

На правах рукописи



КОПЫТОВА Анна Васильевна

**РАЗВИТИЕ МЕТОДИЧЕСКИХ ПОЛОЖЕНИЙ ПО ФОРМИРОВАНИЮ
СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ**

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Екатеринбург – 2016

Работа выполнена на кафедре менеджмента ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный архитектурно-строительный университет»

Научный руководитель - доктор экономических наук, доцент
Зоткина Наталия Степановна

Официальные оппоненты: **Половинко Владимир Семенович**, доктор экономических наук, профессор, ФГБОУ ВПО «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского», заведующий кафедрой экономики и социологии труда;

Санкова Лариса Викторовна, доктор экономических наук, профессор, ФГБОУ ВО «Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А.», заведующая кафедрой экономической теории и экономики труда

Ведущая организация - ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет»

Защита состоится «07» июня 2016 года в 13:00 ч на заседании диссертационного совета Д 212.285.12 на базе ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина» по адресу: 620002, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19, зал заседаний Ученого совета (ауд. И-420).

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке и на сайте ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»: <http://lib.urfu.ru/mod/data/view.php?id=51&rid=255526>.

Автореферат разослан «28» апреля 2016 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета



Ильина Ангелина Владимировна

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. В современных условиях становления инновационной экономики необходимо получение максимальной отдачи от всех имеющихся у организации ресурсов, в том числе, трудовых. Эффективность трудовой составляющей ресурсов организации в значительной степени определяется используемыми в ней механизмами в области управления стимулированием работников. Формирование системы стимулирования, при которой человек, трудящийся в любой сфере деятельности, чувствует себя самодостаточным (что возможно только при реализации работником своих внутренних потребностей), является приоритетом гуманистической концепции управления человеческими ресурсами. Человек свободнее реализует стремления к самообразованию, развитию, если уверен в завтрашнем дне. Социальная политика государства, проводимая в настоящее время, заключается в повышении уровня и качества жизни населения на основе стимулирования его трудовой активности; предоставлении возможности каждому члену общества обеспечить благосостояние своей семьи; накоплении сбережений и их эффективного инвестирования. Формирование доходов населения тесно связано с решением проблем обеспечения достойного трудового вознаграждения в конкретных организациях. Рациональный подход к решению этих проблем способствует получению максимальной выгоды для всех субъектов трудового процесса – работника, работодателя, общества и государства. Сегодня уровень оплаты труда по разным отраслям экономики, специальностям и должностям значительно отличается. Согласно данным Федеральной службы государственной статистики в 2014 году среднемесячная начисленная заработная плата по отраслям «Финансовая деятельность» и «Добыча полезных ископаемых» составляла 68565 руб. и 58959 руб. соответственно и 17724 руб. по отрасли «Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство». Чрезмерный разрыв в размерах трудового вознаграждения, при котором происходит опасное расслоение общества по уровню материального благосостояния, ведет к негативным социальным последствиям. Ведущую роль в становлении и развитии высококвалифицированной, культурно развитой, психически и физически здоровой, психологически устойчивой личности, обладающей необходимыми моральными качествами, играют организации и учреждения, на рабочих местах которых подавляющая часть российского общества проводит значительную часть своей жизни. Разработка рациональной системы трудового вознаграждения, в том числе и его стимулирующей составляющей, на уровне хозяйствующих субъектов, обеспечит условия для решения определенного круга социально-экономических проблем страны, что обуславливает актуальность выбранной темы диссертационного исследования.

Степень научной разработанности проблемы

Научной основой исследования понятия, видов и особенностей труда как социально-экономического явления стали работы философов (Аристотель, Платон и др.) и экономистов-классиков (К. Маркс, А. Смит и др.). Были изучены труды ученых, в которых уделяется внимание разнообразию видов труда, идентификации признаков трудовой деятельности, существующих и перспективных тенденций в сфере труда: А. П. Багирова, Б. М. Генкин, Н. А. Горелов, И. Б. Дуракова, Н. С. Зоткина, Б. В. Корнейчук, М. Н. Кузнецова, А. Л. Лазутина, Т. В. Миролубова, Ю.

Г. Одегов, Т. Г. Озерникова, А. С. Осипова, К. Поланьи, В. В. Радаев, Н. В. Самоукина, Л. В. Санкова, Г. Н. Степанова, Л. В. Стрелкова, П. Э. Шлендер и др.

Проблемы заработной платы исследовали Н. А. Волгин, Д. Гордон, Л. М. Зеленская, О. Г. Колосова, Б. Г. Мазманова, Л. Г. Миляева, Е. В. Михалкина, И. В. Мишурова, Н. В. Пошерстник, С. А. Шапиро, Т. Г. Яковлева, Р. А. Яковлев и др.

Закономерности построения и развития систем мотивации и стимулирования нашли отражение в трудах С. Н. Апенько, Д. А. Аширова, И. А. Баткаевой, Д. Бергера, Е. Н. Ветлужских, О. И. Виханского, А. П., Грачева, С. И. Григашкиной, М. С. Гусаровой, Е. С. Дашкова, Н. В. Дорохова, А. П. Егоршина, Е. П. Ильина, А. Я. Кибанова, Е. И. Комарова, И. А. Кониная, А. Б. Кушнера, С. А. Леденева, М. В. Ловчевой, Е. А. Митрофановой, Л. Л. Михайлова, А. В. Модорского, В. С. Паршиной, В. С. Половинко, М. В. Прохоровой, Е. А. Родионова, О. В. Ромашова, О. В. Солодянкина, В. Г. Соломанидина, Т.О. Соломанидиной, Т. Стивенса, Л. В. Стрелковой, А. А. Тихоновой, Е. А. Токарева, А. А. Федченко, Н. В. Цветковой, В. Чемякова, Е. В. Червяковой, И. А. Эсауловой, В. Н. Ярышиной и др.

Вопросы рационального подхода рассматривали Н. С. Автономова, Л. И. Абалкин, П. Ф. Йолон, И. Т. Касавин, С. Б. Крымский, Ф. М. Неганов, Б. А. Парахонский, В. Н. Порус, В. Н. Сагатовский, А. П. Трубицын и др.

Однако, несмотря на большое количество исследований в области создания механизмов и систем стимулирования работников организации, данный вопрос остается актуальным и требует дальнейшего изучения и развития.

Цель и задачи исследования. Целью диссертационного исследования является развитие теоретико-методических положений по формированию рациональной системы стимулирования работников организации.

Для достижения целей исследования были поставлены следующие задачи:

1. Идентифицировать понятие «рациональная система стимулирования» (РСС), определить цели, задачи, принципы ее формирования, обосновать целесообразность расширения видов стимулирования (материальное, нематериальное дополняется стимулированием комфортными условиями жизни) в парадигме концепции человека разумного, экономического, рационального;

2. Разработать критерии и подход к формированию РСС, предложить методику и показатели оценки эффективности ее функционирования как основу мониторинга состояния в сфере оплаты труда и социально-трудовых отношений в организации;

3. Раскрыть аспекты практического использования принципов формирования РСС, разработать алгоритм ее внедрения и нормативно-методическое обеспечение по стимулированию персонала организации в качестве организационно-управленческого аппарата регулирования его трудовой активности.

Область исследования диссертационной работы соответствует пункту паспорта специальности ВАК 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

5.1. Теоретические и методологические основы экономики труда; теории и концепции развития социально-трудовых отношений (теории занятости, рынка труда, управления трудом и т.д.).

5.3. Теоретико-методологические проблемы в сфере труда и социально-трудовых отношений.

5.6. Стимулирование и оплата труда работников; организация заработной платы и обеспечение ее взаимосвязи с квалификацией персонала и

результативностью производства; воспроизводственная и мотивационная функция заработной платы.

