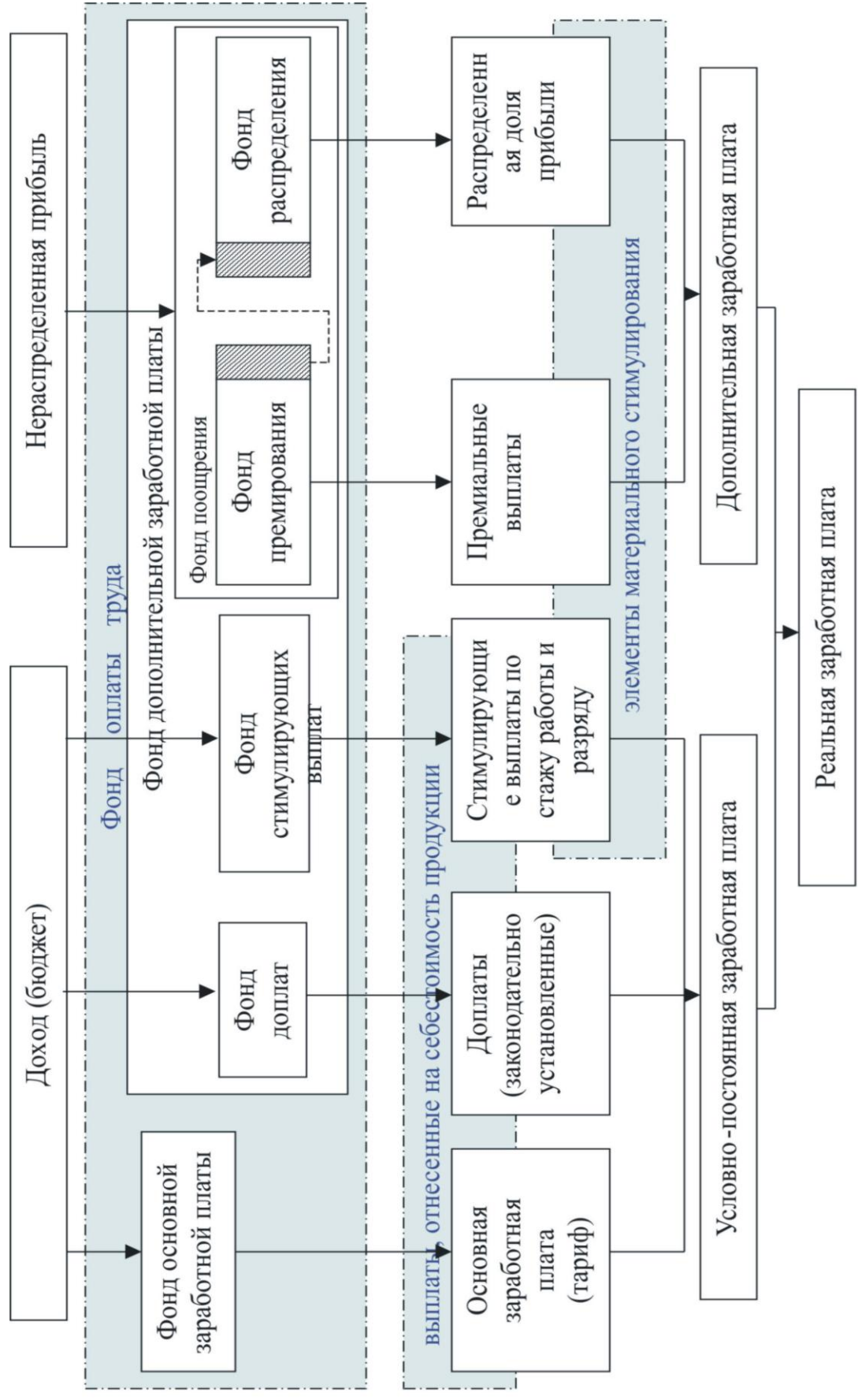


Рис. 1. Структурная модель организации материального стимулирования персонала промышленных предприятий

Φ_{Π} – премии.

