

30.11.2022 г.
Очная форма обучения
Группа ТЭК 2/3

Экономика организации

Вид занятия:	лекция (2 часа)
Тема занятия:	Организация материального стимулирования труда работников торговли
Цели занятия:	
- учебная	- уяснить суть понятия «мотивация трудовой деятельности»; - рассмотреть принципы стимулирования трудовой деятельности; - ознакомиться с сущностью, формами и видами оплаты труда на предприятии; - привлекать студентов к самостоятельной деятельности.
- воспитательная	- формировать экономическое мышление; - прививать у студентов любовь к избранной профессии; - воспитывать внимание, дисциплинированность, активность.

Список рекомендованной литературы (Электронная библиотека техникума)

1. Экономика организации (предприятия): учебное пособие Р90 / Т.К. Руткаускас [и др.]; под общ. ред. д.э.н., проф. Т.К. Руткаускас. -2-е изд., перераб. и доп. – Екатеринбург: Изд-во УМЦ УПИ, 2018. – 260 с.
2. Котерова Н.П. Экономика организации: учебник для студ. учреждений сред. проф. образования / Н.П. Котерова. -8-е изд., стер. - М.: Издательский центр «Академия», 2015. -288 с.
3. Экономика предприятия (организации): Учебник / О.В. Баскакова, Л.Ф. Сейко. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К^о», 2013. – 372 с.
4. Экономика предприятия. Практикум: учеб. Пособие /Э.В. Крум Э40 [и др.]; под ред. Э.В. Крум. – Минск: Изд-во Гревцова, 2009. – 360 с.: ил.

Раздел 4. Трудовые ресурсы, мотивация и оплата труда

Лекция

Тема 4.2 «Организация материального стимулирования труда работников торговли»

План

1. Мотивация трудовой деятельности: понятие, методы, принципы стимулирования.
2. Оплата труда: сущность, функции, принципы, структура, виды, формы и системы.

Задание

1. Составить опорный конспект **по вопросам** лекции.

2. Ответить устно на вопросы для самоконтроля.

Обязательно в конце выполненного задания написать Ф.И.О., поставить подпись и дату отправки. Сделать фото конспекта и прислать на электронную почту: olga_boyko_74@mail.ru

1. Мотивация трудовой деятельности: понятие, методы, принципы стимулирования

В условиях рыночной экономики «человеческий фактор» становится ключевым элементом роста производительности труда, повышения эффективности и конкурентоспособности предприятий и организаций.

Труд работника будет эффективен тогда, когда его личные и профессиональные интересы не противоречат целям и миссии организации. Работник мотивирован - следовательно, он заинтересован, создана ситуация, при которой, достигая цели организации, он тем самым удовлетворяет свои личные потребности, сознательно выбирая тот или иной тип поведения.

Правильно разработанная система мотивации позволяет не только активизировать личностный потенциал человека в направлении достижения цели, но и получать удовлетворение работнику в процессе труда, через удовлетворение его потребностей.

Мотивы являются психологическим фактором, определяющим поведение человека в той или иной ситуации. Для понимания причин, побуждающих людей к деятельности важно изучить мотивы труда.

Мотив труда – это побудительная причина трудовой деятельности индивида, вызванная его интересами и потребностями, удовлетворение которых возможно посредством получения благ, являющихся жизненной необходимостью, с наименьшими моральными и материальными издержками.

Мотив выступает как повод, причина, объективная необходимость что-то сделать, побуждение к какому-либо действию.

Если благо формирует мотив труда, то оно становится стимулом. При рассмотрении различий между мотивом и стимулом обращают внимание на то, что под мотивом понимают побуждение человека к деятельности, вызванное его внутренними потребностями, эмоциями. В свою очередь стимул определяется как внешнее воздействие на работника с целью побуждения его к деятельности. В процессе осуществления трудовой деятельности в качестве стимула выступают блага, находящиеся в распоряжении организации. Процесс использования различных стимулов для мотивации персонала называется стимулированием. Стимулирование – это внешнее управляющее воздействие по отношению к персоналу.

Стимулирование трудовой деятельности заключается в стремлении организации с помощью моральных и материальных средств воздействия побудить работников к труду, для увеличения его интенсивности, производительности и качества. Процесс стимулирования контролируется администрацией, и разрабатывается таким образом, чтобы в сознании персонала высокая

результативность труда становилась необходимым и достаточным условием для удовлетворения его потребностей и формирования мотивов труда.

Основные формы стимулирования отражены в схеме на рисунке 1.

К материальным денежным формам стимулирования относят заработную плату, бонусы, участие в прибылях и акционерном капитале организации, плановые дополнительные выплаты, соцпакет.

Материальными неденежными формами могут выступать оплата транспортных расходов, организация питания на рабочем месте, программы обучения персонала, программы медицинского обслуживания, все виды страхования, программы жилищного строительства и т.д.