5.15. Условия и факторы роста эффективности экономики труда - цели, функции, методы, принципы, эволюция подходов.

Объектом исследования выступают системы стимулирования работников организаций различных сфер деятельности.

Предметом исследования является совокупность методических аспектов формирования и трансформации систем стимулирования работников.

Теоретической и методологической основой диссертационного исследования послужили труды отечественных и зарубежных ученых по проблемам оплаты труда, стимулирования работников к трудовой активности, мотивации персонала, социально-трудовых отношений. В исследовании использовались системный подход, статистические методы, метод экспертных оценок, методы анализа и синтеза, логического сравнения и сопоставления, а также социологические методы сбора и обработки эмпирических данных.

Информационной базой исследования послужили научная, учебно-методическая, справочная и специальная нормативная литература, законодательные и нормативные акты, материалы периодической печати, результаты экспертного опроса, глобальная информационная сеть Интернет, а также материалы Федеральной службы государственной статистики РФ, освещающие вопросы организации оплаты и стимулирования труда.

Основные научные результаты, полученные лично автором. Научная новизна исследования состоит в развитии теоретических и методических положений, связанных с процессами формирования и оценки системы стимулирования работников организации.

К основным элементам научной новизны, составляющим предмет защиты, относятся следующие:

1. Идентифицировано понятие «рациональная система стимулирования» (РСС), определены цели, задачи, принципы ее формирования; обоснована целесообразность расширения видов стимулирования за счет введения новой их разновидности – стимулирование условиями жизни (блага, предоставляемые работнику на рабочем месте и вне его), что, в совокупности, развивает теоретические положения экономики труда в отношении понятийного аппарата, лежащего в основе механизмов стимулирования трудового поведения работников (п. 5.1, 5.15 ПС);

2. Разработан методический подход к формированию РСС, включающий критерии, структуру, методику построения, алгоритм оценки эффективности ее функционирования на основе рекомендуемых количественных и качественных показателей. Использование данного подхода создает информационно-аналитическую основу для принятия обоснованных управленческих решений в отношении определения структуры и размеров трудового вознаграждения работников организации (п. 5.6, 5.15 ПС);

3. Разработаны алгоритм внедрения РСС и нормативно-методическое обеспечение по стимулированию работников организации, позволяющие использовать РСС в ее практической деятельности. Это определяет возможность реализации предлагаемых принципов формирования РСС в современных условиях в организациях разных отраслей экономики, позволяет им повышать результативность своей деятельности через механизмы стимулирования трудовой

активности персонала, обеспечивает объективное регулирование любых аспектов воздействия на работников для повышения продуктивности их трудовых усилий (п. 5.3, 5.6 ПС).

Обоснованность и достоверность результатов исследования обеспечена использованием современных научных методов исследования, применением значительного числа научных разработок специалистов в области стимулирования и оплаты труда работников предприятия, а также использованием объективных данных органов федеральной службы государственной статистики.

Теоретическая и практическая значимость диссертационного исследования. Теоретическая значимость полученных результатов исследования заключается в дополнении и развитии методических подходов к формированию и оценке системы стимулирования работников организации. Практическая значимость работы заключается в возможности применения её результатов организациями для формирования, оценки рациональной системы стимулирования и управления ею.

Апробация результатов работы. Результаты исследования обсуждались и получили одобрение на международных, всероссийских и региональных научных конференциях. Диссертант участвовал в конференциях городов Новосибирск, Волгоград, Екатеринбург, Тюмень, North Charleston (USA). Основные положения диссертации используются в учебном процессе кафедры менеджмента ФГБОУ ВПО «ТюмГАСУ» при проведении занятий по курсам «Экономика труда», «Оплата труда персонала», «Учет кадров и оплата труда», «Управление персоналом», «Мотивация трудовой деятельности». В деятельности ряда организаций (ФГБОУ ВПО «ТюмГАСУ», ТДРУ ОАО «ТОДЭП», ОАО «Петуховский литейно-механический завод», ООО «Золотой лев – Тюмень», ООО «ТюменьМех») была проведена апробация отдельных положений диссертационного исследования.

Публикации результатов исследования. По теме диссертации опубликовано 20 статей, из которых 4 опубликовано в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных ВАК при Министерстве образования и науки РФ.

Структура, содержание и объем диссертации определены поставленной целью, задачами и логикой исследования. Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка используемой литературы из 205 наименований. Текст диссертации изложен на 208 страницах, включая 37 таблиц, 31 рисунок, 6 приложений.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обоснована актуальность выбранной темы исследования, определены его цель, задачи, объект и предмет, раскрыты элементы научной новизны диссертации, отмечены теоретическая и практическая значимость работы.

В первой главе рассматриваются теоретические основы организации стимулирования работников предприятия. Исследуются дефиниции «мотивация», «стимулирование», «заработная плата», «трудовое вознаграждение» и их взаимосвязь. Предлагается структура системы трудового вознаграждения с позиции работника и работодателя. Дается обоснование понятия, целей, задач и принципов формирования рациональной системы стимулирования.

Во второй главе рассмотрены существующие подходы к построению систем стимулирования, дана их оценка, проведен анализ составляющих системы стимулирования, использование которых возможно при разработке РСС. Разработана структура РСС и алгоритм ее формирования. Представлены критерии рациональности системы стимулирования трудовой активности с позиции работодателя и работника, предложена методика оценки эффективности РСС (количественные, качественные показатели).

В третьей главе отражены практические аспекты реализации принципов формирования РСС. Проведено исследование по проблемам практической реализации принципов формирования РСС в современных условиях на примере предприятий Тюменской области. Представлен алгоритм внедрения РСС. Предложена структура и содержание нормативно-методического документа по стимулированию работников организации.

В заключении подведены итоги исследования, сформулированы основные выводы диссертационной работы.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Идентифицировано понятие «рациональная система стимулирования» (РСС), определены цели, задачи, принципы ее формирования; обоснована целесообразность расширения видов стимулирования за счет введения новой их разновидности – стимулирование условиями жизни (блага, предоставляемые работнику на рабочем месте и вне его), что, в совокупности, развивает теоретические положения экономики труда в отношении понятийного аппарата, лежащего в основе механизмов стимулирования трудового поведения работников (п. 5.1, 5.15 ПС).

На основе исследования содержания фундаментальных экономических категорий «мотивация» и «стимулирование» доказана правомерность рассмотрения стимулирования в качестве одного из важнейших инструментов мотивации. При этом мотивация идентифицируется как процесс введения человека в такое психологическое состояние, при котором он считает необходимым действовать определенным образом для достижения собственных целей, а стимулирование – как метод воздействия на персонал, преимущественно через вознаграждение, для достижения стоящих перед организацией целей через улучшение условий существования работников. Стимулирование ориентировано на формирование у персонала мотивации нужной работодателю направленности, для достижения целей организации. Основным рабочим инструментом стимулирования является трудовое вознаграждение работника.

Авторский подход к построению системы трудового вознаграждения учитывает две стороны – работника и работодателя (рисунок 1). Работник подразделяет систему своего трудового вознаграждения на постоянную (часть вознаграждения, на которую работник может относительно стабильно рассчитывать) и переменную (зависит от различных условий, опираться на нее в будущих периодах работник может в меньшей степени, так как условия получения этой составляющей в силу разных причин могут быть не выполнены) части. Со своей стороны работодатель выделяет в нем две подсистемы – подсистему компенсации базовых потребностей (вознаграждение за необходимый труд) и

подсистему непосредственного стимулирования. Первая призвана компенсировать самые фундаментальные нужды работника, выплачивается работнику независимо от усилий, прилагаемых последним при осуществлении трудовой деятельности. Вторая нужна для обеспечения продуктивной работы сотрудника, ориентируется на мотивы, побуждающие трудиться усерднее, качественнее, она сложнее, но и действеннее (мотивирующая работника), и состоит из трех взаимосвязанных групп элементов: материального, нематериального стимулирования и стимулирования комфортными условиями жизни.

