

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.
ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра экономической теории
и национальной экономики

**СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ В СФЕРЕ
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РОССИИ**

АВТОРЕФЕРАТ МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

Студентки 3 курса 311 группы
направления 38.04.01 «Экономика»
профиль «Экономика предпринимательства»
Грековой Валерии Валерьевны

Научный руководитель

к.э.н., доцент _____ О.Ю. Челнокова

Зав. кафедрой

к.э.н., доцент _____ Е. В. Огурцова

Саратов 2019 год

Введение. В современной отечественной и зарубежной литературе проблема стимулирования всегда занимала одно из приоритетных мест в исследованиях. Вместе с тем проблема стимулирования труда в сфере предпринимательства недостаточно исследована в силу их специфичности. Недооценка проблем стимулирования труда сдерживает процесс соединения интересов работников с целями предпринимательского развития, формирования баланса интересов работника и работодателя, перехода на инновационную модель развития данной сферы, ведет к неэффективному использованию трудовых ресурсов в сфере предпринимательства. Высокая актуальность, недостаточная научная разработанность и практическая значимость рассматриваемой проблемы для сферы предпринимательства определили выбор темы, объекта, предмета, постановку цели и задач исследования.

Степень научной разработанности проблемы. Теория и методология стимулирования труда достаточно активно разрабатываются зарубежными и отечественными учеными. Теоретические аспекты оплаты труда рассматривались еще классиками экономической науки – Дж. Кейнсом, К.Марксом, А.Маршаллом, Д. Рикардо, А.Смитом и др. Проблематика мотивации и стимулирования труда исследована в работах зарубежных ученых: М. Альберта, К.Альдерфера, М. Армстронга, Д. Бергера, Л. Бергер, Э. Лоулера, Д.МакГрегора, Д.МакКлелланда, М. Мескона, Э.Мэйо, У.Оучи, Т.Питера, Р.С.Смита, Т.Стивенса, Ф. Хедоури, Р.Хендерсона, Р.Дж. Эренберга, Г.Эмерсона и др.

Большой вклад в развитие теоретико-методологической платформы исследования проблем стимулирования, оплаты труда в организациях внесли современные отечественные исследователи: В.В. Адамчук, Л.С. Бабынина, А.О. Блинов, В.Н. Бобков, Н.А.Волгин, Г.П. Гагаринская, Б.М.Генкин, А.П. Егоршин, Р.И. Капелюшников, А.Я. Кибанов, Р.П. Колосова, Ю.П. Кокин, Б.Г. Мазманова, Л.Г. Миляева, О.К. Минева, Е.А. Митрофанова, Ю.Г.

Одегов, Т.Г. Озерникова, И.П. Поварич, Т.О. Разумова, А.И. Рофе, С.Ю.Рощин, Г.Г.Руденко, В.В.Травин, А.А. Федченко, Р.А.Яковлев и др.

В настоящее время Концепция достойного труда выступает в качестве парадигмального поля исследования и решения проблем в социально-трудовой сфере, в том числе в области оплаты труда. В формировании авторской позиции по проблеме модернизации системы стимулирования труда особую роль сыграли работы отечественных исследователей, анализирующих различные аспекты Концепции достойного труда в России (Г.Р. Баймурзиной, Р.М. Валиахметова, В.В. Герасимовой, А.Л. Жукова, С.Г. Землянухиной, Н.С.Землянухиной, Е.Д. Катульского, Р.П. Колосовой, Л.А. Костина, О.В. Мраморновой, В.Д. Роика, Л.В. Санковой, В.В. Суворовой, Е.В. Янченко и др.).

Вместе с тем, несмотря на популярность данной темы, за рамками исследований остается целый пласт проблем: оптимизация внутрифирменных систем стимулирования труда, обеспечение взаимосвязи оплаты и производительности труда, развития монетарного и немонетарного ее аспектов при ориентации на стандарты достойного труда, человеческого развития, инновационной составляющей в сфере предпринимательства в современных условиях.

Целью исследования является дополнение теоретических и методических положений и разработка практических рекомендаций по совершенствованию системы стимулирования труда в сфере предпринимательства.

