

АНАЛИЗ ПОДХОДОВ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА КАК СПОСОБ СОГЛАСОВАНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИНТЕРЕСОВ

А.Л. Гнеушева,¹С.М. Ефремова², С.Ю. Новакова³

^{1,2,3}Орловский государственный университет им. И.С. Тургенева, г. Орел,
Россия

В статье анализируются подходы к оценке эффективности систем стимулирования персонала с помощью которых согласовываются экономические интересы.

Ключевые слова: система стимулирования работников; экономические интересы; согласование экономических интересов.

Современная ориентация производства на экономические методы управления предполагает применение принципиально новых подходов к оценке эффективности системы стимулирования работников предприятия. Сегодня не существует единой методики оценки эффективности системы стимулирования работников, поэтому следует рассмотреть основные подходы для того, чтобы систематизировать полученные данные и выявить наиболее приемлемые для реализации оценочных процедур.

По нашему мнению, анализ содержания подходов к оценке эффективности системы стимулирования работников необходимо начать с условий их выполнения, среди которых можно выделить:

- система стимулирования работников должна соответствовать стратегии развития предприятия и конечно реализуемой политике стимулирования;
- применение системы стимулирования работников должно быть справедливым;
- применение системы стимулирования должно иметь характер «неизбежности»;
- информация о реализуемой системе стимулирования работников должна носить открытый характер.

Первое условие означает, что основания для стимулирования должны выбираться исходя из целей развития предприятия, составляющих реализуемую стратегию. Это означает, что если предприятие придерживается долгосрочных целей развития, то и система мотивации работников должна быть продумана более основательно и постоянно корректироваться с учетом потребностей как производства, так и самих работников.

Справедливость в системе стимулирования работников означает, что если возникло основание для стимулирования, то должны применяться только те формы, которые указаны в Положении о стимулировании персонала как соответствующие данному основанию. Никакие другие стимулы не должны

применяться к работникам без соответствующего основания. Как правило, несоблюдение данного условия применения системы стимулирования работников часто приводит к их демотивации. Другими словами, опасность этого состоит в том, что в последствии введение любых дополнительных стимулов будет малоэффективно.

Применение условия «неизбежности» предполагает то, что стимулирование должно производиться в каждом случае при возникновении соответствующих оснований. Здесь уместно сравнение термина «неизбежность» с термином «гарантированность», поскольку степень соблюдения последнего – это залог успешности всей системы мотивации работников, любого предприятия.

Открытость системы означает, что информация о реализуемой системе стимулирования работников должна носить открытый характер и о ней следует проинформировать всех работников предприятия. Последнее условие наиболее актуально, так как если выполнены все перечисленные выше, но сотрудники не информированы о существующей системе взысканий и поощрений, то они не смогут своевременно скорректировать свое поведение на предприятии. При этом каждый работник должен видеть, что стимулирование производится строго в соответствии с Положением и в каждой ситуации, определенной как основание стимулирования. В противном случае применяемая система стимулирования будет иметь только деструктивное воздействие, так как сотрудник не будет понимать параметров, по которым оценивается его работа.

Представленные на рис. 1 подходы к оценке эффективности системы стимулирования работников предприятия, с одной стороны, всесторонне, а, с другой стороны, более комплексно раскрывают их содержательную составляющую.



Рис. 1. Группировка подходов к оценке эффективности системы стимулирования работников предприятия [составлено автором]

Воспроизводственный подход базируется на том, что система стимулирования работников предприятия должна быть ориентирована на постоянное возобновление (воспроизводство) рабочей силы как основы формирования человеческого капитала с целью удовлетворения постоянно растущих потребностей рынка труда с наименьшими совокупными затратами на одну единицу полезного эффекта.

Интеграционный подход ориентирован на усиление взаимосвязей между применяемой системой мотивации работников и результатами их труда.

Оценка конечного результата здесь выражается в соотношении запланированных и результативных показателей трудовой деятельности. В рамках данного подхода следует более объективно подходить к планированию показателей, отражающих результаты трудовой деятельности.

Системный подход базируется на комплексном учете психологических принципов процесса стимулирования работников как в индивидуальной, так и в групповой деятельности, а также результативных методах стимулирования привлечения, удержания и роста эффективности трудовой деятельности. В рамках данного подхода следует говорить о том, что система стимулирования работников не должна быть статичной или «однобокой». Она должна изменяться в соответствии с изменениями в условиях труда, в соответствии с изменениями, происходящими на рынке труда и другими как внутренними, так и внешними факторами среды предприятия.

Синергетический подход ориентирован на динамичное изменение реализуемой системы мотивации труда работников, на изменения, происходящие на рынке труда. Следовательно, виды используемых стимулов определяют спрос и предложение на рынке труда и при росте предложения рабочей силы ситуация складывается не всегда в пользу самих работников.

Компетентностный подход предполагает, что система стимулирования персонала находится в прямой зависимости от знаний, умений персонала. Здесь отслеживается прямая зависимость в пользу профессиональной компетентности работников. Особенно это актуально для наукоемких и высокотехнологичных производств, ведь чем выше профессиональное мастерство работника, уровень его образования, тем больше стремления у таких работников получать высокую оплату труда.

Административный подход предполагает организацию системы стимулирования работников предприятия при помощи метода «кнута и пряника». Использование данной системы мотивации персонала состоит в применении прямых побудительных и запрещающих методов в области регулирования труда. Следует отметить, что данный подход, несмотря на его «непопулярность», достаточно широко распространен в практике отечественных предприятий. Главное достоинство представленного подхода – это относительная простота управления системой стимулирования труда работников. Недостаток состоит в том, что работники формально подходят к выполнению своей работы, не проявляют инициативы, творчества, не испытывают потребности в самореализации.