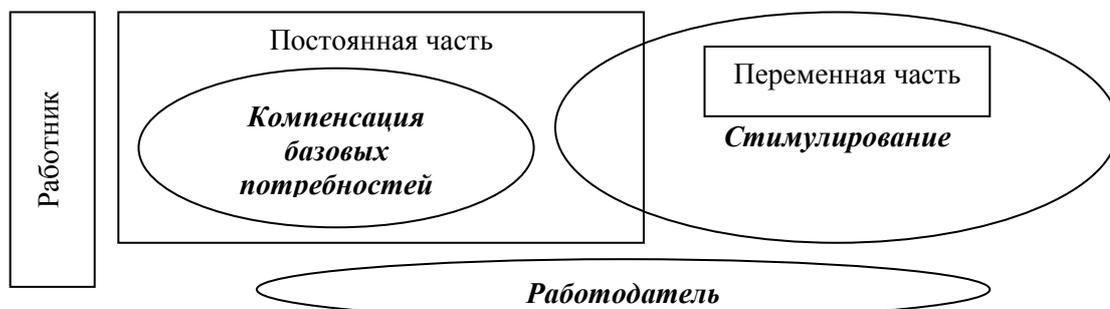


Рисунок 1 – Структура трудового вознаграждения с позиций работодателя и работника

Осознание руководством организации того, какие из элементов стимулирования могут воздействовать на работника, позволяет выстраивать рабочую (актуальную для субъектов) систему стимулирования, поэтому организациям важно проводить мониторинг элементов функционирующей системы стимулирования с целью выявления их значимости для работников.

Подсистема стимулирования должна быть обоюдовыгодной (учитывать и интересы, потребности работников, и цели, возможности работодателей). В качестве такой системы предложена РСС – логическая, ясная (доступная), научно обоснованная, социально значимая, экономически выгодная для субъекта (работника, предприятия и т.д.) система, базирующаяся на концепциях человека разумного, экономического, рационального.

Таблица 1 – Задачи и принципы формирования РСС

Задачи РСС	Принципы формирования РСС
<ul style="list-style-type: none"> –справедливое вознаграждение сотрудников; –формирование доступного для сотрудников инструмента планирования своих доходов; –оптимизация затрат на персонал; –удержание ценных сотрудников; –определение ценных для организации сотрудников и должностей; –привлечение новых сотрудников; –усиление конкурентоспособности организации за счет развития кадрового потенциала; –выявление слабых мест в системе работы с персоналом; –формирование доверия работников к организации. 	<ul style="list-style-type: none"> – логичность; – научность; – доступность для понимания субъектов социально трудовых отношений; – социальная значимость; – экономическая выгодность, как для организации, так и для работника; – учет оплаты труда на внешнем рынке; – соответствие действующему законодательству; – справедливость при оценке затрат труда работников и вклада этого труда в конечные результаты предприятия; – учет особенностей предприятия и рабочего процесса различных групп работников; – создание условий для адекватного заработка у всех групп работников.

Целью РСС является регулирование используемых (доступных для использования) предприятием инструментов, ориентированных на реализацию вектора организации в области вознаграждения работника за продуктивную трудовую активность.

2. Разработан методический подход к формированию РСС, включающий критерии, структуру, методику построения, алгоритм оценки эффективности ее функционирования на основе рекомендуемых количественных и качественных показателей. Использование данного подхода создает информационно-аналитическую основу для принятия обоснованных управленческих решений в отношении определения структуры и размеров трудового вознаграждения работников организации (п. 5.6, 5.15 ПС).

Критический анализ существующих подходов к формированию систем мотивации, оплаты и стимулирования труда выявил отсутствие единой универсальной методики создания действенной системы целенаправленного воздействия на трудовое поведение персонала, но, вместе с тем, позволил определить основные необходимые и достаточные этапы разработки РСС. Предложена методика формирования РСС, определяющая структуру (рисунок 2) и последовательность ее проектирования (рисунок 3).

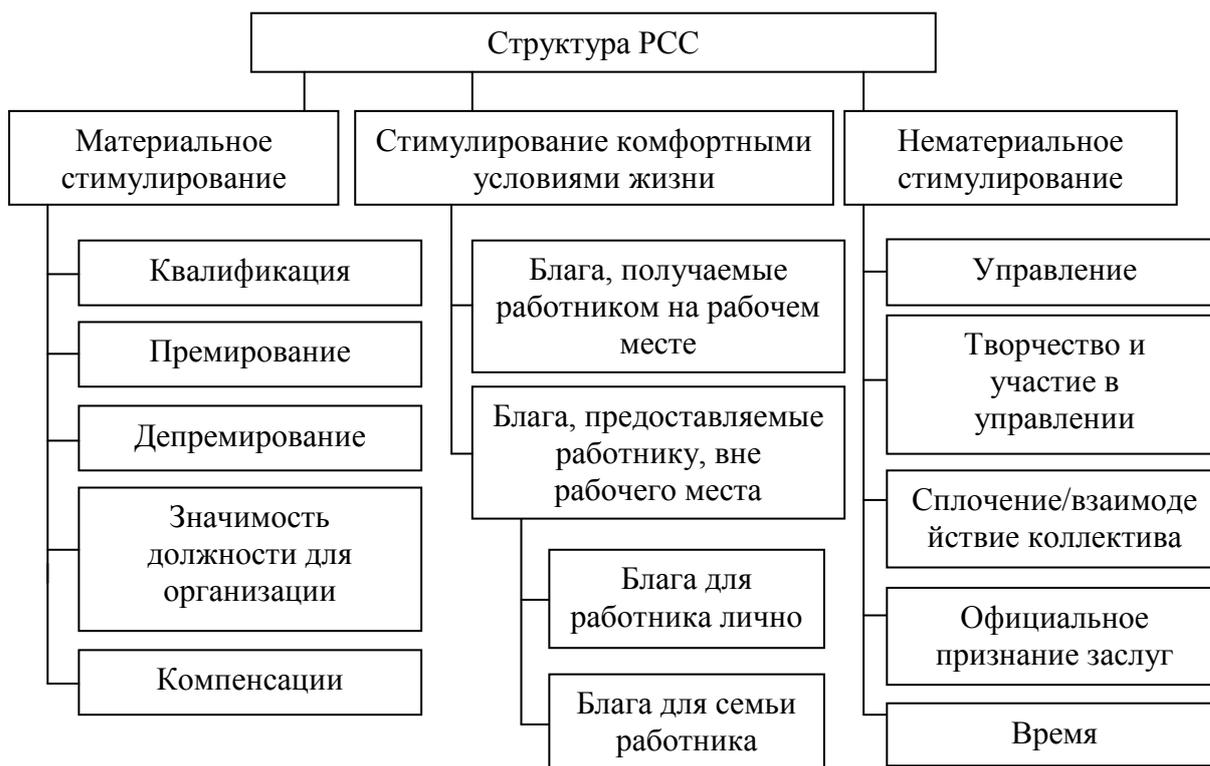


Рисунок 2 – Структура РСС работника организации

Каждое предприятие должно разрабатывать индивидуальную рациональную для специфических условий своей деятельности систему стимулирования. Последовательность проектирования РСС определяется авторским алгоритмом (рисунок 3), состоящим из восьми этапов формирования рациональной для предприятия системы стимулирования.

