

Лапицкая Мария Владимировна

магистрант

Губарева Анна Игоревна

магистрант

Калужский филиал ФГОБУ ВО «Финансовый университет
при Правительстве Российской Федерации»
г. Калуга, Калужская область

МОТИВАЦИЯ И ОПЛАТА ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация: в статье рассматриваются вопросы оплаты труда на предприятиях и мотивация работников на эффективный труд.

Ключевые слова: оплата труда, стимулирование работников на эффективный труд.

Мотивация труда является одной из составляющих и важнейших функций менеджмента. Она представляет собой стимулирование работников на эффективный труд, что отражается на достижении целей предприятия и удовлетворения собственных потребностей персонала. Стимулирование направлено на увеличение объема и повышение качества выпускаемой продукции, что в свою очередь влечет за собой снижение себестоимости и повышение рентабельности организации, а это дает возможность дополнительно вознаградить работников [1].

Мотивация бывает трех видов: прямая, принудительная и стимулирующая. Прямая мотивация базируется на убеждении, психологическом воздействии, внушении. Принудительная мотивация основывается на угрозах ухудшения удовлетворения каких-либо потребностей работника при невыполнении им поставленных ему задач. Стимулирующая мотивация дает право выбора работником варианта поведения в соответствии с его интересами.

Выделяют следующие основные методы стимулирования работников:

1) заработная плата (увеличение премии, дополнительные надбавки и доплаты);

2) социальные выплаты (субсидированное жилье, льготное питание, оплата проездов);

3) нематериальные льготы (гибкий график работы, увеличение отпусков, предоставление отгулов);

4) дивиденды по акциям фирмы (участие в акционерном капитале предприятия);

5) продвижение по карьерной лестнице, оплата обучения, повышение квалификации.

Оплата труда является формой вознаграждения и важным стимулом работников предприятия, так как она выполняет мотивационную и стимулирующую функции.

На большинстве предприятий существуют две основные формы оплаты труда: повременная и сдельная [2]. При повременной форме оплаты труда заработная плата работникам начисляется за фактически отработанное время по установленной тарифной ставке или окладу. Такая форма оплаты труда стимулирует дисциплину труда и повышает квалификацию рабочих. Она применяется в следующих случаях:

– рабочий не может оказывать непосредственное влияние на увеличение выпуска продукции, который определяется производительностью агрегата или машины;

– при правильном условии применения норм труда;

– при отсутствии количественных показателей выработки, необходимых для установления сдельной расценки;

– при обслуживании конвейерных линий и оборудования и т. д.

Сдельная форма оплаты труда начисляется за каждую единицу изготовленной продукции по заранее установленным расценкам. Эта форма оплаты труда стимулирует улучшение количественных и объемных показателей, поэтому она используется при ручном или машинно-ручном труде [3]. В этом случае можно учесть качество и количество изготовленной продукции.

Сдельная форма оплаты труда делится на:

– прямая сдельная (заработок рабочих определяется по расценкам за единицу произведенной продукции);

– сдельно-премиальная (рабочий кроме заработка по прямым сдельным расценкам получает премию за выполненную и перевыполненную работу, установленную количественными и качественными показателями);

– сдельно-прогрессивная (продукция, изготовленная в пределах установленной нормы, оплачивается по обычным расценкам, а сверх норматива – по повышенным);

– косвенная сдельная (заработок напрямую зависит от результатов деятельности обслуживаемых рабочих и их количества, применяется на вспомогательных и обслуживающих работах);

– аккордная сдельная (оплачивается весь объем работ).

Соединение материальных интересов работников с целями предприятия позволяет привлечь и удержать квалифицированных работников, управлять и контролировать затратами на рабочую силу, что дает достичь стратегических целей предприятия.

Список литературы

1. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика. 7-е изд. – М.: Альпина Паблишер, 2016. – 149 с.

2. Горелов Н.А. Оплата труда персонала: методология и расчеты: Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 412 с.

3. Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда: Учеб. пособ. – М.: Финансы и статистика, 2013. – 368 с.

4. Мурнина И.В. Повременная оплата труда // Кадровое дело. – 2014. – №7. Т. 12. – С. 58–60.