В рамках данного исследования были поставлены следующие задачи:

- изучить теоретические основы стимулирования труда работников в сфере предпринимательства, их формы и функции;

- сравнить существующие модели стимулирования труда работников;

- рассмотреть особенности стимулирования труда работников в сфере российского предпринимательства

- определить применение материального и нематериального стимулирования труда работников на предприятиях сферы предпринимательства;

- разработать инновационную систему стимулирования труда работников в сфере предпринимательства;

- применить систему стимулирования труда на примере индивидуального предприятия.

Объектом исследования является стимулирование труда работников в сфере предпринимательства.

Предметом исследования – социально-экономические отношения, складывающиеся по поводу совершенствования системы стимулирования труда работников в сфере российского предпринимательства.

Теоретической и методологической основой исследования послужили труды отечественных и зарубежных ученых в области стимулирования и оплаты труда, развития системы стимулирования труда. В процессе исследования были использованы системный, процессный, институциональный подходы.

Информационной базой исследования явились нормативные материалы, регулирующие деятельность предпринимателей и оплаты труда; официальные статистические и информационные материалы Федеральной службы государственной статистики РФ; информационные материалы и годовые отчеты фирмы «101 Роза - Доставка цветов и подарков», локальные нормативные акты в области стимулирования труда и социальных выплат, материалы российских и зарубежных периодических изданий, а также интернет-изданий.

Научная новизна результатов исследования заключается:

- в дополнении классификационных признаков стимулирования труда работников, определении воздействующих форм стимулирования труда на работников (материального и нематериального), выделение особенностей

стимулирования труда работников в сфере предпринимательства на основе опроса индивидуальных предпринимателей Саратовской области;

- в выделении особенностей зарубежных моделей стимулирования труда работников; разработке инновационной системы стимулирования работников в России, основанной на семейноориентированные потребности работника; применение предложенной системы стимулирования труда работников на примере индивидуального предприятия в сфере торговли.

В ходе исследования, основные положения и выводы, содержащиеся в работе были представлены в докладах и выступлениях на конференциях и опубликованы 3 статьи.

Структура работы. Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников, приложений.

Основное содержание работы. В работе были изучены системы и модели стимулирования труда работников в сфере предпринимательства в России. В работе стимулирование труда в широком смысле слова рассматривается как целенаправленный, непрерывный процесс побуждения работника к достижению целей организации через систему взаимосвязанных материальных и нематериальных стимулов, обеспечивающих достижение условий достойного труда и удовлетворение потребностей работников. Отмечается важность разработки механизма реализации определенного воздействия, который, в свою очередь, должен включать соответствующие принципы, институты, ресурсы, инструменты. Вместе с тем каждый субъект социально-трудовых отношений воспринимает стимулирование труда как вполне конкретный «пакет» благ, удовлетворяющих определенные группы. Установлено, что оценка благ в большой степени субъективна. Их предоставление, как правило, реализуется в определенных институциональных рамках, но на внутрифирменном уровне может наблюдаться и оппортунистическое поведение работодателя при предоставлении монетарных и немонетарных благ.

Предложенное в работе уточнение определения позволяет: во-первых, акцентировать ключевое свойство систем стимулирования - побуждать работника к эффективному труду и достижению целей организации; во-вторых, учитывать зависимость стимулирования труда каждого работника организации от целого комплекса характеристик труда, обуславливающих его эффективность; в-третьих, показать «встроенность» системы стимулирования труда в канву стандартов достойного труда; - в-четвертых, акцентировать внимание на системных свойствах.

Предложена уточненная классификация функций стимулирования труда в организации, отличающаяся от существующих введением новых критериев (стабилизация, развитие) и выделением в соответствии с ними новых функций (управленческая, инновационная, адаптационная).