Суть рациональности системы стимулирования для работника заключается в степени реального воплощения ценных для работника элементов системы стимулирования. Для работодателя рациональность системы стимулирования заключается в возможности использования максимального количества элементов системы стимулирования, отвечающих целям (стратегическим, краткосрочным) организации, при наличии соответствующих ресурсов.

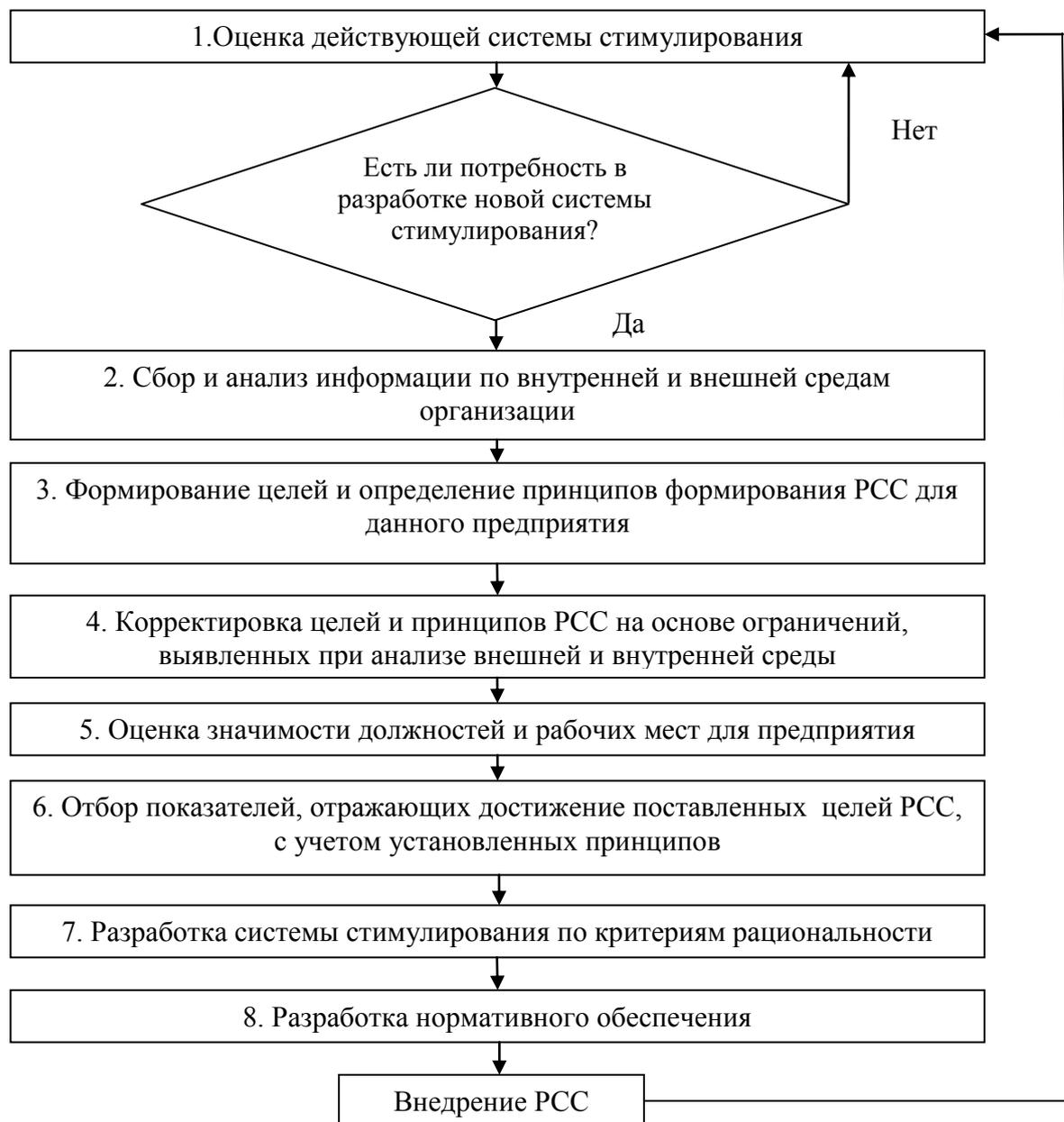


Рисунок 3 – Алгоритм формирования рациональной для организации системы стимулирования

Предложен метод оценки степени совпадения рациональности систем стимулирования для работника и работодателя, базирующийся на коэффициенте соответствия (1):

$$K_{\text{соот}} = \frac{K_{\text{ф}}}{K_{\text{п}}}, \quad (1)$$

где $K_{\text{соот}}$ – коэффициент соответствия рациональности систем стимулирования для работодателя и работников; $K_{\text{ф}}$ – фактически используемое

количество рациональных с позиции работников стимулирующих элементов в системе трудового вознаграждения; Кп – пожелания сотрудников к количеству стимулирующих элементов.

Для интерпретации полученных значений коэффициента соответствия воспользуемся шкалой Харрингтона (таблица 2).

Таблица 2 – Шкала оценки степени соответствия рациональности систем стимулирования для работодателя и работников

Значение Ксоот	Параметр оценки	Интерпретация значений
0 – 0,2	Очень низкая	необходимо менять действующую систему стимулирования
0,2 – 0,37	Низкая	реальных рычагов воздействия на персонал у организации мало, рассчитывать на приверженность работников организация не может. Если среди целевых ориентиров есть стабильность состава персонала, то необходимо пересматривать используемую систему стимулирования
0,37 – 0,63	Средняя	есть определенные рычаги воздействия на персонал. Вероятнее всего, аналогичные инструменты стимулирования используют организации-конкуренты. У работника отсутствует стремление трудиться на данном предприятии в долгосрочной перспективе
0,63 – 0,8	Высокая	у организации есть реальные рычаги удержания работников и влияния на их трудовое поведение. Важно оценить необходимость изменения функционирующей системы стимулирования
0,8 – 1	Очень высокая	изменять действующую систему стимулирования нужно осторожно, она является инструментом сохранения и побуждения работников к активной трудовой деятельности

Разработанная методика оценки эффективности РСС позволяет диагностировать систему количественно и качественно. Количественная оценка ориентируется на сопоставление фактических показателей по компонентам РСС: материальному, нематериальному стимулированиям и стимулированию комфортными условиями жизни; предложен рекомендуемый состав показателей оценки по каждому виду стимулирования. Качественная оценка будет проводиться экспертной группой, цель – определить соответствует ли действующая РСС принципам, установленным в процессе разработки системы.

Для количественной оценки эффективности РСС предлагается комплексный показатель (2), базирующийся на трех интегральных показателях в соответствии с видом стимулирования:

$$KI_{PCC} = \frac{I_{MC} + I_{СУЖ} + I_{НС}}{3}, \quad (2)$$

где KI_{PCC} – комплексный показатель оценки эффективности РСС; I_{MC} – интегральный показатель оценки эффективности материального стимулирования; $I_{СУЖ}$ – интегральный показатель оценки эффективности стимулирования комфортными условиями жизни; $I_{НС}$ – интегральный показатель оценки эффективности нематериального стимулирования.

Каждый из трех интегральных показателей рассчитывается по формуле (3):

$$I_C = \frac{\sum_{j=1}^m P_{cj}}{m}, \quad (3)$$

где I_c - интегральный показатель с-го вида стимулирования; P_{cj} - масштабированное значение j-го частного показателя с-го вида стимулирования; $j=1; m$ – количество частных показателей в с-ом виде стимулирования.

Расчет частных интегральных показателей трех возможных видов стимулирования будет проводиться по формулам линейного масштабирования.

