

Источники и литература

1. Бухгалтерський управлінський облік: Підручник. /За ред. Ф.Ф. Бутинця; 2-е вид., перероб. і доп. – Житомир: ПП «Рута», 2002. – 480 с.
2. Голов С.Ф. Управленческий бухгалтерский учет. – К.: Скарби, 1998. – 380с.
3. Дао продаж / Томас Бер – Пер. с англ. С.Белова. – М.: ФАИР-ПРЕСС, 2001. – 288с.
4. Шим Джей К., Сигел Жоэл Н. Методы управления стоимостью и анализа затрат. Перевод с англ. – М.: «Филин», 1996. – 344с.
5. Цал-Цалко Ю.С. Витрати підприємства: Навч. посібник. – Київ: ЦУЛ, 2002. – 656с.

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: В.А. Горчаров [1], О.Ф. Новикова [2], А.И. Амоша [2], В.И. Новиков [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:

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

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;

P_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;

$\Phi_{П}$ – премии.

а в предложенной автором, модели описывается формулой

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

где $\Phi_{Д}$ – фонд доплат;

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

$\Phi_{П}$ – 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:

$$\Phi_{П} = \Phi_{ПР} + \Phi_{Р}, \quad (4)$$

где $\Phi_{ПР}$ – премиальный фонд;

$\Phi_{Р}$ – фонд распределения.

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

$$\Phi_{ДЗП} = \Phi_{Д} + \Phi_{СТ} + \Phi_{ПР} + \Phi_{Р} \quad (5)$$

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:

$$ЗП_i = N_i \cdot T_i \cdot (1 + k_{Дi} + k_{СТi}) + \Phi_{П} \cdot КТВ_i \cdot (1 + k_{ПРi} - \sum_{i=1}^n (КТВ_i \cdot k_{ПРi})) \quad (7)$$

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.

где N_i – часовая тарифная ставка i -го работника;

