

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Материальное стимулирование труда

Направление подготовки (специальность) Экономика

Профиль образовательной программы Экономика предприятий и организаций

Форма обучения заочная

СОДЕРЖАНИЕ

1. Конспект лекций.....	3
1.1. Лекция № 1 Классификация стимулов и направления стимулирования трудовой деятельности.....	3
1.2. Лекция № 2 Материальное денежное стимулирование трудовой деятельности..	4
1.3. Лекция № 3 Сущность, экономическое содержание и функции заработной платы.....	7
2. Методические указания по проведению практических занятий.....	9
2.1. Практическое занятие № ПЗ-1 Классификация стимулов и направления стимулирования трудовой деятельности.....	9
2.2. Практическое занятие № ПЗ-2 Материальное денежное стимулирование трудовой деятельности.....	9
2.3. Практическое занятие № ПЗ-3 Сущность, экономическое содержание и функции заработной платы.....	9

1. КОНСПЕКТ ЛЕКЦИЙ

1.1. Лекция №1 (2 часа).

Тема: «Классификация стимулов и направления стимулирования трудовой деятельности»

1.1.1. Вопросы лекции:

1. Содержание стимулов трудовой деятельности.
2. Классификация стимулов.

1.1.2. Краткое содержание вопросов:

1. Содержание стимулов трудовой деятельности.

Стимул - это внешнее воздействие, оказываемое в процессе управления на персонал в целях получения желаемых результатов. При этом следует иметь в виду, что не все воздействия провоцируют активность человека, к каким-то из них он остается равнодушным, не реагирует на них. Следовательно, если стимул становится безразличным работнику, неспособным вызвать планируемый работодателем трудовой эффект, справедливо говорить о пороговых значениях стимулов. Пороговое значение стимула — это тот его уровень по содержанию, величине и времени, который способен преодолеть безразличие человека к стимулу и, соответственно, вызывает положительный отклик на его воздействие. Стимулы, оказавшиеся по величине ниже порога, не способны преодолеть безразличие к стимулу, т.е. вызвать планируемую трудовую деятельность или организационное поведение.

Содержание стимулов — это совокупность средств, ценностей и отношений, которыми владеет организация и которыми пользуется руководитель с целью повысить эффективность или производительность труда персонала. В содержание стимула, следовательно, можно включить зарплату, премиальные выплаты, льготы, получаемые работниками, морально-психологические воздействия, выступающие в виде различного рода признания и отношения, как в структуре самого персонала, так и между персоналом и другими организационными факторами. Сюда же относят административные воздействия, выражающиеся в форме похвалы, порицания, различных перемещений и т.д. Порог безразличия способен преодолеть в связи с величиной или значимостью содержания даже один стимул.

Величина стимула может быть количественной и качественной. Количественная величина стимула отражает связь стимула и конкретной потребности (мотива), на удовлетворение которой стимул ориентирован. По мере удовлетворения потребности порог безразличия к стимулу повышается, т.е. величина стимула должна быть большей, чтобы стимул действовал эффективно и в нужном направлении.

Временные параметры стимула, так же как и его величина, связаны с напряженностью потребности, которой адресуется стимул. Чтобы преодолеть порог безразличия, временные параметры стимула должны полностью снять напряжение потребности и, таким образом, разорвать отношения между стимулом и его воздействием на трудовую деятельность. В этом случае необходимо установить новые стимулы или видоизменить имевшиеся и развивать новые потребности.

Замещение одной потребности на другую в процессе стимулирования трудовой деятельности также позволяет влиять на временной лаг стимула. Стимул может оставаться продолжительное время одним и тем же, выступая в качестве своеобразного «пускового механизма» для последующих потребностей.

2. Классификация стимулов.