Если $R_{mc} \rightarrow \max$, то формула линейного масштабирования имеет следующий вид (4):

$$P_{cj} = \frac{P_{icj} - P_{mincj}}{P_{maxcj} - P_{mincj}}, \quad (4)$$

где P_{icj} - фактическое значение j-го частного показателя с-го вида стимулирования; P_{mincj} - наименьшее (таблица 3) возможное значение j-го частного показателя с-го вида стимулирования; P_{maxcj} – наибольшее (таблица 3) значение j-го частного показателя с-го вида стимулирования.

Если $R_{mc} \rightarrow \min$, то формула линейного масштабирования имеет следующий вид (5):

$$P_{cj} = \frac{P_{maxcj} - P_{icj}}{P_{maxcj} - P_{mincj}} \quad (5)$$

Таблица 3 – Рекомендуемый состав показателей РСС работников организации

Составляющая стимулирования	Показатель	Единица измерения	Направление	Наименьшее значение	Наибольшее значение
Материальное стимулирование					
Квалификация	Доля работников, имеющих образование, соответствующее занимаемой должности	%	max	0	100
	Доля работников, получающих доплаты за стаж работы в этой организации, от общего числа работников	%	max	0	100
Премирование	Удельный вес работников, выполнивших плановые показатели за период, от общего числа работников	%	max	0	100
Депремирование	Удельный вес работников, нарушивших трудовую дисциплину за период, от общего числа работников	%	max	0	100
Компенсации	Удельный вес работников, получивших компенсационное вознаграждение за работу в условиях высоких физических и психических нагрузок, от общего числа работников, которым положена такая компенсация	%	max	0	100
Стимулирование комфортными условиями жизни					
Блага, предоставляемые работнику на рабочем месте	Удельный вес работников, питающихся за счет организации, от общего числа работников	%	max	0	100
	Удельный вес работников, получивших процедуры оздоровления/поддержания здоровья на рабочем месте за период, от общего числа работников	%	max	0	100

Составляющая стимулирования	Показатель	Единица измерения	Направление	Наименьшее значение	Наибольшее значение
Блага, предоставляемые работнику вне рабочего места	Удельный вес работников, обучающихся за счет организации, от общего числа работников	%	max	0	100
	Удельный вес работников, воспользовавшихся санаторно-курортным отдыхом за счет организации, от общего числа работников	%	max	0	100
Блага, предоставляемые для семьи работника	Удельный вес работников, оплачивающих образование детей за счет организации, от общего числа работников, которых интересует обучение своих детей за счет организации	%	max	0	100
	Удельный вес работников, получивших путевки в детские летние лагеря, от общего числа работников, которые нуждаются в этом	%	max	0	100
Нематериальное стимулирование					
Управление карьерой	Удельный вес работников, планирующих работать в этой организации ближайшие 10 лет, от общего числа работников	%	max	0	100
	Удельный вес должностей, по которым утвержден кадровый резерв, от общего количества должностей, где может быть спланирован кадровый резерв	%	max	0	100
Творчество и участие в управлении	Удельный вес работников, посетивших расширенные совещания, от общего числа работников	%	max	0	100
	Удельный вес работников, считающих, что в организации есть доступ персонала к актуальной информации по направлениям деятельности организации, от общего количества работников	%	max	0	100
	Удельный вес работников, считающих, что в организации есть возможность самореализации через выполнение трудовых обязанностей, от общего количества работников	%	max	0	100
Сплочение/взаимодействие коллектива	Количество корпоративных мероприятий к общероссийским праздникам или значимым для организации датам	шт.	max	0	Общероссийские праздники + даты организации
	Количество профессиональных конкурсов	шт.	max	0	Зависит от возможной группировки работников
	Количество проведенных мастер-классов от признанных профессионалов различных профилей	шт.	max	0	
Официальное признание заслуг	Удельный вес работников, представленных к наградам различного уровня за последние 10 лет, от общего числа работников, имеющих стаж работы более 7 лет	%	max	0	100
	Удельный вес сотрудников, имеющих реальную возможность попасть на доску почета, от общего количества сотрудников	%	max	0	100
	Удельный вес работников, о которых написали корпоративные СМИ (в т.ч. косвенно) за период	%	max	0	100

Составляющая стимулирования	Показатель	Единица измерения	Направление	Наименьшее значение	Наибольшее значение
Время	Удельный вес работников, получивших дополнительные выходные как награду за высокие результаты в работе, от общего числа сотрудников	%	max	0	100

Три частных интегральных показателя ($I_{МС}$, $I_{СУЖ}$, $I_{НС}$) и комплексный показатель $KI_{РСС}$ будут находиться в заданном интервале масштабирования $[0; 1]$, который имеет пять диапазонов, позволяющих оценить уровень эффективности РСС. Интерпретация значений комплексного показателя оценки эффективного РСС и интегральных показателей оценки эффективности отдельных видов стимулирования приводится в таблице 4, при этом, чем выше значения показателей, тем эффективнее система стимулирования работников предприятия.

Таблица 4 – Интерпретация значений интегральных показателей $I_{МС}$, $I_{СУЖ}$, $I_{НС}$ и комплексного $KI_{РСС}$ по шкале желательности Харрингтона

Значение I	Интегральный показатель			$KI_{РСС}$
	$I_{МС}$	$I_{СУЖ}$	$I_{НС}$	
0 – 0,2	Элементы материального стимулирования не используются организацией. Работники не мотивированы данным видом стимулирования	Элементы стимулирования условиями жизни не используются организацией. Работники не мотивированы данным видом стимулирования	Элементы нематериального стимулирования не используются организацией. Работники не мотивированы данным видом стимулирования	Действующая система стимулирования не эффективна. У работников нет уверенности в организации и своем будущем. Высокие показатели текучести при наличии на рынке альтернативных вариантов трудоустройства
0,2 – 0,37	Элементы материального стимулирования практически не используются организацией. Данный вид стимулирования имеет низкую степень воздействия на персонал	Элементы стимулирования условиями жизни практически не используются организацией. Данный вид стимулирования имеет низкую степень воздействия на персонал	Элементы нематериального стимулирования практически не используются организацией. Данный вид стимулирования имеет низкую степень воздействия на персонал	Действующая система стимулирования не эффективна, требует переработки. Низкая лояльность работников к организации. Большинство работников не ассоциируют себя с предприятием в долгосрочной перспективе. Нет возможности опираться на стабильный коллектив. Проблема кадрового вопроса актуальна для предприятия

Значение I	Интегральный показатель			КРСС
	ИМС	ИСУЖ	ИНС	
0,37 – 0,63	Элементы материального стимулирования частично используются организацией. Данный вид стимулирования имеет среднюю степень воздействия на персонал	Элементы стимулирования условиями жизни частично используются организацией. Данный вид стимулирования имеет среднюю степень воздействия на персонал	Элементы нематериального стимулирования частично используются организацией. Данный вид стимулирования имеет среднюю степень воздействия на персонал	В совокупности работники не являются приверженцами организации. Если предприятие имеет стратегию длительного существования на рынке с сильной постоянной командой, то необходимо дорабатывать существующую систему стимулирования
0,63 – 0,8	Элементы материального стимулирования используются организацией. Высокая степень материального стимулирования работников	Элементы стимулирования условиями жизни используются организацией. Высокая степень стимулирования работников комфортными условиями жизни	Элементы нематериального стимулирования используются организацией. Высокая степень нематериального стимулирования работников	Система стимулирования эффективная, персонал относительно стабилен. Организация конкурентоспособна на рынке труда. Работники лояльны к организации. При наличии ресурсов возможно дополнение элементов системы стимулирования
0,8 – 1	Элементы материального стимулирования активно используются организацией. Очень высокая степень материального стимулирования работников	Элементы стимулирования условиями жизни активно используются организацией. Очень высокая степень стимулирования работников комфортными условиями жизни	Элементы нематериального стимулирования активно используются организацией. Очень высокая степень нематериального стимулирования работников	Система стимулирования высокоэффективна, персонал стабилен. Организация привлекательна в глазах соискателей работы. Есть возможность опираться на сильную команду, люди ассоциируют себя с предприятием в перспективе. Вносить любые изменения в действующую систему стимулирования нужно крайне осторожно

Для качественной оценки соответствия действующей РСС принципам, обозначенным в процессе разработки, предлагается использовать экспертный метод. Группа экспертов формируется на основе общеизвестных правил. Проставление высшего (пять) балла по каждому принципу говорит о том, что РСС отвечает сформированным принципам. По каждому принципу РСС рассчитывается интегральный показатель (6):

$$I_{Эк} = \frac{\sum_{s=1}^m P_{ks}}{m}, \quad (6)$$

где $I_{Эк}$ – интегральный показатель оценки группой экспертов степени выполнения k-го принципа; Pks – масштабированное значение k-го частного показателя одного из 11 принципов РСС, принадлежащее s-ному эксперту; $s=1$; m – количество участвующих экспертов.