В исследовании показано материальное воздействие на стимулы работника в сфере предпринимательства и нематериальное, выявлено, что материальное стимулирование труда способствует удовлетворению материальных и социальных потребностей, потребностей в признании и уважении; обуславливает стремление к улучшению индивидуальных и коллективных, количественных и качественных результатов труда, заинтересованность в результатах деятельности организации в целом; формирует чувство принадлежности к организации. Нематериальное воздействие - способствует удовлетворению социальных потребностей, потребностей в признании и уважении; формирует чувство справедливости, повышает доверие к руководству и лояльность к организации. В работе указано, что подобное воздействие особенно проявляется в сфере предпринимательства с учетом специфики сферы: размер фирмы – небольшая, малая; каждый сотрудник может представлять собой единственный экземпляр специалиста; вопросы определения уровня заработной платы закреплен за руководителем; система стимулирования, как правило, не разрабатывается для малых коллективов работников. Результаты эффективного стимулирования труда в фирме проявляются в нескольких

плоскостях: в плоскости конечных результатов функционирования организации (финансовые, экономические показатели) и ее конкурентоспособности в целом; в плоскости интересов работника - более высокий уровень дохода и более полное удовлетворение других потребностей (отвечающих стандартам достойного труда); в плоскости социально-трудовых отношений «работник-работодатель» - партнерские отношения, ориентированные на достижение согласия при решении вопросов, касающихся всех предметов трудовых отношений.

В работе показано, что модель стимулирования труда в большей степени в основе своей на российских предприятиях является комбинированной, т.е. наряду с материальным стимулированием применяется нематериальное стимулирование. В 2017 г. автором были составлены опросники в системе Google предназначенные для индивидуальных предпринимателей Саратовской области с целью выявления способов поощрения сотрудников по сферам деятельности, опрос которых позволил сделать соответствующие выводы. Согласно полученным ответам, материальному стимулированию отдают предпочтение 53 % предпринимателей, остальные используют смешанную систему стимулирования. Согласно полученным результатам, материальное стимулирование труда на предприятиях, это самый простой путь, к которому могут прибегнуть индивидуальные предприниматели, однако и нематериальные способы стимулирования, применяемые предпринимателями могут не представлять собой дорогостоящие мероприятия, которые также необходимо применять для стимулирования труда. Согласно полученным результатам, материальное стимулирование труда на предприятиях, это самый простой путь, к которому могут прибегнуть индивидуальные предприниматели, однако и нематериальные способы стимулирования, применяемые предпринимателями могут не представлять собой дорогостоящие мероприятия, которые также необходимо применять для стимулирования труда.

В работе отмечается, что способы экономического стимулирования должны зависеть не только от специфики фирмы в целом, но и варьироваться в зависимости от специализации работников, их возраста, предпочтений, потребностей.

В инновационной модели предполагается, что мотив труда работника формируется в том случае, когда труд является если не единственной, то по крайней мере, основной предпосылкой получения блага. В таком случае благо приобретает стимулирующую функцию и становится стимулом труда для основного работника.