Не менее важной с точки зрения управленческого воздействия является классификация стимулов, от которой нередко зависит правильное понимание роли и места мотивации и стимулирования персонала в организации. Конкретные средства, с помощью которых может осуществляться стимулирующее воздействие на человека в процессе трудовой деятельности, достаточно разнообразны. Это обуславливает множество

классификационных признаков и, соответственно, разностороннюю классификацию стимулов в зависимости от различных факторов.

Таблица 1 Классификация стимулов

Классифицируемый признак	Форма стимула
1	2
Направленность действия стимулов	Поощряющие Наказующие (порицание)
Источники (ресурсы) стимулирования	Экономические Административные Общественные
Интересы субъекта	Индивидуальные Коллективные (групповые)
Содержание стимулов	Материальные (экономические): денежные; неденежные (материально-социальные) Нематериальные; социальные; моральные; психологические
Способ оказания стимулирующего воздействия	Прямые (непосредственные) Косвенные (опосредованные)
Периоды действия стимула	Опережающие Отсроченные
Уровень воздействия	Внешние Внутренние
Повторяемость	Разовые Временные Многоразовые Постоянные

1.2. Лекция №2 (2 часа).

Тема: «Материальное денежное стимулирование трудовой деятельности»

1.2.1. Вопросы лекции:

1. Основные направления стимулирования трудовой деятельности.
2. Факторы, влияющие на эффективность применения материальных стимулов.

1.2.2. Краткое содержание вопросов:

1. Основные направления стимулирования трудовой деятельности.

Материальное стимулирование — комплекс различного рода материальных благ, получаемых или присваиваемых персоналом за индивидуальный или групповой вклад в результаты деятельности организации посредством профессионального труда, творческой деятельности и требуемых правил поведения.

Основные направления стимулирования трудовой деятельности

	Форма стимулирования	Основное содержание
	1	2
М А Т Е Р И А Л	Заработная плата (номинальная)	Оплата труда наемного работника, включающая основную (сдельную, повременную, окладную) и дополнительную (премии, надбавки за профмастерство, доплаты за условия труда, совместительство, за работу в ночное время, подросткам, кормящим матерям, за работу в праздничные и воскресные дни, за сверхурочную работу, за руководство бригадой, оплата или компенсация за отпуск и т.д.) заработную плату
Л	Заработная плата	Обеспечение реальной заработной платы путем: повышения

Б Н О Е	(реальная)	тарифных ставок в соответствии с устанавливаемым государством минимумом; введения компенсационных выплат; индексации заработной платы в соответствии с инфляцией
	Бонусы	Разовые выплаты из прибыли предприятия (вознаграждение, премия, добавочное вознаграждение). За рубежом это - годовой, полугодовой, рождественский, новогодний бонусы, связанные, как правило, со стажем работы и размером получаемой зарплаты
	Участие в прибылях	Выплаты через участие в прибылях - это не разовый бонус. Устанавливается доля прибыли, из которой формируется поощрительный фонд. Распространяется на категории персонала, способные реально воздействовать на прибыль (чаще всего это управленческие кадры)
	Участие в акционерном капитале	Покупка акций предприятия (АО) и получение дивидендов: покупка акций по льготным ценам, безвозмездное получение акций
Д Е Н Е Ж Н О Е М А Т Е Р И А Л Ь Н О Е Д Е Н Е Ж Н	Планы дополнительных выплат	Планы связаны чаще всего с работниками сбытовых организаций и стимулируют поиск новых рынков сбыта: подарки фирмы; субсидирование деловых расходов; покрытие личных расходов, косвенно связанных с работой (деловых командировок не только работника, но и его супруга или друга в поездке). Это косвенные расходы, не облагаемые налогом и поэтому более привлекательные
	Оплата транспортных расходов или обслуживание собственным транспортом	Выделение средств на оплату транспортных расходов, приобретение транспорта с полным обслуживанием (транспорт с водителем) и с частичным обслуживанием
	Сберегательные фонды	Организация сберегательных фондов для работников предприятия с выплатой процентов не ниже установленного в Сбербанке РФ. Льготные режимы накопления средств
	Организация питания	Выделение средств на организацию питания на фирме, выплату субсидий на питание
	Продажа товаров, выпускаемых организацией	Выделение средств на скидку при продаже этих товаров
	Стипендиальные программы	Выделение средств на образование (покрытие расходов на образование на стороне)
	Программы обучения персонала	Покрытие расходов на организацию обучения (переобучения)
	Программы медицинского обслуживания	Организация медицинского обслуживания или заключение договоров с медицинскими предприятиями. Выделение средств на эти цели
	Консультативные службы	Организация консультативных служб или заключение договоров с таковыми. Выделение средств на эти цели
	Программы жилищного строительства	Выделение средств на собственное строительство жилья или строительство на паевых условиях
	Программы, связанные с воспитанием и обучением детей	Выделение средств на организацию дошкольного и школьного воспитания детей, внуков сотрудников фирмы; привилегированные стипендии