На базе интегральных показателей оценки группой экспертов степени выполнения каждого из одиннадцати принципов рассчитывается комплексный показатель (7) экспертной группы (КІэкс.гр.), призванный качественно оценить РСС:

$$KI_{\text{Экс.гр.}} = \frac{\sum_{k=1}^{11} I_{Эк}}{11}, \quad (7)$$

где $k=1$; 11 – количество принципов РСС (может быть изменено в зависимости от того, какая система стимулирования будет признана рациональной для конкретного предприятия).

При оценке важно учитывать степень согласованности мнений экспертов, поэтому рассчитывается коэффициент конкордации для группы экспертов. Значения коэффициента конкордации находятся в диапазоне от 0 до 1. Если коэффициент конкордации равен единице, то это значит, что мнения экспертов совпадают. Чем ближе значение коэффициента к нулю, тем менее согласованными являются оценки экспертов. Для интерпретации (таблица 5) полученных значений интегральных показателей экспертов рекомендуется воспользоваться шкалой желательности Харрингтона.

Таблица 5 – Шкала оценки степени практической реализации принципов РСС

Числовое значение КІэкс.гр.	Градации соблюдения принципов РСС	Интерпретация полученных значений КІэкс.гр.
0 – 0,2	Очень низкая	необходимо пересматривать принципы системы стимулирования, потому что обозначенные выполнять на практике организация не может
0,2 – 0,37	Низкая	необходимо тщательно изучить частные показатели экспертов. Если какие-то принципы системы стимулирования не являются рациональными для организации, то их нужно исключить
0,37 – 0,63	Средняя	необходимо либо частично пересмотреть принципы РСС, либо усилить контроль за их исполнением
0,63 – 0,8	Высокая	большая часть сформулированных принципов выполняются, в целом система рациональна для организации
0,8 – 1	Очень высокая	обозначенные принципы выполняются, система рациональна для организации

Оценка соблюдения принципов РСС позволяет установить рациональна ли система стимулирования работников для рассматриваемой организации; какие принципы наиболее сложные для реализации (далее может быть проведен анализ причин); узнать согласованность мнений экспертов (эксперты представляют подразделения рассматриваемого предприятия, поэтому являются источниками

информации о совокупном мотивационном настроении работников); разработать рекомендации по совершенствованию действующей системы стимулирования.

3. Разработаны алгоритм внедрения РСС и нормативно-методическое обеспечение по стимулированию работников организации, позволяющие использовать РСС в ее практической деятельности. Это определяет возможность реализации предлагаемых принципов формирования РСС в современных условиях в организациях разных отраслей экономики, позволяет им повышать результативность своей деятельности через механизмы стимулирования трудовой активности персонала, обеспечивает объективное регулирование любых аспектов воздействия на работников для повышения продуктивности их трудовых усилий (п. 5.3, 5.6 ПС).

Для выявления особенностей и возможностей использования предлагаемых принципов формирования РСС на действующих предприятиях Тюменской области в разных сферах деятельности было проведено анкетирование руководящего звена ряда хозяйственных субъектов. Исследование имело своей целью выявить возможность выполнения предложенных принципов РСС в современных условиях, а также оценить фактическое положение использования их организациями в своей деятельности. Анкетирование было проведено на 64 предприятиях (492 респондента). Были рассчитаны интегральные показатели (формула 6) по каждому из 11 принципов формирования РСС по 13 отраслям экономики. На основе интегральных показателей по каждому принципу отдельной отрасли рассчитаны комплексные показатели (формула 7) экспертных групп по каждой отрасли.

Таблица 6 – Интерпретация комплексных показателей по исследованным отраслям экономики

№ п/п	Отрасль по ОКВЭД	Числовое значение КИэкс.гр.	Границы по шкале желательности	Интерпретация полученных значений
1	Добыча полезных ископаемых	0,84	0,8 – 1, очень высокая	Вносить изменения в действующую систему нужно очень осторожно. Система стимулирования максимально отвечает предлагаемым РСС принципам.
2	Обрабатывающие производства	0,80		
3	Строительство	0,74	0,63 – 0,8, высокая	Необходимо тщательно следить за поддержанием значения на данном уровне, либо стремится увеличить показатель, анализируя текущую ситуацию на предприятиях по предложенной методике.
4	Торговля	0,74		
5	Транспортировка	0,67		
6	Предприятия общественного питания	0,69		
7	Деятельность в области информации и связи	0,71		
8	Финансовая деятельность	0,78		
9	Деятельность профессиональная, научная и техническая	0,68		
10	Образование	0,67		

№ п/п	Отрасль по ОКВЭД	Числовое значение КИэкс.гр.	Границы по шкале желательности	Интерпретация полученных значений
11	Сельское хозяйство	0,61	0,37 – 0,63, средняя	Действующая система требует доработки. Предлагаемые принципы не выполняются на практике даже с точки зрения руководящего состава. Внедрение предложенной методики позволит изменить функционирующую систему. Изменения нужно вносить, если организация располагает требуемыми ресурсами.
12	Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	0,60		
13	Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	0,55		

Проведенное исследование позволило сделать вывод, что принципы формирования РСС реально выполнить в современных условиях.

Анкеты, заполненные респондентами, были сгруппированы не только по отраслевому признаку, но и по размеру организации. Объекты исследования были разбиты на три группы – микропредприятия, малые и крупные предприятия (рисунок 4).

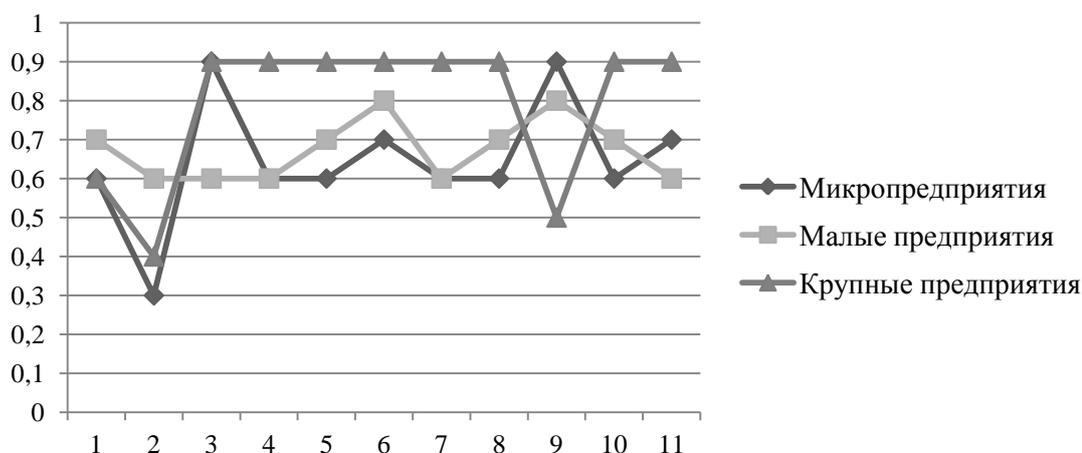


Рисунок 4 – Интегральные показатели экспертных групп отраслевых организаций Тюменской области

Наиболее жизнеспособными принципы формирования РСС оказались на крупных предприятиях. У малых предприятий интегральные показатели по выполнению принципов РСС находятся в средней и высокой зоне интерпретации значений по шкале желательности Харрингтона. Кривая, отражающая степень реализации принципов РСС на микропредприятиях, имеет наибольший размах колебания. Если микропредприятия стремятся к развитию, имеют вектор роста масштабов бизнеса, то необходима работа с кадровым составом в отношении удержания работников, улучшения качества их жизни. Исследование предприятий отраслевых рынков Тюменской области при классификации их по размеру

показало, что чем крупнее и стабильнее предприятие, тем лучше реализуются предложенные принципы.