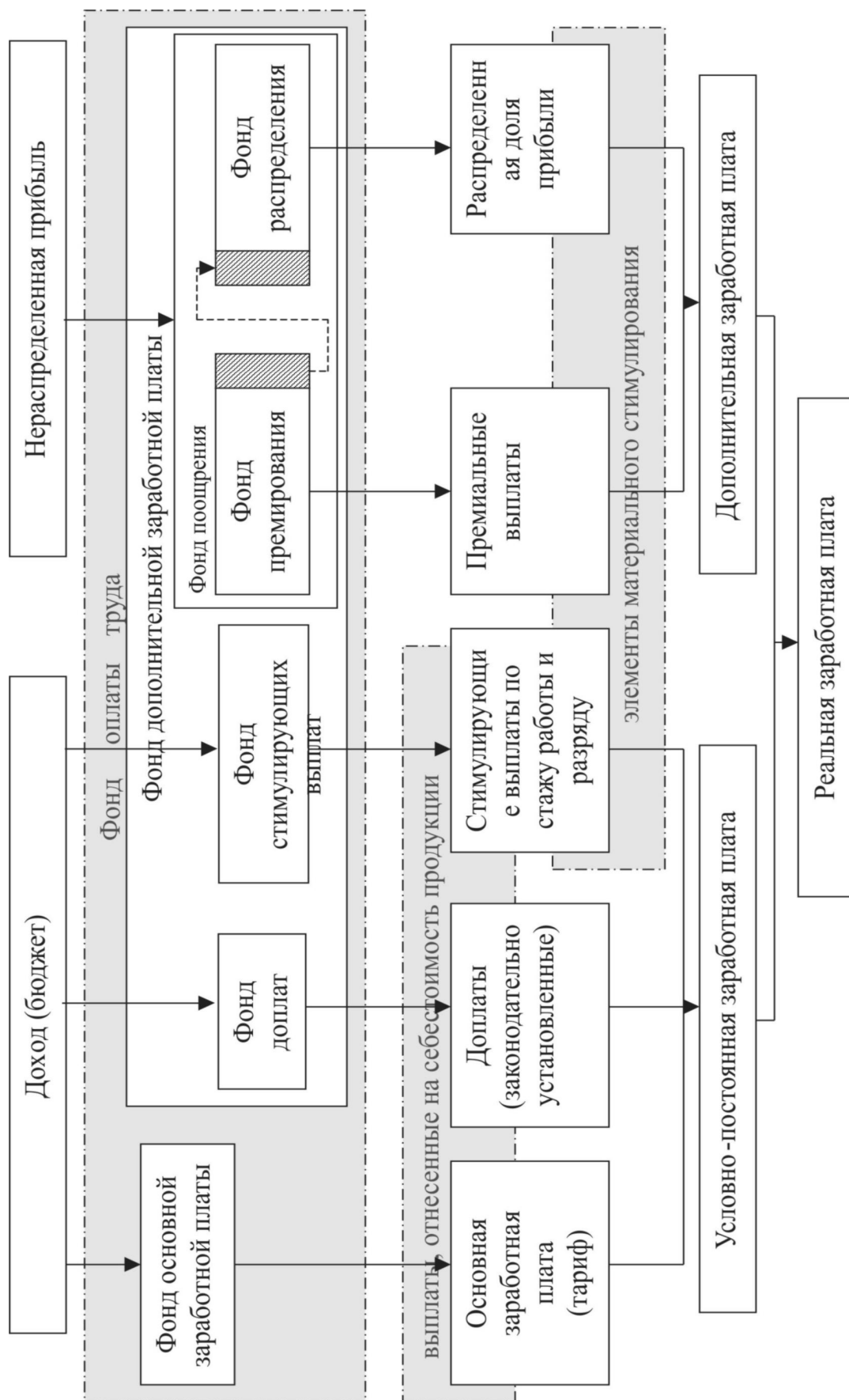
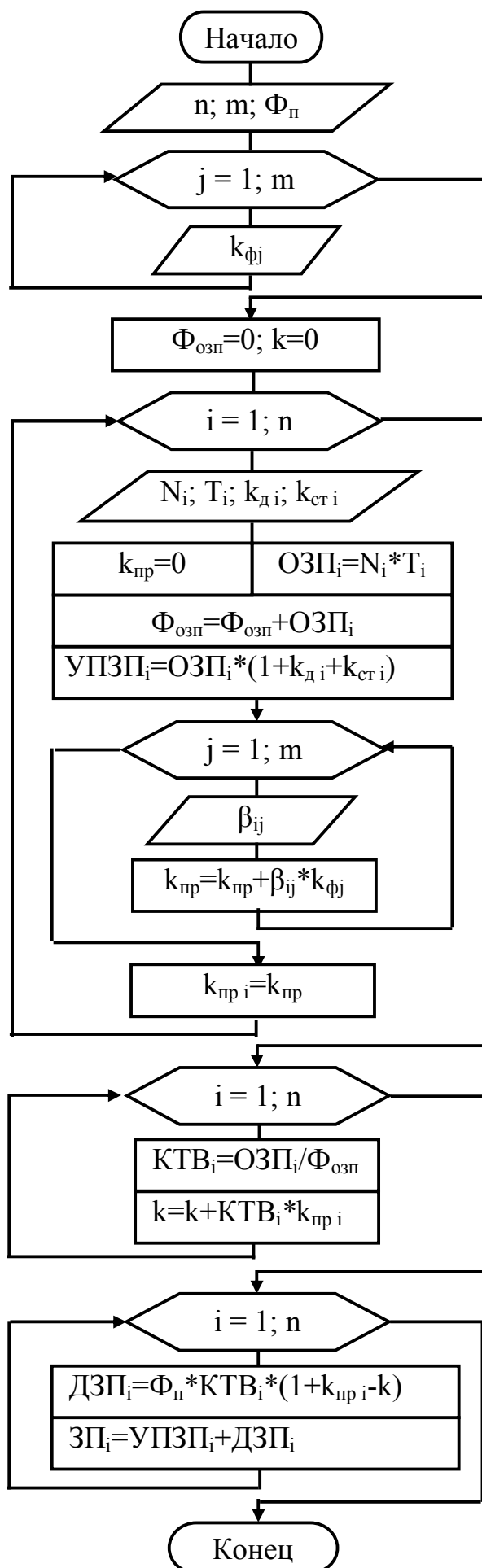


Рис. 1. Структурная модель организации материального стимулирования персонала промышленных предприятий



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

$\Phi_{озп}$ – 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
 $\Phi_{пi}$ – 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., Зовак 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».