DOI: 10.17117/na.2016.11.01.112

<http://ucom.ru/doc/na.2016.11.01.112.pdf>

Поступила (Received): 07.11.2016

Дубинин И.С., Чумачева Е.А., Рего Н.П., Козил В.Н. Вознаграждение персонала как элемент системы управления персоналом

Dubinin I.S., Chumacheva E.A., Rego N.P., Kozil V.N.
The remuneration of staff as an element of the
personnel management system

Детально разработанная система стимулирования эффективности и качества труда на любом предприятии позволит мобилизовать трудовые потенциалы, создание необходимой заинтересованности работников в росте индивидуальных результатов, проявлению творческого потенциала, повышению уровня их компетентности, выразится в снижении удельного веса живого труда на единицу продукции и повышения качества выполняемых работ

Ключевые слова: трудовой потенциал, вознаграждение персонала, система управления

An elaborate system of incentives for efficiency and quality of work in any enterprise will mobilize the labor potential, create the necessary interest of workers in the growth of individual results, the manifestation of creative abilities, enhance their level of competence, expressed in the reduction of the share of living labor per unit of output and improve the quality of work performed

Key words: employment potential, remuneration of personnel, control system

Дубинин Иван Сергеевич

Студент

Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет им. В.М. Шукшина
г. Бийск, ул. Короленко, 53

Dubinin Ivan Sergeevich

Student

Altai state humanitarian-pedagogical university
named V.M. Shukshin
Biysk, Korolenko st., 53

Чумачева Евгения Александровна

Студент

Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет им. В.М. Шукшина
г. Бийск, ул. Короленко, 53

Chumacheva Evgenia Alexandrovna

Student

Altai state humanitarian-pedagogical university
named V.M. Shukshin
Biysk, Korolenko st., 53

Рего Наталья Павловна

Студент

Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет им. В.М. Шукшина
г. Бийск, ул. Короленко, 53

Rego Natalia Pavlovna

Student

Altai state humanitarian-pedagogical university
named V.M. Shukshin
Biysk, Korolenko st., 53

Козил Владимир Николаевич

Студент

Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет им. В.М. Шукшина
г. Бийск, ул. Короленко, 53

Kozil Vladimir Nikolaevich

Student

Altai state humanitarian-pedagogical university
named V.M. Shukshin
Biysk, Korolenko st., 53

Детально разработанная система стимулирования эффективности и качества труда на любом предприятии позволит мобилизовать трудовые потенциалы, создание необходимой заинтересованности работников в росте индивидуальных результатов, проявлению творческого потенциала, повышению уровня их компетентности, выразится в снижении удельного веса живого труда на единицу продукции и повышения качества выполняемых работ.

Однако главным стимулирующим рычагом, в данном контексте, является размер и периодичность выплаты вознаграждения, адекватно отражающего трудозатраты работников.

От уровня вознаграждения зависят ключевые социально-демографические показатели, такие как доходы населения по отраслям деятельности, регионам, в целом по стране, границы прожиточного минимума, степень доступности для граждан различных материальных благ.

В процессе исследования использовались труды отечественных и зарубежных ученых, внесших существенный вклад в развитие теории и практики экономического анализа, бухгалтерского и статистического учета, экономической теории. Информационной базой исследования послужили законодательные и нормативные акты Российской Федерации, а также планово-экономическая информация, отчетность ООО «Фуд-мастер», справочная литература, результаты научных исследований. Проблемы формирования, организации, учета и анализа оплаты труда, в том числе материального вознаграждения персонала всегда были объектом внимания ученых. Значительный вклад в их решение внесли отечественные ученые: Л.Т. Гиляровская, А.Л. Жуков, В.Б. Ивашкевич, А.Я. Кибанов, В.В. Ковалев, Н.З. Ковязина, Э.И. Крылов, Б.Г. Мазманова, М.В. Мельник, Л.Л. Морозова, Ю.Г. Одегов, Г.В. Савицкая, Я.В. Соколов, М.И. Сурков, А.В. Тимофеев, В.И. Ткач, А.А. Федченко, А.Н. Хорин, А.Д. Шеремет, Л.З. Шнейдман. Среди зарубежных исследователей выделяются, Х.Т. Грэхем, Д. Десслер, Д. Коул, К. Маркс, Р. Марр, Д. Пенквел, В. Перло, Ж. Ришар, П. Самуэльсон.