а в предложенной автором, модели описывается формулой

$$\Phi_{ДЗП} = \Phi_{Д} + \Phi_{СТ} + \Phi_{\Pi} \quad (3)$$

где $\Phi_{Д}$ – фонд доплат;

$\Phi_{СТ}$ – фонд стимулирующих выплат по стажу работы;

Φ_{Π} – поощрительный фонд;

По своему содержанию поощрительный фонд оплаты труда состоит из двух частей: из премиального фонда, то есть из одной части поощрительного фонда, идущей на премиальные выплаты, и фонда распределения и другой части, идущей на распределение между работниками с учетом их трудового вклада:

$$\Phi_{\Pi} = \Phi_{\Pi P} + \Phi_{P}, \quad (4)$$

где $\Phi_{\Pi P}$ – премиальный фонд;

Φ_{P} – фонд распределения.

Тогда фонд дополнительной заработной платы (3) с учетом формулы (4) будет выглядеть так:

$$\Phi_{ДЗП} = \Phi_{Д} + \Phi_{СТ} + \Phi_{\Pi P} + \Phi_{P} \quad (5)$$

Доплаты остаются неизменными и определяются на уровне договорных отношений.

Если мы полностью откажемся от использования неэффективных надбавок, и введем стимулирующие выплаты по стажу работы и квалификационному уровню, которые определяются как коэффициент стимулирования на основании эмпирической формулы¹.

Поощрительные выплаты традиционно базируются на личностных отношениях между работником и руководством, а критерием поощрения, в основном, выступают средневзвешенные или усредненные параметры.

Если отказаться от традиционной шкалы премирования, а использовать для материального стимулирования не более 3-5 весомых факторов премирования отвечающих условиям конкретного производства, и увязать их через коэффициенты премирования с коэффициентом трудового вклада каждого работника. Тогда расчет коэффициента трудового вклада работника будет определяться как удельный вес основной заработной платы работника в фонде основной заработной платы персонала предприятия.

Предложенная модель дает возможность избежать остатка по фонду премирования, так как с помощью коэффициента распределения использует всю сумму прибыли идущей на поощрительные выплаты.

Под воздействием внутренних факторов мы можем определить адекватность модели на предприятии. Если у предприятия нет прибыли тогда модель материального стимулирования примет следующий вид

$$ЗП_i = ОЗП_i + Д_i + СТ_i. \quad (6)$$

где $ОЗП_i$ – основная заработная плата i-ого работника;

$Д_i$ – доплаты i-ого работника, оговоренные трудовым соглашением;

$СТ_i$ – стимулирующие выплаты.

При использовании данной модели, предприятие высвобождается от одного из рычагов договорного регулирования – надбавок. Следовательно, в формировании политики заработной платы предприятие получает еще больше самостоятельности.

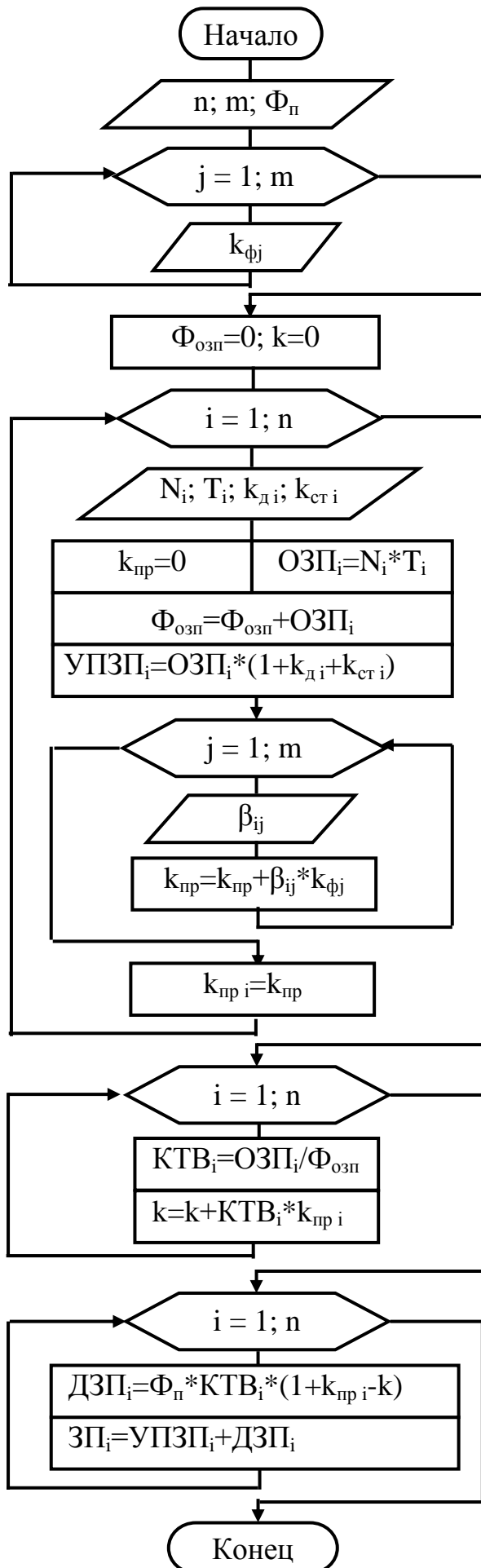
Связующим звеном между основной заработной платой и дополнительной заработной платой является коэффициент стимулирования, который обладает свойствами стимулирующего характера и в тоже время является фиксированной и гарантированной выплатой, которая не зависит от прибыльности предприятия и относится на себестоимость продукции.

