***Белоногова Екатерина Васильевна***
*ст. преподаватель кафедры экономики и планирования*
katrina_80@bk.ru

***Суслова Юлия Юрьевна***
*д-р экономических наук, профессор кафедры экономики и планирования, декан факультета экономики и управления*

*Красноярский государственный торгово-экономический институт*

# *Материальное стимулирование труда с позиций работодателя и работника*

## *Показатели оценки материального стимулирования труда работников с позиций заинтересованных пользователей*

Аннотация

*Материальное стимулирование труда работников – один из факторов повышения эффективности предприятия в целом. Необходимо оценивать затраты предприятия на материальное стимулирование и выявлять его экономическую эффективность. Это позволит в полной мере реализовать экономический потенциал предприятия и повысить мотивацию труда его работников.*

***Ключевые слова:*** материальное стимулирование труда, заработная плата, эффективность материального стимулирования труда

Материальное стимулирование труда является одним из основных факторов воздействия на персонал, позволяющим изменить ситуацию на предприятии. Повышение эффективности материального стимулирования труда работников способствует росту производительности труда, повышению их заинтересованности в конечных результатах своего труда и деятельности предприятия в целом.

Целью проводимых нами исследований является систематизация и структурирование показателей оценки эффективности материального стимулирования труда работников предприятий торговли с позиций заинтересованных пользователей.

Изучение и критический анализ представленных в экономической литературе методологических подходов к оценке материального стимулирования работников предприятий торговли позволил авторам обобщить полученную информацию для построения системы показателей, характеризу-

ющих материальное стимулирование труда работников торговли, которые должны рассчитываться в динамике, включая расчет абсолютных, структурных и относительных показателей (1, 2, 3, 4).

### *Построение системы показателей, характеризующих материальное стимулирование труда работников*

*На первом этапе* построения системы показателей, характеризующих материальное стимулирование труда работников торговли, необходимо, по нашему мнению, проводить оценку показателей, характеризующих удовлетворенность работников размером и формами материального стимулирования их труда.

К таким показателям можно отнести:

– уровень удовлетворенности размером заработной платы;

– уровень зависимости заработной платы от количества и качества затраченного труда;

– уровень соотношения фактической заработной платы с «заслуживаемой» (по мнению работников);

– уровень неудовлетворенности размером заработной платы;

– уровень удовлетворенности размером социальных выплат;

– уровень удовлетворенности размером премиальных выплат

и т.д.

*На втором этапе* построения системы показателей, характеризующей материальное стимулирование труда работников торговли, по-нашему мнению, необходимо проводить анализ состава и структуры средств, направляемых на материальное стимулирование труда работников, в том числе в разрезе расходов на оплату труда и прочих выплат материального стимулирования.

На наш взгляд, порядок изучения состава и структуры средств, расходуемых на материальное стимулирование труда работников торговли следует уточнять путем детализации его состава по элементам, обеспечивающим всесторонний учет основных направлений расходования средств материального стимулирования труда работников (расходы на оплату труда, «социальный пакет» и прочие выплаты материального стимулирования), а также с учетом необходимости производить анализ для определения абсолютной и относительной экономии средств.

### *Затраты на рабочую силу*

Для более качественного изучения и анализа материального стимулирования труда работников предприятия торговли необходимо, на наш взгляд, использовать отечественный и зарубежный опыт, поэтому мы предлагаем проводить изучение и анализ более емкого показателя, характеризующего материальное стимулирование труда работников – затраты на рабочую силу, которые можно условно разделить на следующие группы:

1) затраты на рабочую силу, в том числе по отдельным видам, в абсолютном выражении;

2) относительные показатели затрат на рабочую силу. В данной группе необходимо рассчитывать следующие показатели:

– уровень затрат на рабочую силу в товарообороте;

– затраты на одного работника;

– затраты на один отработанный час;

3) структура затрат на рабочую силу. Рассчитывается удельный вес каждого вида затрат в их общей сумме;

4) структура обязательных и добровольных затрат на рабочую силу. Рассчитывается удельный вес обя-

зательных и добровольных затрат в общей сумме затрат на рабочую силу;
5) затраты на оплату труда. Показатели, характеризующие данную группу аналогичны показателям, характеризующим расходы на оплату труда, однако, по мнению авторов, дополняются расчетом следующих показателей:
– доля затрат на оплату труда в общей сумме затрат на рабочую силу;
– затраты на оплату труда на один отработанный час;
6) затраты на обучение (повышение квалификации и т.п.). Для оценки целесообразности данной группы затрат необходимо, на наш взгляд, рассчитывать следующие показатели:
– уровень затрат на обучение в товарообороте;
– затраты на обучение на одного работника;
– доля работников, прошедших обучение;
7) затраты на выплату «социального пакета». Оценка целесообразности данной группы затрат характеризуется, по-нашему мнению, следующими показателями:
– уровень затрат на выплату «социального пакета» в товарообороте;
– доля «социального пакета» в общей сумме затрат на рабочую силу.
Сопоставление показателей, характеризующих материальное стимулирование работников и затраты на рабочую силу, показывает их количественную равнозначность, однако качественная сторона различна для пользователей информации – работников предприятия торговли и работодателей.