С точки зрения существующих критериев при оценке эффективности системы стимулирования работников предприятия отечественных предприятий можно выделить два основных направления: производственный и затратный.

Первое направление предполагает оценку эффективности системы стимулирования персонала через призму максимального использования ресурсов и средств для наращивания производства. Другими словами, система стимулирования работников должна быть построена таким образом, чтобы работники стремились максимально использовать свой потенциал для

увеличения объемов производства продукции. Следовательно, максимальный объем используемых стимулов зависит от полученного производственного эффекта, поэтому если заданные параметры производства продукции не будут достигнуты, то применение текущей системы стимулирования персонала не эффективно и наоборот.

Второе направление – это чисто экономический подход, ориентированный на получение максимума эффекта при минимуме затрат. Эффект в этом случае – это выбор таких параметров производства, при которых можно было бы получить его требуемый уровень при минимальных затратах, в том числе и на стимулирование работников. Достижение поставленной цели можно обеспечить путем сравнения вариантов производства и выбора вида с оптимальным соотношением эффекта и затрат.

Несколько иные подходы для оценки эффективности стимулирования труда используются в США и западной Европе. Для разрешения вопроса соответствия эффективности деятельности сотрудника и размера получаемой им оплаты труда используется система «Pay for Performance» - «плата за исполнение» (PFP).

Под PFP понимается применение любых способов оплаты труда, при которых вознаграждение, получаемое работником, зависит от индивидуальных и групповых различий в выполнении деятельности. На практике это связано с применением гибкой системы стимулирования работников, которое в настоящее время получает все большее и большее распространение и в России.

Важную роль в процессе оценки системы стимулирования труда играет анализ положения о стимулировании труда, а также его соответствия целям и задачам конкретного предприятия, положениям трудового законодательства, отраслевым и региональным соглашениям, коллективному договору [1, с.8].

Кроме условий применения и подходов к оценке эффективности системы стимулирования работников предприятия, в научной литературе рассматриваются дополнительные требования, предъявляемые к построению системы стимулирования труда на предприятии.

К наиболее общим требованиям, предъявляемым к построению системы стимулирования труда на предприятии, можно отнести следующие:

- система стимулирования должна охватывать весь персонал предприятия;
- размер получаемого вознаграждения должен быть достаточно ощутим для работников предприятия;
- применяемая система стимулирования персонала должна учитывать индивидуальный вклад каждого работника;
- оценочные показатели применяемой системы стимулирования должны быть дифференцированы с учетом различных целей по уровням управления и направлениям деятельности предприятия;
- объективная возможность выполнения установленных показателей поощрения труда работников [2, с. 54].

Таким образом, рассматривая подходы к оценке эффективности системы стимулирования работников предприятия, мы определили, что эффективность

системы стимулирования работников зависит, прежде всего, от условий их выполнения. К наиболее важным мы отнесли следующие: система стимулирования работников должна соответствовать стратегии развития предприятия и конечно реализуемой политике стимулирования; применение системы стимулирования работников должно быть справедливым; применение системы стимулирования должно иметь характер «неизбежности»; информация о реализуемой системе стимулирования работников должна носить открытый характер.

Список литературы

1. Методическое пособие по системе стимулирования персонала. М. 2016. С. 8-9.
2. Онтуров Н.И. Система экономических интересов в новой экономике// Вестник экономической интеграции. 2015. №12. С. 51-54.

THE ANALYSIS OF APPROACHES TO ASSESSING THE EFFECTIVENESS OF INCENTIVE SYSTEMS PERSONNEL AS A WAY OF COORDINATION OF ECONOMIC INTERESTS

A.L. Gneusheva¹, S.M. Efremova², S.Y. Novacova³
^{1,2,3} Orel state University. I. S. Turgenev, Orel, Russia

The article analyzes the approaches to assessing the effectiveness of incentive systems personnel with agreed economic interests.

Key words: *system of incentives; economic interests; harmonization of economic interests.*

Об авторе:

ГНЕУШЕВА Алевтина Леонидовна - кандидат экономических наук, доцент кафедры теоретической экономики и управления персоналом, Орловский государственный университет им. И.С.Тургенева (302026, г. Орел, ул. Комсомольская, д. 95), e-mail: alija-777@yandex.ru

НОВАКОВА Софья Юрьевна - кандидат экономических наук, доцент кафедры теоретической экономики и управления персоналом ФГБОУ ВО Орловский государственный университет им. И.С.Тургенева (302026, г. Орел, ул. Комсомольская, д. 95), e-mail: novakova_s@mail.ru

ЕФРЕМОВА Светлана Михайловна - кандидат экономических наук, доцент кафедры теоретической экономики и управления персоналом Орловский государственный университет им. И.С.Тургенева (302026, г. Орел, ул. Комсомольская, д. 95), e-mail: efremova111@mail.ru

About the author:

GNEUSHEVA Alevtina Leonidovna - candidate of economic Sciences, associate Professor of theoretical Economics and personnel management of the Orel state University. Ivan Turgenev (302026, Orel, Komsomolskaya str., 95), e-mail: alija-777@yandex.ru

NOVAKOVA Sofia Yurievna - candidate of economic Sciences, associate Professor of theoretical Economics and personnel management of the Orel state University. Ivan Turgenev (302026, Orel, Komsomolskaya str., 95), e-mail: novakova_s@mail.ru

EFREMOVA Svetlana Mikhailovna - candidate of economic Sciences, associate Professor of theoretical Economics and personnel management of the Orel state University. Ivan Turgenev (302026, Orel, Komsomolskaya str., 95), e-mail: efremova111@mail.ru