Внедрение РСС предлагается осуществлять на основе оригинального алгоритма (рисунок 5), состоящего из восьми этапов. Последний этап предусматривает оценку эффективности РСС.

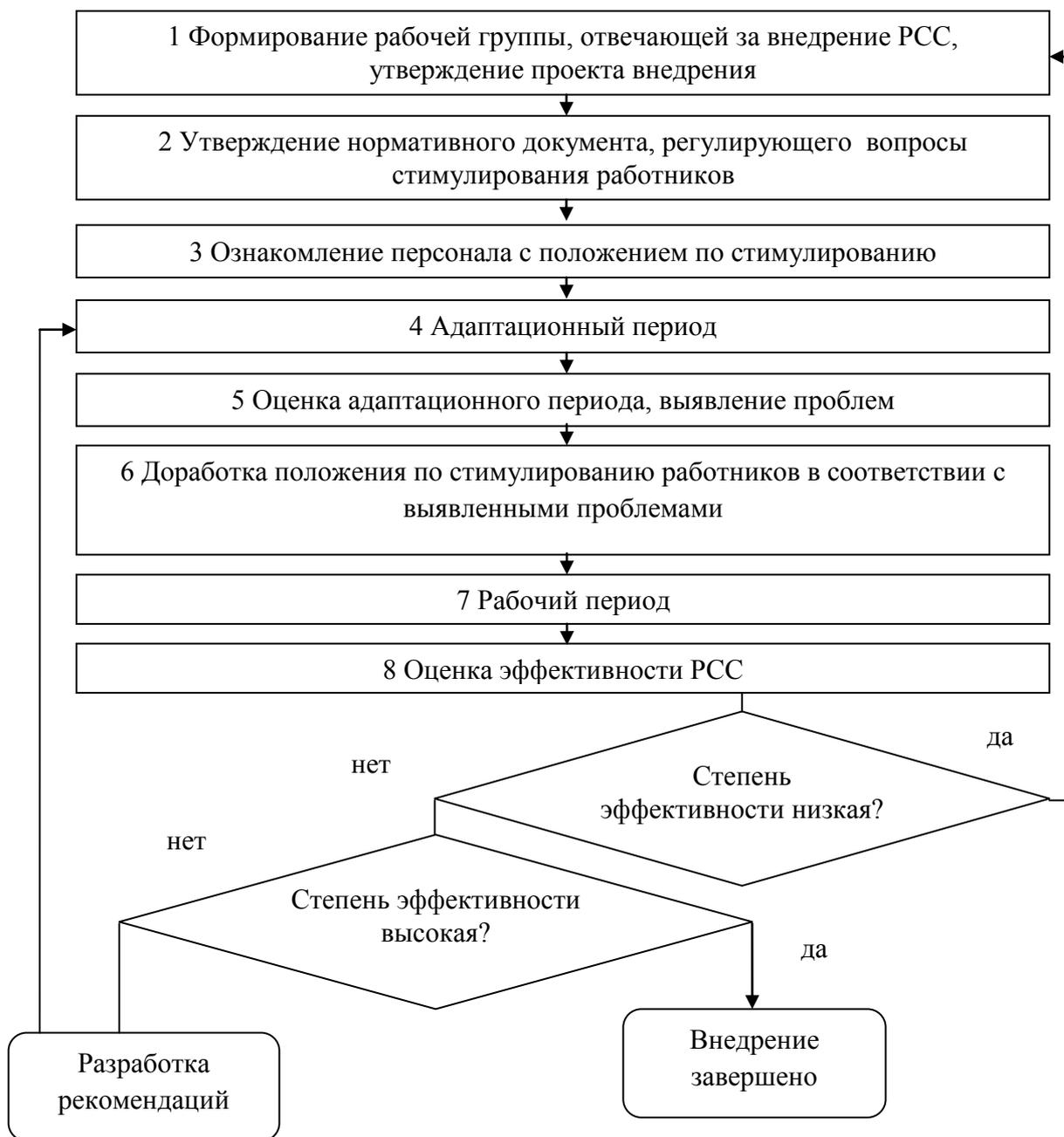


Рисунок 5 – Алгоритм внедрения РСС

Анализ нормативной базы исследованных организаций показал, что на практике не принято разрабатывать специальный документ, который будет призван регулировать исключительно вопросы стимулирования работников организаций. Решение проблем стимулирования персонала организации требует комплексного подхода на всех предприятиях независимо от сферы и масштаба деятельности. Процесс формирования документа «Положение по стимулированию работников организации» представлен на рисунке 6.



Рисунок 6 – Процесс формирования документа «Положение по стимулированию работников организации»

Рекомендуемая структура нормативного документа имеет следующий вид: общие положения; материальное стимулирование работников предприятия; стимулирование комфортными условиями жизни работников предприятия; нематериальное стимулирование работников предприятия; оценка эффективности функционирующей системы стимулирования; заключительные положения; приложения.

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

1. В современной экономике труда мотивация и стимулирование рассматриваются как тесно взаимосвязанные и взаимозависимые процессы, определяющие характер трудового поведения персонала организации. Достижение организацией поставленных целей обеспечивается использованием действенных инструментов управления трудовым поведением ее персонала. В качестве одного из таких инструментов предлагается использовать РСС, построенную на установленных принципах рациональности, целью которой является обеспечение обоснованного выбора элементов системы стимулирования, регулирующих размер всех составляющих трудового вознаграждения.

2. Формирование РСС должно осуществляться путем последовательной реализации этапов авторского алгоритма, включающего укрупненные блоки – оценку необходимости модернизации действующей системы стимулирования; постановку целей и определение принципов формирования системы стимулирования с учетом специфики деятельности и условий функционирования конкретной организации; разработку модернизированной системы стимулирования по критериям рациональности, что обеспечивает учет максимального количества факторов, оказывающих влияние на стимулирование работников через ключевую миссию и потенциальные возможности организации. Рациональность системы стимулирования определяется ее структурой, соответствием установленным принципам формирования и критериям согласованности целей субъектов социально–трудовых отношений на уровне организации.

3. Оценка степени эффективности функционирования РСС следует проводить на основе качественных и количественных показателей разной степени агрегированности. Предложенные показатели характеризуют разные стороны жизни работника: финансовые и моральные аспекты, качество жизни на рабочем месте и вне рабочего места, блага для самого работника и для семьи работника и т.д., прямо или косвенно влияющие на его трудовую активность. Рекомендуется ежегодная оценка эффективности функционирования системы стимулирования, позволяющая решать ряд задач кадрового менеджмента: обеспечения конкурентоспособного размера трудового вознаграждения, сохранение ключевых сотрудников, снижение социальной напряженности в коллективах, формирование корпоративной культуры заданного типа и т.д.