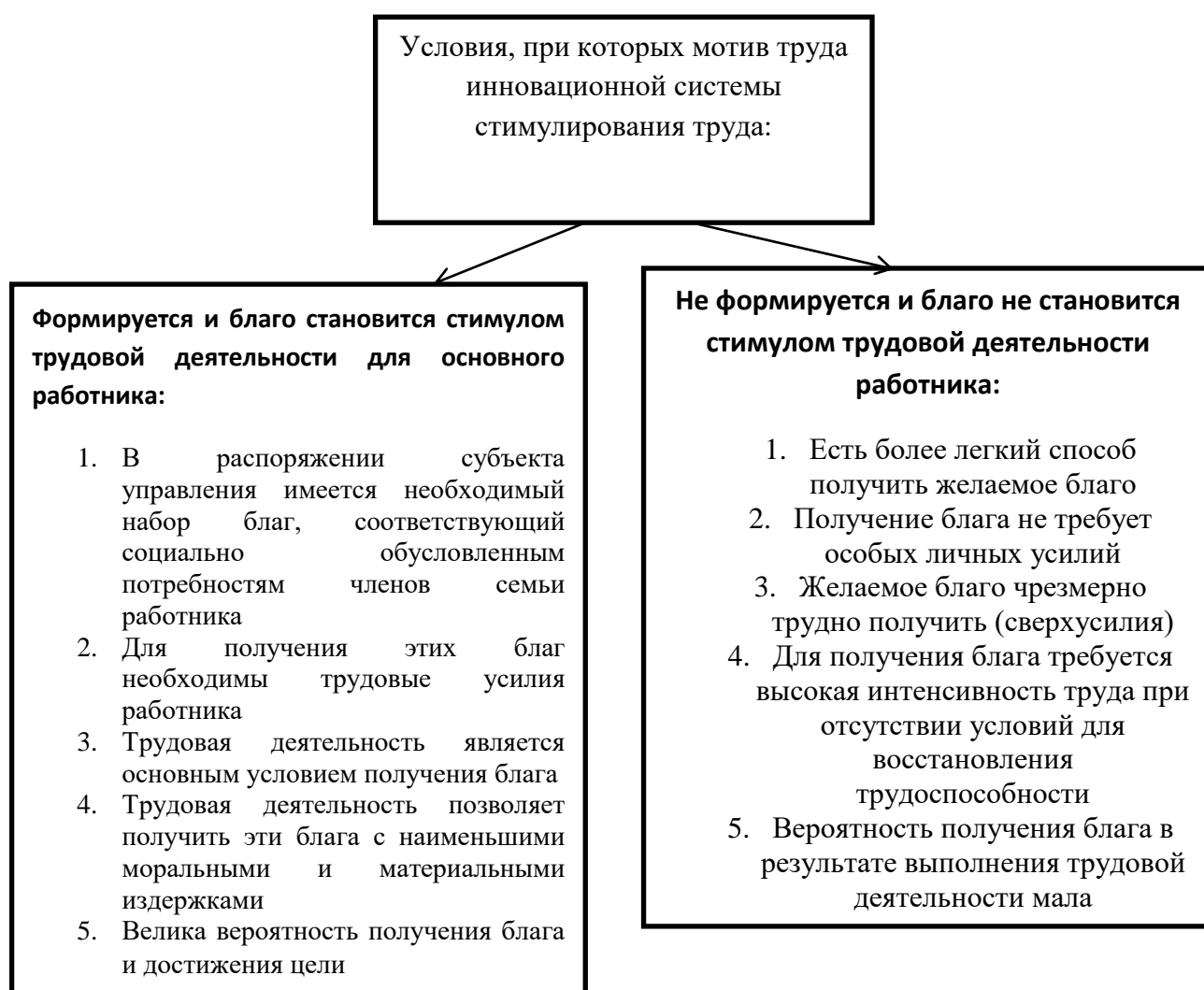


Рисунок 1 – Инновационная система стимулирования труда работников в сфере предпринимательства (составлено автором)

По некоторым социологическим опросам в России, HR-специалисты выделили практики, которые они считают ключевыми в создании и

поддержании семейноориентированного бренда работодателя. Так, 62% респондентов поставили высшую оценку по шкале значимости медицинскому страхованию, 42% — гибкому графику работу и организации питания, 35% — страхованию детей сотрудников. 20% HR-специалистов отметили поддержку хобби в качестве одного из факторов, влияющих на лояльность, и 15% — считают, что есть экономический смысл рассмотреть компенсацию стоимости занятий в фитнес-зале.

На примере фирмы «101 Роза - Доставка цветов и подарков» была применима система стимулирования труда. Предлагаемые мероприятия для применения в фирме представлены в таблице.

Таблица 1 - Затраты на мероприятия по стимулированию труда работников

Виды затрат	Сумма, руб.
Обучение за счет предприятия на курсах повышения квалификации или получении дополнительного образования (1 человек в год)	1 чел.*6910 руб. = 6910 руб.
Предоставление возможности отдыха детей сотрудников в детских лагерях и санаториях (по запросу 1 раз в год).	1 реб.*10000=10000 руб
Ежегодные новогодние подарки	7 чел*300=2100 руб.
Оплата членства в спортивных клубах (25 руб./день)	9000 руб. на весь персонал
Покупка билетов в театр и т.п., культурные мероприятия	2400 руб. на весь персонал
Итого:	30410 руб.

Таблица 2 – Определение экономической выгоды от внедрения мероприятий по стимулированию труда работников фирмы «101 Роза - Доставка цветов и подарков»

Показатели	Показатели		Экономический эффект от внедрения мероприятия,
	До внедрения мероприятий	После внедрения мероприятий	
Розничный товарооборот, тыс. руб.	3264,8	3324,55	59,75

Затраты на мероприятия, тыс руб.	0	30,41	30,41
ФОТ, тыс.руб.	1239,6	1270,01	30,41
Себестоимость тыс. руб.	2602,9	2633,31	30,41
Прибыль, тыс.руб.	661,9	691,24	29,34

Согласно расчетам, прибыль фирмы после внедрения мероприятий увеличивается на 29,34 тыс.руб, или на 4,4%. В работе рассчитано, что ожидаемый прирост производительности по предложенным в модели мероприятиям составит 1,91%, тогда плановая величина объема реализации продукции в результате внедрения мероприятий составит: $(3264,8 * 0,0191) + 3264,8 = 3327,16$ тыс.руб.