К нематериальным же формам стимулирования относят: стимулирование свободным временем, гибким графиком работы, наличием творческих элементов в трудовом процессе, возможностью участия в управлении, вручением знаков отличия и т.д.



Рисунок 1 - Формы стимулирования трудовой деятельности

Но основной формой материального стимулирования является заработная плата.

Зарботная плата – это мера труда (трудового вклада), выраженная в денежных единицах, которая одновременно является мерой стоимости рабочей силы и мерой результативности труда.

Оплата труда работника – это:

- оплата стоимости рабочей силы специалиста
- предоставление денежных и иных средств работнику в соответствии с

результатами его труда

Размер заработной платы должен превышать объем финансовых средств нужных работнику для восстановления затраченных на работу работником энергетических (физических, интеллектуальных и т.п.) ресурсов. Если объем средств недостаточен для восстановления затраченных энергетических ресурсов и на общее поддержание своей индивидуальной жизни, то в работнике будет укрепляться

неудовлетворенность и негатив по отношению к работе, что неминуемо скажется на результатах его труда.

При невозможности в современных условиях обеспечить равномерную и достаточно высокую оплату труда большое значение для нематериального стимулирования приобретает гибкая система льгот для работников. Практика показывает, что основными мотивирующими льготами являются: свободный режим работы; обучение за счет организации; признание ценности работника для организации; предоставление творческой работы при выполнении заданий и проч.

К формам нематериального стимулирования относят неэкономические льготы и привилегии персонала: предоставление права на гибкий график; предоставление отгулов; более ранний выход на пенсию и др.

На трудовую мотивацию влияют следующие нематериальные стимулы: условия и содержательность труда; отношения в коллективе; признание со стороны окружающих и карьерные соображения; творческий порыв и интересная работа; желание самоутвердиться и постоянный риск; справедливость распределения доходов.

Нематериальные вознаграждения, способствующие мотивации сотрудников к труду, относят следующие формы признания и оценки труда сотрудников; продвижение по службе; вручение сувениров, ценных подарков; почетные знаки, вручаемые в присутствии коллег; благодарности и т.д.

Стимулы могут быть материальными и нематериальными.

К первой группе относятся денежные (заработная плата, премии и т.д.) и неденежные (путевки, бесплатное лечение, транспортные расходы и др.) ко второй группе стимулов можно отнести: социальные (престижность труда, возможность профессионального и служебного роста), моральные (уважение со стороны окружающих, награды) и творческие (возможность совершенствования и самореализации).

2. Оплата труда: сущность, функции, принципы, структура, виды, формы и системы

Заработная плата - это компенсация трудового вклада работников в деятельности организации. Поэтому основная функция заработной платы это мотивирование работников к эффективному труду. Заработная плата является мотивирующим фактором, если она однозначно связана с результатами выполняемой работы, например, сдельная форма оплаты труда рабочих, и кроме того, если она реально, а не символически, увеличивает доход работника.

Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами, т.е. сколько работник может получить.

Заработная плата – фактическое вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой

работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера (премии, доплаты, надбавки).

Оплата труда выполняет пять основных функций:

1. **Воспроизводительная функция** направлена на обеспечение работающему и его семье такого уровня жизни, который был бы достаточен для воспроизводства рабочей силы.

2. **Стимулирующая** – обеспечивает заинтересованность в достижении высокой производительности труда на базе тесной взаимосвязи материального вознаграждения с результатами труда.

3. **Социальная функция** – способствует реализации принципа социальной справедливости: оплата должна обеспечить каждому работающему вознаграждение в соответствии с его квалификацией и трудовым вкладом.

4. **Регулирующая функция** – заключается в воздействии механизма оплаты труда на соотношение между спросом и предложением рабочей силы.

5. **Учетно-производственная функция** характеризует меру участия личного труда в процессе образования цены продукта, его долю в совокупных издержках производства и при распределении чистого дохода или прибыли.

Организация оплаты труда основывается на следующих основных принципах:

- оплата труда должна обеспечивать нормальный жизненный уровень работника и его семьи;
- прямая зависимость заработной платы от конечных результатов трудовой деятельности коллективов;
- личная и коллективная материальная зависимость;
- распределение оплаты труда по труду, отсутствие уравниловки;
- тенденции к повышению уровня зарплаты при опережающем росте производительности труда;
- разделение зарплаты на постоянную и переменную части;
- дифференциация зарплаты в зависимости от сложности и условий труда.
- соответствие уровня оплаты труда конъюнктуре рынка;
- учет соотношения спроса и предложения на рабочую силу на рынке труда;
- установление минимального гарантированного уровня оплаты труда, ниже которого она не может быть;
- отсутствие верхних пределов заработной платы;
- формирование фондов оплаты труда по остаточному принципу;
- простота и ясность построения системы оплаты труда, доступность ее для понимания каждым работником.