ООО «Фуд-мастер» является организацией, работающей на рынке, общественного питания, существующей в виде общества с ограниченной ответственностью, действует на рынке с 1997 г.

Состояние персонала предприятия, уровень его квалификации и профессионализма, способность наемных сотрудников оптимально решать стоящие перед ними производственные задачи и приносить прибыль предприятию напрямую зависят от тех теоретических подходов и практических методов работы с людьми, которые используют в своей повседневной работе менеджеры компании. Иными словами, они сопряжены с реализуемой предприятием кадровой стратегией.

Основными задачами кадровой стратегии ООО «Фуд-мастер» должны стать [2]:

- оптимизация и стабилизация кадрового состава ключевых структурных подразделений;
- создание эффективной системы мотивации сотрудников;
- создание и поддержание жесткого организационного порядка, укрепление исполнительности, ответственности сотрудников за выполняемые обязанности, укрепление трудовой и производственной дисциплины;

- создание и развитие системы обучения и повышения квалификации специалистов и управленцев;
- формирование и укрепление деловой корпоративной культуры предприятия.

Основными характеристиками персонала ООО «Фуд-мастер» должны являться:

- активная жизненная позиция;
- креативность;
- максимальная инициативность в создании и реализации новых процессов и технологий;
- лояльность на уровне убеждений, проявляющаяся в самоидентификации с организацией
- направленность деловой активности на достижение целей организации;
- развитое чувство долга, высокая самооценка
- эффективный самоконтроль в профессиональной деятельности.

Необходимо упомянуть несколько пунктов, которым должна следовать любая организация, а в данном случае ООО «Фуд-мастер» для эффективного применения подобных методов. Во-первых, помимо обязательного знания среднерыночной зарплаты специалистов компания должна отдельно поощрять сотрудников, обладающих навыками, остро необходимыми в данный момент. Во-вторых, это оперативность действий, под которой понимается как отсутствие затяжек с выплатами, так и регулярный аудит существующей кадровой стратегии и при необходимости ее пересмотр. В-четвертых, обязательно условие – долгосрочность внедряемых программ. Сотрудники должны чувствовать, что – это не единовременный способ повышения мотивации, а долгосрочные инвестиции в человеческий ресурс. В-пятых, премирование тех работников компании, без которых эффективность ее работы оказывается под угрозой.

Руководству ООО «Фуд-мастер» следует руководствоваться следующими принципами при внедрении методов экономической мотивации:

- премии не должны быть слишком общими и распространенными, поскольку в противном случае их будут воспринимать просто как часть обычной зарплаты в обычных условиях;
- премия должна быть связана с личным вкладом работника в производство, будь то индивидуальная или групповая работа;
- должен существовать какой-либо приемлемый метод измерения этого увеличения производительности;
- работники должны чувствовать, что премия зависит дополнительных, а не нормативных усилий;
- дополнительные усилия работников, стимулированные премией должны покрывать затраты на выплату этих премий.

Не все способы экономического поощрения могут оказать мотивационное воздействие на сотрудников, то другим фактором стимулирования заинтересованности работников на ООО «Фуд-мастер» может стать возможность карьерного роста. Он позволяет задействовать внутренний потенциал сотрудников,

объединяя в себе целый комплекс мер стимулирования эффективного труда и развития профессионального потенциала сотрудников.

Задача создания и развития эффективной системы мотивации заключается в обеспечении прямой и стабильной заинтересованности каждого сотрудника в достижении планируемой результативности личной трудовой деятельности, а по возможности и в улучшении результатов по сравнению с планируемыми.

Подводя итоги, можно констатировать тот факт, что нет и не может быть обезличенного механизма мотивации, работающего как часы, для персонала любой компании. HR-менеджеру необходимо сформировать ту методику мотивации персонала, которая более всего подходит именно его компании на данном этапе развития [1].

Список используемых источников:

1. Десслер, Г. Управление персоналом. М.: БИНОМ, 1997. 432 с.
2. Управление персоналом организации. М.: ЮНИТИ, 1998. 432 с.

© 2016, Дубинин И.С., Чумачева Е.А., Рего Н.П.,
Козил В.Н.

*Вознаграждение персонала как элемент системы
управления персоналом*

© 2016, Dubinin I.S., Chumacheva E.A., Rego N.P.,
Kozil V.N.

*The remuneration of staff as an element of the
personnel management system*