### *Эффективность материального стимулирования труда с разных позиций*

Работодатель, эффективно управляя затратами на рабочую силу, воздействует на трудовую деятельность работника через размер материального стимулирования труда работников в части средней заработной платы и среднего размера «социального пакета» одного работника, способствуя росту производительности, следовательно, увеличению товарооборота и прибыли предприятия.
Следующим этапом является оценка эффективности материального стимулирования труда работников торговли с позиций заинтересованных контрагентов. При оценке эффективности материального стимулирования труда работников с точки зрения работника необходимо рассматривать удовлетворенность размером заработной платы, удовлетворенность прочими выплатами материального стимулирования и т.п. Работодателю требуется информация для оперативного управления средствами, направленными на материальное стимулирование труда работников торговли, и их возможных изменений в случае принятия соответствующего управленческого решения в последующие периоды деятельности. Поэтому для работодателя важны показатели эффективности материального стимулирования, прямо или косвенно оказывающие влияние на издержки предприятия, следовательно, и на конечный показатель деятельности предприятия – прибыль.
Для получения системной оценки эффективности материального стимулирования труда работников торговли нами предлагается комплексный подход с позиций заинтересованных групп: с точки зрения работодателя и с точки зрения работника (*см. рис. на с. 122-123*). В связи с этим авторами на основе ресурсного и затратного подходов определены показатели

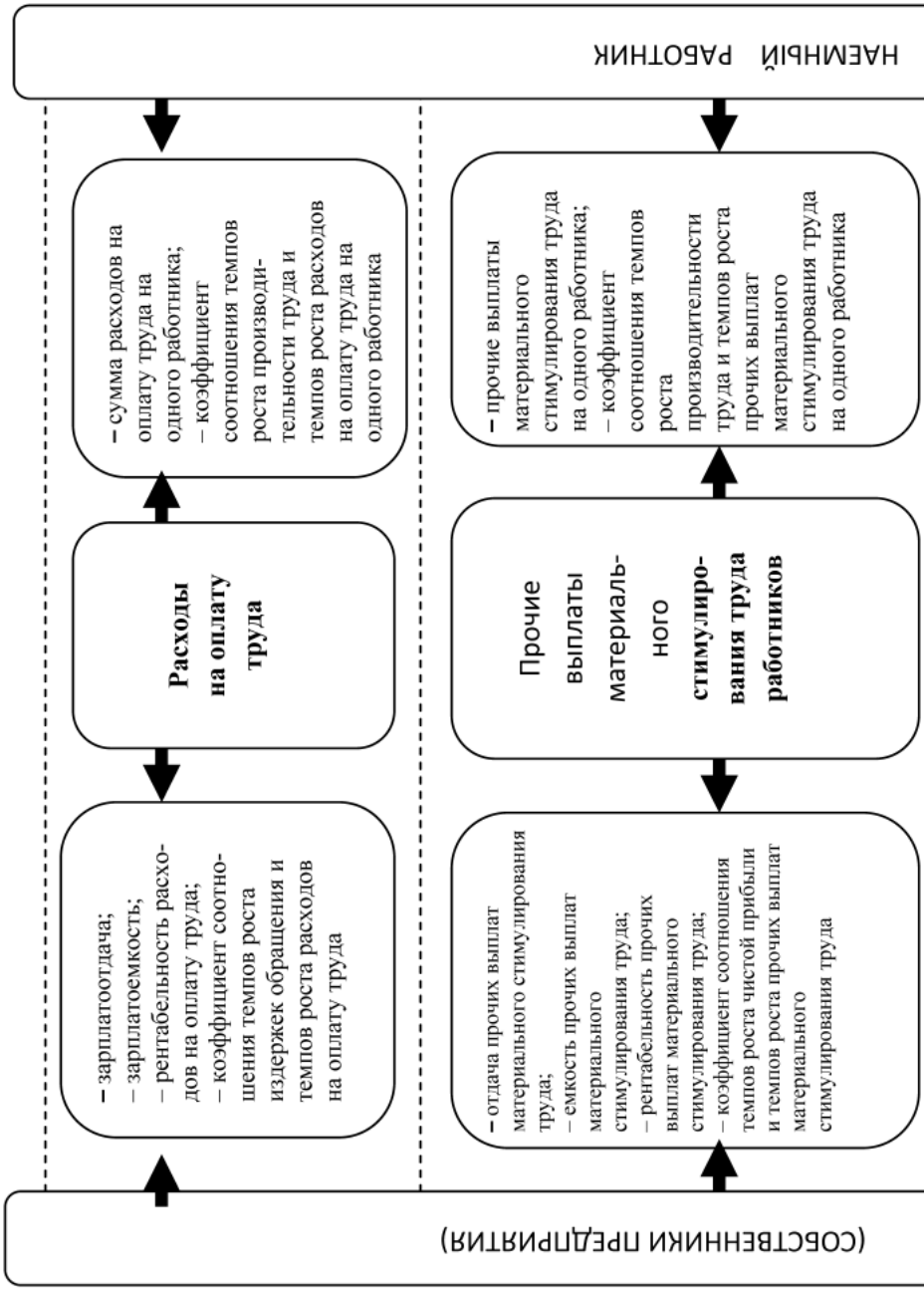
НАЕМНЫЙ РАБОТНИК
– сумма расходов на оплату труда на одного работника;
– коэффициент соотношения темпов роста производительности труда и темпов роста расходов на оплату труда на одного работника
– прочие выплаты материального стимулирования труда на одного работника;
– коэффициент соотношения темпов роста производительности труда и темпов роста прочих выплат материального стимулирования труда на одного работника
Расходы на оплату труда
Прочие выплаты материального стимулирования труда работников
– зарплатоотдача;
– зарплатоемкость;
– рентабельность расходов на оплату труда;
– коэффициент соотношения темпов роста издержек обращения и темпов роста расходов на оплату труда
– отдача прочих выплат материального стимулирования труда;
– емкость прочих выплат материального стимулирования труда;
– рентабельность прочих выплат материального стимулирования труда;
– коэффициент соотношения темпов роста чистой прибыли и темпов роста прочих выплат материального стимулирования труда
(СОБСТВЕННИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ)