Виды оплаты труда: денежная, натуральная и смешанная оплата труда.

Организация оплаты труда на предприятии состоит из следующих элементов:

- формирование фонда оплаты труда;
- выбор варианта оплаты труда;
- установление трудовых обязанностей работника и заключение трудового договора;
- при тарифном варианте оплаты: нормирование труда; установление тарифной системы, выбор форм и систем оплаты труда;
- при бестарифном варианте оплаты труда: установление коэффициента

трудового участия, коэффициента квалифицированного уровня и количества отработанных дней, доли (в %) формирования фонда оплаты труда от месячной выручки предприятия;

- порядок внесения изменений в организацию оплаты труда.

Расходы на оплату труда включают:

- основную заработную плату;
- дополнительную заработную плату;
- социальные выплаты;
- выплаты по результатам интеграции труда и капитала (дивиденды, паевые, долевые и т.д.)

Форма оплаты труда — это принятый на каждом конкретном предприятии способ определения размера оплаты труда по результатам выполненной работы.

Выделяют две основные формы оплаты: сдельную и повременную.

Сдельная форма оплаты труда – это оплата труда за выполненную работу.

Повременная форма оплаты труда – это оплата за отработанное время.

Каждая из форм оплаты имеет различные **системы оплаты**, под которыми понимается характер сочетания основной оплаты и переменной, т. е. тарифной оплаты с различными доплатами и премиями.

Повременная форма оплаты имеет следующие системы:

1. Простая повременная система - оплата производится, исходя из фактически отработанного времени и тарифной ставки за единицу времени.

2. Повременно-премиальная система заключается в том, что в заработную плату рабочего-повременщика сверх тарифной оплаты за отработанное время включается премия за выполнение нормативного задания, своевременное и качественное выполнение работы и другие достижения. Данная система применяется также при оплате труда руководителей и специалистов.

3. Повременно-прогрессивная – оплата сверхурочных часов производится по возрастающим расценкам.

4. Повременно-косвенная – оплата труда специалистов предприятия устанавливается от оплаты труда руководителя в процентном отношении.

Сдельная форма оплаты труда имеет следующие системы:

1. Прямая сдельная система - наиболее простая, заработок рабочего зависит от индивидуальной выработки.

Для начисления заработной платы нужно знать сдельную расценку за единицу работы или единицу времени по каждой операции. Ее определяют, исходя из тарифной ставки и нормы выработки или времени на данную работу. Работник отчетливо видит связь между заработком и выработкой.

2. Сдельно-премиальная система - рабочим сверх заработка по прямым сдельным расценкам выплачивают премию за выполнение и перевыполнение заранее установленных количественных и качественных показателей. Показатели и условия премирования устанавливают на предприятии. Это может быть качество выпускаемой продукции, выполнение задания в установленные сроки, повышение производительности труда, перевыполнение норм выработки, экономия материальных средств.

3. Сдельно-прогрессивная система - труд рабочего в пределах установленной

нормы (базы) оплачивается по основным (неизменным) сдельным расценкам, а весь объем работы сверх нормы (базы) - по повышенным расценкам, т. е. применяются сдельно-прогрессивные расценки. Применение системы основано на использовании технически обоснованных норм выработки. Иначе при заниженных нормах может произойти значительный перерасход заработной платы.

4. Косвенная сдельная система применяется преимущественно при оплате труда вспомогательных рабочих: шоферов, мастеров-наладчиков, ремонтных рабочих и др. Их заработная плата ставится в прямую зависимость от заработной платы основных рабочих.

5. Аккордная система - оплата труда производится не за отдельную производственную операцию, а за комплекс взаимосвязанных работ. Аккордная оплата определяется исходя из норм труда и расценок в соответствии с технологией производства продукции или перечнем работ.

6. Аккордно-премиальная - то же, что и аккордная, только в плановый тарифный фонд оплаты труда для определения расценок включается сумма премии (20-25 %).

Вопросы для самоконтроля

1. Дайте определение понятию «мотивация трудовой деятельности».
2. Назовите формы стимулирования трудовой деятельности.
3. Что относят к формам нематериального стимулирования труда?
4. В чём разница между понятиями «оплата труда» и «заработная плата»?
5. Перечислите функции, которые выполняет оплата труда.
6. Назовите принципы организации оплаты труда.
7. Что включают в себя расходы на оплату труда?
8. Назовите основные виды оплаты труда.
9. Какие различают системы при повременной форме оплаты труда?
10. Какие различают системы при сдельной форме оплаты труда?

Домашнее задание

1. Выучить конспект лекции
2. Используя материал учебной литературы по экономике и возможности Интернет-ресурсов подготовить информационное сообщение (доклад) по вопросу «Методика анализа фонда оплаты труда»

Преподаватель: Бойко Ольга Антоновна