О Е	Гибкие социальные выплаты	Компании устанавливают определенную сумму на «приобретение! необходимых льгот и услуг. Работник в пределах установленной суммы имеет право самостоятельного выбора льгот и услуг
	Страхование жизни	Страхование за счет средств компании жизни работника и членов его семьи. За счет средств, удерживаемых из доходов работника, при несчастном случае выплачивается сумма, равная годовому доходу работника; при несчастном случае, связанном со смертельным исходом, выплачиваемая сумма удваивается
	Медицинское страхование	Выделение средств на медицинское страхование как самих работников, так и членов их семей
	Льготы и компенсации, не связанные с результатами работы	Компенсации перехода на службу из других компаний - расходов, связанных с переездом, продажей, покупкой квартир, недвижимости, трудоустройством жены (мужа) и т.д.; премии и другие выплаты в связи с уходом на пенсию или увольнением
	Отчисления в пенсионный фонд	Такой альтернативный государственному фонд дополнительного пенсионного обеспечения может быть создан как на самом предприятии, так и по договору с каким-либо фондом на стороне
Н Е М А Т Е Р И А Л Ь Н О Е	Стимулирование свободным временем	Регулирование времени по занятости: предоставление работнику за активную и творческую работу дополнительных выходных, отпуска, возможности выбора времени отпуска и т.д.; организация гибкого графика работы; сокращение длительности рабочего дня за счет высокой производительности труда
	Трудовое или организационное стимулирование	Регулирует поведение работника на основе измерения чувства его удовлетворенности работой и предполагает наличие творческих элементов в его труде, возможность участия в управлении, продвижения по службе в пределах одной и той же должности, творческие командировки
	Стимулирование, регулирующее поведение работника на основе выражения общественного признания	Вручение грамот, значков, вымпелов, размещение фотографий на доске почета. В зарубежной практике используют почетные звания и награды, публичные поощрения (избегают, особенно это характерно для Японии, публичных выговоров). В США используют для морального стимулирования модель оценки по заслугам. Создают кружки («золотой кружок» и пр.)

Следовательно, в понятие материального стимулирования включены все виды денежных выплат, которые применяют в организации, и все формы материального неденежного стимулирования. На сегодняшний день в отечественной и зарубежной практике используют следующие виды прямых и косвенных материальных выплат: зарплата, различного рода премии, бонусы, участие в прибылях, дополнительные выплаты, отсроченные платежи, участие в акционерном капитале.

2. Факторы, влияющие на эффективность применения материальных стимулов.

В современной управленческой практике широко распространена точка зрения, что величина материальных стимулов полностью определяет отношение к труду и величину индивидуального вклада, т.е. чем выше заработная плата в совокупности с другими материальными стимулами, тем выше индивидуальная производительность труда. Действительно, материальные стимулы являются основными, но считать их единственно эффективными не позволяют следующие обстоятельства:

1. Крупные корпорации развивают в своей структуре различного рода льготы и

привилегии, а также социальные программы, которые не оказывают прямого стимулирующего воздействия.