Заключение. Работа посвящена проблеме совершенствования системы стимулирования труда работников предприятия сферы предпринимательства.

В исследовании разработана инновационная система стимулирования труда работников в сфере предпринимательства в России, согласно которой необходимо условное разделение сотрудников на 2 группы: 1 группа работников, акцентирующая внимание на приоритетах самого работника, 2 группа, подразделяющая работников по семейному положению, статусу семейным потребностям. В этой группе рекомендуется использовать три компоненты – здоровье, время и комфорт. Именно обозначенные проблемы необходимо решать, внедряя семейно ориентированные практики на предприятии. В инновационной модели предполагается, что мотив труда работника формируется в том случае, когда труд является если не единственной, то по крайней мере, основной предпосылкой получения блага. В таком случае благо приобретает стимулирующую функцию и становится стимулом труда для основного работника.

Предложенная в работе система стимулирования труда работников была применена на примере фирмы малого предпринимательства «101 Роза - Доставка цветов и подарков», где была разработана система материального стимулирования, включающая в себя следующие составляющие:

депремирование квалификация, премирование, компенсации. Однако в действительности не применялась. Согласно новой предлагаемой системе стимулирования труда работников больший акцент ставился на нематериальном стимулировании и семейноориентированные потребности работников. Поскольку реакция работников на конкретные стимулы неодинакова, стимулы разрабатывались с учетом потребностей определенной личности. Было выявлено, что часть работников нацелены на развитие творческой составляющей и готовы обучаться и развиваться дальше, а часть работников выполняют работу только за материальное вознаграждение и не имеют потребности и заинтересованности в развитии фирмы. В процессе анализа системы оплаты труда и уровня удовлетворенности персонала «101 Роза - Доставка цветов и подарков» своим трудом, был выявлен низкий уровень удовлетворенности справедливостью оплаты труда и отсутствием поощрения за результаты труда. Однако, увеличивать составляющие компенсационного пакета сразу всем сотрудникам по всем параметрам – достаточно затратно для фирмы и не будет являться эффективным вложением денег, так как вероятность использования сотрудниками всех составляющих не велика.

Эффективность внедряемых мероприятий были оценены с помощью основных показателей эффективности (прирост производительности труда, условно-годовая экономия себестоимости, годовой экономический эффект) и вспомогательных (экономия численности работников, экономия себестоимости по заработной плате и др.). В результате внедрения мероприятий величина годового экономического эффекта составит 49,89 тыс. руб. Ожидается рост производительности труда на 1,83%. Согласно расчетам, прибыль фирмы после внедрения мероприятий увеличивается на 29,34 тыс.руб, или на 4,4%.

Таким образом, внедрение мероприятий по нематериальному стимулированию работников в сфере малого предпринимательства возможно и экономически целесообразно. Однако, необходимо обратить внимание на

период применения данных мероприятий и систему применения методов стимулирования. Опросы предпринимателей показали, что за основу стимулирования выгодно применять материальное стимулирование, а значит не стоит ставить акцент только на нематериальном стимулировании труда работников. Повышая квалификацию работников и инвестируя в обучение работников есть вероятность того, что повысив свой человеческий капитал работник будет рассчитывать на повышение оплаты труда, в случае, если материального стимулирования в системе будет недостаточно, повысится текучесть кадров и инвестировать во вновь нанятых работников будет не целесообразно. Предложенная автором система стимулирования труда работников показала свою применимость, однако с некоторыми допущениями: стаж работы, поощрения материального характера и увеличение заработной платы. Как показали расчеты, применять только систему нематериального стимулирования в сфере малого и среднего предпринимательства не принесет значимого экономического эффекта, по сравнению с крупными компаниями и государственными учреждениями, если работники будут иметь другую мотивацию.