*Рис.* Показатели оценки и эффективности использования средств, направляемых на материальное стимулированиетруда работников с позиций основных заинтересованных групп

соответствующие интересам различных рыночных контрагентов (работодателей, собственников предприятий и наемных работников).

### *Заключение*

Таким образом, на наш взгляд, применение предложенного нами подхода к показателям оценки материального стимулирования работников торговли, позволит предприятиям торговли качественно проводить оценку использования средств, направленных на материальное стимулирование работников с учетом всех выплат, оценить эффективность применяемых систем материального стимулирования работников и увеличить степень заинтересованности работодателя в самом работнике.

### *Литература*


1. Гиляровская Л.Т. Методология и методика системного анализа материального стимулирования труда в объединениях (предприятиях): монография / Л.Т. Гиляровская. – Воронеж: Издательство Воронежского университета, 1985. – 280 с.
2. Терещенко Н.Н. Эффективность деятельности торгового предприятия: теория, методология, практика оценки: монография / Н.Н. Терещенко, О.Н. Емельянова. – Красноярск: Краснояр. гос. ун-т, 2004. – 350 с.
3. Терещенко Н.Н. Методологические подходы к оценке материального стимулирования труда работников розничной торговли: монография / Н.Н. Терещенко, Е.В. Белоногова. – Красноярск: Краснояр. гос. ун-т, 2010. – 176 с.
4. Чаплина А.Н. Механизм управления эффективностью деятельности предприятий торгового бизнеса: монография / А.Н. Чаплина, Н.Н. Терещенко, Ю.Ю. Суслова, Е.В. Титова, Т.А. Клименкова. – Красноярск: КАСС, 2005. – 439 с.


РП


***Yekaterina V. Belonogova***
*Senior Lecturer, Chair of Economics and Planning,*
*Krasnoyarsk State Institute of Trade and Economics*
***Yulia Yu. Suslova***
*Dr. of Econ. Sci., Professor, Chair of Economics and Planning;*
*Dean, Department of Economics and Management,*
*Krasnoyarsk State Institute of Trade and Economics*


**Indicators for Estimating the Material Incentives for Employees from the Position of Users Concerned**


Abstract

*Material incentives for employees are one of the factors for improving the overall efficiency of an enterprise. It is necessary to estimate the cost of enterprise's financial incentives and to identify its cost-effectiveness. This will allow realizing the full economic potential of the enterprise and increasing the labor motivation of its employees.*



***Keywords:*** material labor incentives, compensation, effectiveness of material labor incentives