Для практической реализации предложенной модели (см. рис. 1.) выведена расчетная формула (7), и разработан алгоритм расчета заработной платы, представленный на рис. 2:

$$ЗП_i = N_i \cdot T_i \cdot \left(+k_{Д_i} + k_{СТ_i} \right) \cdot \Phi_{\Pi} \cdot КТВ_i \cdot \left(1 + k_{\Pi P_i} - \sum_{i=1}^n (КТВ_i \cdot k_{\Pi P_i}) \right) \quad (7)$$

где N_i – часовая тарифная ставка i-го работника;

¹ Ячменьова В. М. Використання математичних методів у економіці: світовий досвід // Вісник Київського національного університету ім. Т. Шевченка. Зб. наук. пр. Вип. 42. – К.: КНУ ім. Т. Шевченка., 2000. – С. 69-71.



Ввод количества сотрудников, количества факторов премирования и размера фонда поощрения, а также удельного веса каждого фактора в фонде поощрения

n – численность персонала
 m – число факторов премирования
 $k_{\phi i}$ – количественный показатель фактора премирования

Вычисление основной ЗП, условно постоянной ЗП и фактического размера фонда ОЗП

N_i – тарифная ставка
 T_i – количество отработанных часов
 $k_{ди}$ – доплаты
 $k_{ст i}$ – коэффициент стимулирования
 $ОЗП_i$ – основная заработная плата i -го работника
 $Φ_{озп}$ – фонд основной заработной платы
 $УПЗП_i$ – условно-постоянная заработная плата

Вычисление коэффициента премирования

$β_{ij}$ – дискретный параметр премирования i -го работника по j -му фактору
 $k_{пр i}$ – коэффициент премирования i -го работника

Вычисление коэффициента трудового участия

$КТВ_i$ – коэффициент трудового вклада i -го работника
 k – коэффициент трудового вклада нарастающим итогом

Вычисление дополнительной заработной платы и общей заработной платы

$ДЗП_i$ – дополнительная заработная плата
 $ЗП_i$ – полная заработная плата i -го работника

Рис. 2. Алгоритм расчета заработной платы.

T_i – часовой фонд времени i -го работника;
 $k_{дi}$ – коэффициент доплат i -го работника;
 $k_{стi}$ – коэффициент стимулирования i -го работника
 $\Phi_{п}$ – поощрительный фонд;
 $КТВ_i$ – коэффициент трудового вклада i -го работника;
 $k_{прi}$ – коэффициент премиальных выплат i -го работника;
 n – количество работников на предприятии.