2. Эффективность материальных стимулов связана с обстоятельствами как внутренней, так и внешней по отношению к организации среды, при которых относительная величина значительно колеблется, следовательно, становится в сумме управляющих воздействий непостоянной по произведенному эффекту, т.е. трудно предсказать, как действительно в различных условиях откликается человек на материальный стимул.

3. Материальное стимулирование бывает эффективным только в совокупности с другими управленческими долговременными программами. Например, при отсутствии плановой и отлаженной системы повышения квалификации сильные материальные стимулы приводят к удорожанию рабочей силы низкого качества, т.е. к снижению экономической эффективности общественного труда. Другими словами, применение материальных стимулов в качестве управленческого воздействия должно изменять (повышать) качество работы персонала.

4. В организации никогда не бывает достаточных финансовых ресурсов, чтобы планомерно применять материальное стимулирование всех групп персонала. Это приводит к конфликтным ситуациям, снижающим положительные эффекты стимулирования. В современной российской практике наиболее крупные материальные стимулы назначают руководители предприятия самим себе. Различия в оплате труда руководителя и рядового персонала достигает огромных размеров. При этом льготы и привилегии также адресуются руководству. Такое положение неизбежно приводит к расслоению коллективов и, самое главное, к снижению доверия к руководству (а следовательно, и управляемости) в целом. Не случайно постоянно возникают конфликты на предприятии по незначительным событиям.

5. Ориентация исключительно на материальное стимулирование приводит к ослаблению связи между предприятием и персоналом, что, в частности, отражается на состоянии текучести и жесткости требований со стороны профсоюзов к работодателям. Установлено, что там, где используют только материальные стимулы, сильны позиции профсоюзов и сложнее заключаются тарифные соглашения, коллективные договоры и контракты.

Центральную роль в системе материального денежного стимулирования труда играет заработная плата. Она и в настоящее время остается для подавляющего большинства трудящихся основным источником доходов, а значит, заработная плата и в перспективе будет наиболее мощным стимулом повышения результатов труда и производства в целом.

1.3. Лекция №3 (2 часа).

Тема: «Сущность, экономическое содержание и функции заработной платы»

1.3.1. Вопросы лекции:

1. Сущность и экономическое содержание заработной платы.
2. Функции заработной платы и факторы, воздействующие на заработную плату.

1.3.2. Краткое содержание вопросов:

1. Сущность и экономическое содержание заработной платы.

Несмотря на большой исторический стаж категории «заработная плата» (не менее, чем у «прибыли», «дохода», «цены» и др.), до сих пор нет единого подхода к ее определению. Чтобы понять сущность заработной платы как основы формирования системы стимулирования труда на предприятиях, необходимо рассмотреть основные направления экономической мысли, в которых изучались проблемы заработной платы.

Согласно современным подходам выделяют несколько направлений теорий заработной платы: макротеории, микротеории и микро-макротеории (табл. 3.3).

Макротео́рии — теории, в которых делается попытка определенным образом описать или объяснить широкие экономические влияния общества, которые сказываются на уровне оплаты труда всех работников различных отраслей, сфер деятельности, организаций. К макротео́риям относят следующие группы теорий:

- Теории социального заработка, зачастую классифицируемые как классические теории заработков, пытаются объяснить, почему общество «обязано платить» любому из своих членов, исходя из его нужд либо «прав». Эти теории не принимают во внимание и даже не упоминают таланты индивида, качество либо количество выполняемой им работы.

- Теории контролируемых заработков утверждают, что где-то между чистым диктаторством и чистой демократией существует пространство для такого правительственного режима, который честно и открыто допускает, даже навязывает определенную степень косвенного контроля над уровнями заработков.

- Теории оправданных заработков пытаются объяснить или «оправдать» уровень компенсации труда отдельного работника.

Микротео́рии трактуют структуру заработков в пределах конкретной отрасли или компании, использующей непосредственные переговоры и обмен мнениями между работодателем и наемным работником.