4. РСС может быть реализована в современных условиях, что подтверждено результатами проведенного исследования систем стимулирования, действующих на ряде предприятий разных отраслей, а также апробацией методики формирования РСС в нескольких организациях. Ее использование обеспечит решение целого комплекса социально-экономических проблем организации, при условии разработки и внедрения предлагаемого нормативно-методического документа, регулирующего проблемы стимулирования работников организации, создание прозрачной системы формирования индивидуального и коллективного трудового вознаграждения персонала.

5. Реализация разработанных теоретических положений и методических рекомендаций по формированию, оценке и практическому использованию РСС позволит организациям эффективно решать стоящие перед ними задачи, выявлять талантливых сотрудников, создавать сплоченные коллективы и т.д.; работникам – планировать свои доходы и продвижение по карьерной лестнице; государству – повышать общий уровень благосостояния населения.

СПИСОК РАБОТ, В КОТОРЫХ ОПУБЛИКОВАНЫ ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИИ

Статьи, опубликованные в рецензируемых научных журналах и изданиях, определенных ВАК:

1. Копытова А.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала вуза в рамках реализации кадровой стратегии / А.В. Копытова, М.С. Гусарова // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2014. № 4. С. 14-22 (0,32 п.л. / 0,37 п.л.).
2. Копытова А.В. Системы оплаты труда: основные элементы и их роль в стимулировании трудовой активности / А.В. Копытова, Н.С. Зоткина // Экономика и предпринимательство. 2014. № 12-2 (53-2). С. 714-719 (0,41 п.л. / 0,31 п.л.).
3. Копытова А.В. Алгоритм формирования рациональной для предприятия системы стимулирования трудовой активности работников / А.В. Копытова // Биржа интеллектуальной собственности (БИС). 2015. № 3. Т. XIV. С. 31-37 (0,45 п.л.).
4. Копытова А.В. О критериях рациональности системы стимулирования организации с позиции работодателя и работника / А.В. Копытова // Современные проблемы науки и образования (электронный журнал). – 2015. № 1. Режим доступа: URL: www.science-education.ru/121-18700 (0,5 п.л.).

Другие публикации:

5. Копытова А.В. Анализ основных теорий мотивации с точки зрения практической реализации / А.В. Копытова // Сборник материалов XI научной конференции молодых ученых, аспирантов и соискателей ТюмГАСУ/ под ред. д-ра биол. наук, проф. В.Л. Телицына и канд. техн. наук, доц. К.Н. Илюхина. – Тюмень: РИО ТюмГАСУ, 2011. – С. 72-77 (0,18 п.л.).
6. Копытова А.В. Анализ заработной платы по видам экономической деятельности / А.В. Копытова // Актуальные вопросы экономической политики: сборник статей / отв. ред. Л.А. Головнина, ТюмГАСУ. – М.: Нефть и газ, 2012. Ч. II. – С. 211-215 (0,18 п.л.).
7. Копытова А.В. О сущности понятия и классификации видов труда / А.В. Копытова // Современные проблемы управления: сборник статей / под ред. д-ра экон.наук, профессора Н.М. Чикишевой. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2012. Вып. 4 / С 56. – С. 60-65 (0,21 п.л.).
8. Копытова А.В. К вопросу о систематизации видов мотивации / А.В. Копытова // Сборник материалов XII научно-практической конференции молодых ученых, аспирантов и соискателей ТюмГАСУ/ под ред. д-ра биол. наук, проф. В.Л. Телицына и канд. техн. наук, доц. К.Н. Илюхина. – Тюмень: РИО ТюмГАСУ, 2013. – С. 225-228 (0,2 п.л.).
9. Копытова А.В. К вопросу о формах оплаты труда использованных в строительстве / А.В. Копытова // Сборник материалов XIII научно-практической конференции молодых ученых, аспирантов и соискателей ТюмГАСУ. – Тюмень: РИО ТюмГАСУ, 2014. – С. 231-236 (0,27 п.л.).
10. Копытова А.В. К вопросу о разработке нормативных документов, регламентирующих стимулирование работников предприятия / А.В. Копытова //

Актуальные проблемы строительства, экологии и энергосбережения в условиях Западной Сибири: сборник материалов международной научно-практической конференции: в 3 томах. – Тюмень: РИО ТюмГАСУ, 2014. – Т. I. – С. 130-134 (0,25 п.л.).

11. Копытова А.В. О методах выявления и сущности потребностей человека, реализуемых в сфере труда / А.В. Копытова // Актуальные проблемы строительства, экологии и энергосбережения в условиях Западной Сибири: сборник материалов международной научно-практической конференции: в 3 томах. – Тюмень: РИО ТюмГАСУ, 2014. – Т. I. – С. 134-138 (0,21 п.л.).

12. Копытова А.В. О методах измерения человеческого капитала. Исследования человеческого капитала как стратегического ресурса социально-экономического развития: теория, методы, практика / А.В. Копытова // Сборник материалов Всероссийской молодежной научной конференции. Екатеринбург, 24-25 апреля 2014 г. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2014. – С. 56-60 (0,19 п.л.).

13. Копытова А.В. Понятия мотивация и стимулирование, их взаимосвязь. Экономика, финансы и менеджмент: тенденции и перспективы развития / А.В. Копытова // Сборник научных трудов по итогам международной научно-практической конференции. – Волгоград, 2014. – С. 205-207 (0,24 п.л.).

14. Копытова А.В. К вопросу о целях и задачах системы стимулирования работников современных российских предприятий. Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития / А.В. Копытова // Сборник материалов XVII Международной научно-практической конференции / под общ. ред. С.С. Чернова. – Новосибирск: Изд-во ЦРНС, 2014. – С. 104-107 (0,24 п.л.).

15. Копытова А.В. О рациональности системы стимулирования персонала / А.В. Копытова // Сборник материалов XIV научно-практической конференции молодых ученых, аспирантов и соискателей ТюмГАСУ. – Тюмень: РИО ТюмГАСУ, 2015. – С. 202-207 (0,36 п.л.).

16. Копытова А.В. К вопросу о формировании рациональной системы стимулирования труда работников предприятия / А.В. Копытова // *Fundamental science and technology - promising developments V. Proceedings of the Conference. North Charleston, USA, 25-25.02.2015.* – North Charleston, 2015. – Vol. 1. – P. 183-185 (0,17 п.л.)

17. Копытова А.В. Об актуальности проблемы разработки системы стимулирования трудовой активности. / А.В. Копытова // Актуальные проблемы экономики и менеджмента. 2015. №1 (05) С. 34-41 (0,53 п.л.)

18. Копытова А.В. Фонд заработной платы в системе трудовых показателей / А.В. Копытова, Н.С. Зоткина // Актуальные проблемы архитектуры, строительства, экологии и энергосбережения в условиях Западной Сибири: сборник материалов международной научно-практической конференции: в 2 томах. – Тюмень: РИО ТюмГАСУ, 2015. – Т. 2. – С. 24-32 (0,1 п.л. / 0,32 п.л.).

19. Копытова А.В. Оценка степени соблюдения принципов, сформулированных в процессе разработки рациональной системы стимулирования работников / А.В. Копытова // Современные проблемы управления: материалы всероссийской научно-практической конференции. – Тюмень: РИО ФГБОУ ВПО «ТюмГАСУ», 2015. – С. 54-57 (0,2 п.л.).

20. Копытова А. В. Процесс формирования документа «Положение по стимулированию работников организации» / А. В. Копытова // *Human Progress.* 2015. №1. Т. 1. С. 31-38 (0,33 п.л.)