Последовательность расчета индивидуальной заработной платы, согласно разработанной методике, будут осуществляться на основании данных отдела кадров предприятия и в строгой последовательности: первый этап – отдел кадров предоставляет постоянную информацию:

- идентификационный код, табельный номер;
- стаж работы (по приказу);
- должность и количество занимаемых ставок (по приказу);
- разряд и соответствующая ему тарифная ставка (по приказу);
- доплаты (по приказу);
- коэффициент стимулирования (по приказу)

второй этап - определяются переменные параметры каждого работника, (данные готовит руководитель подразделения, отдела):

- количество часов, отработанных в смену;
- количество выходов на работу, дней;
- наличие факторов премирования.

третий этап - определяются расчетные параметры, (расчет производится бухгалтерией совместно с планово-финансовым отделом):

- основная заработная плата;
- коэффициент трудового вклада в результаты деятельности предприятия;
- дополнительная заработная плата (премиальная);
- дополнительная заработная плата (распределения);
- полная заработная плата.

Итак, подведем итоги:

1. Внедрение разработанной модели материального стимулирования персонала, позволило:

а) увеличить заинтересованность каждого члена коллектива в конечных результатах финансовой деятельности предприятия и готовность разделить риск с руководством;

б) повысить ответственность персонала за качество и количество выпускаемой продукции, то есть повысить производительность труда;

в) заинтересовать работников в повышении профессионального мастерства (квалификации);

г) вознаграждать работников по стажу работы на данном предприятии.

2. Такой подход к материальному стимулированию персонала исключает понятие "экономия по фонду заработной платы", так как любой остаток дифференцированно распределяется между работниками.

3. Проведенные исследования показали, что модель гибкая, легко адаптируется к условиям труда любого предприятия и не имеет никаких ограничений в применении.

4. Позволяет выявить реальные ресурсы повышения социально-экономического уровня персонала на предприятии.

Вероятность широкого внедрения разработанной модели очень высока, так как к ней проявили интерес ряд предприятий Крыма. Перспектива в развитии и решении проблем материального стимулирования очевидна, так как традиционные системы оплаты труда не имеют должного мотивационного рычага.

Источники и литература

1. Гончаров В.Н., Осыка А.П., Радомский С.И., Радомская М.С. Организация оплаты труда на предприятиях и в организациях в условиях перехода к рыночной экономике. Учебное пособие. – Луганск: Изд-во Восточноукраинского государственного университета, 1998. – 172 с.
2. Социальные проблемы: оценка и пути решения. Кн. 1. Социальная защита трудящихся / Новикова О.Ф., Амоша А.И., Новак Е.И. – Наукова думка, 1995. – 326 с.
3. Новиков В.И. Політика оплати праці: проблеми розвитку./ газета "Праця і зарплата". – 1998. - №14.– С. 16.
4. Закон Украины «Об оплате труда».

РАЗРАБОТКА МОДЕЛИ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

Аннотация

В статье «Разработка модели материального стимулирования персонала» приводится актуальность выбранной проблемы с точки зрения трансформации рыночных условий.

Автором, на базе математической модели разработана структурно-логическая модель организации материального стимулирования персонала с учетом источников финансирования. Дана характеристика ее отличительным чертам. Осуществляется замена традиционных показателей материального стимулирования, таких как доплаты на более эффективный показатель коэффициент стимулирования. Для практической реализации разработанной модели выведена расчетная формула и разработан алгоритм расчета индивидуальной заработной платы.

Ключевые слова: материальное стимулирование, индивидуальная заработная плата, источники финансирования, коэффициент стимулирования, доплаты.

Annotation

THE DEVELOPMENT OF THE MODEL OF MATERIAL INCENTIVES OF THE PERSONNEL

This article “The development of the model of material incentives of the personnel” shows relevance of the chosen problem from the point of view of transformation of market conditions.

On the base of mathematical model, author worked out structurally logical model of organization of material incentives of the personnel with taking into account financial sources. The characteristic of the main distinctive features was given. The replacement of traditional parameters of material incentives is carried out, such as additional payment on more effective parameter of stimulation coefficient. For practical use of the developed model design formula was deduced and algorithm for individual wage calculation was developed.

Key words: material incentives, individual wage, financial sources, stimulation coefficient, additional payments.