Микро-макроэкономические теории исходят из того, что практика менеджмента (функции, структура управления организаций) может решающим образом влиять на продуктивность организации и что необходимо осмысление внутреннего менеджмента организации и практики в области стимулирования труда.

2. Функции заработной платы и факторы, воздействующие на заработную плату.

Заработная плата призвана выполнять в рыночной экономике три основные функции:

- воспроизводственную — обеспечивать работнику объем потребления материальных благ и услуг, достаточный для расширенного воспроизводства рабочей силы, т.е. способности к физическому и интеллектуальному труду;

- стимулирующую - формировать для работодателя определенный производственный результат от применения приобретенной им рабочей силы, т.е. позволяющий ему в конечном счете получить ожидаемую прибыль или валовой доход; для наемного работника — формировать заинтересованность в продуктивном труде;

- регулируемую — выступать регулятором спроса и предложения на продукцию или услуги конечного потребления, а также на рабочую силу определенного качества на рынке труда.

Факторы, воздействующие на заработную плату

В условиях рыночной экономики на уровень, функции и принципы организации заработной платы влияют различные рыночные и нерыночные факторы. Все они тесно взаимосвязаны и в совокупности определяют уровень заработка работников, издержки производства, а также благосостояние всего общества.

Можно выделить группы организационно-производственных, социальных, специфических рыночных, а также институциональных факторов, формирующих уровень заработной платы.

Среди организационно-производственных факторов в качестве основного можно рассматривать уровень научно-технического прогресса, так как от него в значительной степени зависят все остальные производственные факторы.

2. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРОВЕДЕНИЮ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

2.1. Практическое занятие №1 (2 часа).

Тема: «Классификация стимулов и направления стимулирования трудовой деятельности»

2.1.1. Задание для работы:

1. Содержание стимулов трудовой деятельности.
2. Классификация стимулов.

2.1.2. Краткое описание проводимого занятия:

Подготовка и представление докладов по представленным вопросам.

2.1.3. Результаты и выводы:

Рассмотрены теоретические вопросы и сделаны практические выводы по материалам заслуженных докладов. Рассмотрена часть материала, отраженная в контрольных вопросах ФОС дисциплины.

2.2. Практическое занятие №2 (2 часа).

Тема: «Материальное денежное стимулирование трудовой деятельности»

2.2.1. Задание для работы:

1. Основные направления стимулирования трудовой деятельности.
2. Факторы, влияющие на эффективность применения материальных стимулов.

2.2.2. Краткое описание проводимого занятия:

Подготовка и представление докладов по представленным вопросам.

Освоить методику премирования труда работников помощью коэффициента трудового вклада.

2.2.3. Результаты и выводы:

Рассмотрены теоретические вопросы и сделаны практические выводы по материалам заслуженных докладов и по методикам расчета премирования труда работников помощью коэффициента трудового вклада. Рассмотрена часть материала, отраженная в контрольных вопросах ФОС дисциплины.

2.3. Практическое занятие №3 (2 часа).

Тема: «Сущность, экономическое содержание и функции заработной платы»

2.3.1. Задание для работы:

1. Сущность и экономическое содержание заработной платы.
2. Функции заработной платы и факторы, воздействующие на заработную плату.

2.3.2. Краткое описание проводимого занятия:

Подготовка и представление докладов по представленным вопросам.

Освоить методику расчета тарифных ставок отдельных категорий работников по тарифным сеткам. Освоить методику начисления оплаты труда работников основного производства. Освоить методику оплаты труда по бестарифной системе.

2.3.3. Результаты и выводы:

Рассмотрены теоретические вопросы и сделаны практические выводы по материалам заслуженных докладов и по методикам расчета тарифных ставок отдельных категорий работников по тарифным сеткам, начисления оплаты труда работников основного производства, оплаты труда по бестарифной системе. Рассмотрена часть материала, отраженная в контрольных вопросах ФОС дисциплины.