

## Материальное стимулирование, как инструмент повышения производительности труда на машиностроительных предприятиях

Киселева Анастасия Валерьевна, студент

Ерохина Елена Вячеславовна, доктор экономических наук, профессор  
Калужский филиал ФГБОУ ВО «Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана» (национальный исследовательский университет)

*В статье рассмотрены проблемы мотивации персонала и ее влияние на производительность труда. Показано, что мотивация — это фактор, который определяет поведенческие мотивы человека. Исследованы факторы, определяющие мотивацию работников. Установлено, что эффективность работы на предприятии во многом определяется качеством работы персонала, условиями их труда. Сделан вывод, что развитие невозможно без учета влияния мотивации.*

**Ключевые слова:** персонал, мотивация; влияние; политика, производительность труда; методы нематериальной мотивации.

Набирая персонал в штат, руководитель стремится привлечь достойных и перспективных сотрудников, чья работа будет приносить пользу и весомую выгоду. Чтобы заинтересовать и удержать людей в своей команде, необходима грамотная система их материального стимулирования [1].

Закон в отношении дополнительных выплат сотрудникам немногословен — об этом упоминается в статье 129 ТК РФ [2], где премии и надбавки включаются в общее понятие заработной платы. Поощрение труда работников оговаривается и в статье 191 ТК РФ [2], где работодателю дается полная свобода в регулировании таких выплат внутренними документами. Другими словами, премирование — это право работодателя, а не его обязанность.

Труд работников — это достаточно дорогой ресурс для любого предприятия, но его значимость в деятельности компании трудно переоценить. Довольный сотрудник работает лучше, продуктивнее и охотнее раскрывает свой потенциал — для этого необходима продуманная стимуляция его интересов.

Виды материального стимулирования персонала — денежный и неденежный. Денежное материальное стимулирование включает следующие формы:

1. Заработная плата (статья 132 ТК РФ) [2].

2. Премии и поощрения за достижения в работе, доплаты, материальная помощь, иногда доля в прибыли или акционерном капитале.

3. Надбавки и компенсации (в этом случае государство принимает активное участие, защищая всевозможные гарантии за тяжелые условия труда, превышение норм труда, виды работ, оплату больничных, отпусков и т.д.).

4. Ссуды и льготные кредиты персоналу.

В совокупности денежное стимулирование — это экономическая мотивация сотрудников, поскольку именно благодаря такому поощрению реализуется экономическая потребность человека в пище, одежде, предметах обихода, жилье.

Неденежное материальное стимулирование основано, скорее, на моральных потребностях работников. В качестве их компенсации вы можете, например, оплачивать сотовую связь, предоставлять бесплатное питание, выдавать путевки в санаторий для всей семьи, предоставлять личный автомобиль, обеспечивать абонементом в спортзал или подарками на ключевые даты. В денежном эквиваленте сотрудник не получает специальных выплат, однако созданные для его работы условия являются отличным мотивом к повышению производительности труда.

Все указанные методы воздействия на уровень самоотдачи сотрудника в работе эффективны. Но люди разные — у всех собственные потребности, интересы, внутренние «рычаги» к действию. На некоторых предприятиях как вид материального стимулирования продумывается система штрафов и взысканий за разные провинности: опоздание, курение на рабочем месте, недосмотр, недоработка и т.д. Конечно, такие меры не могут применяться в отношении заработной платы сотрудников (статья 137 ТК РФ) [2], но вполне могут накладываться на премиальные выплаты (лишение или уменьшение их).

На некоторых предприятиях как вид материального стимулирования продумывается система штрафов и взысканий за разные провинности: опоздание, курение на рабочем месте, недосмотр, недоработка и т.д.

Поощрение сотрудников — добровольное дело работодателя, но наличие такого рода выплат подразумевает создание и утверждение внутреннего документа — Положения, отражающего стимулирующую персонал политику.

Положение подписывается руководством и доводится до сведения сотрудников. Его наличие на предприятии, безусловно, поднимает статус работодателя в лице персонала, поскольку отсутствует напряженность в коллективе, есть ясность, прозрачность и предсказуемость выплат. Каждый из сотрудников знает, что и в каком объеме ему нужно выполнить, чтобы получить премию. Изменения в Положение лучше вносить посредством изданного приказа [3].

Помимо Положения о материальном стимулировании работников фирмы, информация о возможных премиях и доплатах должна быть упомянута в трудовом договоре с каждым сотрудником (статья 57 ТК РФ) [2] и в коллективном договоре, если он есть.

Премия или стимулирующая надбавка к зарплате — доход для сотрудника, по которому происходит уплата подоходного налога в размере 13% (статья 210 НК РФ) [4], удерживаемая работодателем. Страховые взносы в ПФР, ФСС и ФОМС на данные платежи в пользу персонала также начисляются, на основании статьи 7 Федерального закона №212-ФЗ. [5]

Премия или стимулирующая надбавка к зарплате — доход для сотрудника, по которому происходит уплата подоходного налога в размере 13%.

Выплата самих премий происходит на основании разработанного предприятием Положения — раз в месяц или в год, по итогам выполненной работы или закрытия проекта. Премиальный фонд включается в фонд заработной

платы и учитывается в себестоимости товаров, работ и услуг как расходы на оплату труда (статья 255 НК РФ) [4]. Однако для этого обязательно документальное подтверждение таковых расходов (записи в трудовом, коллективном договорах, Положение, приказ).

Чтобы продуманная и утвержденная система премий и поощрений персонала действительно работала, мотивируя людей на более плодотворный труд, надо соблюдать некоторые правила:

1. Труд работника должен оцениваться объективно – вознаграждение должно быть соответствующим и адекватным именно его вкладу в общий результат, значимым и справедливым.

2. Работнику должно быть известно, как будет оценена его работа и какое он получит вознаграждение.

3. Работника необходимо вознаграждать своевременно. [1]

Если в коллективе гнетущая атмосфера, недоброжелательность, напряжение, «текучка» кадров [6], необходимо пересмотреть систему материального стимулирования. Можно привлечь в свою команду опытного менеджера по персоналу (или даже психолога) и поручить ему данную работу.

Разрабатывая систему премирования сотрудников, поднимается потенциал предприятия, повышается уровень производительности труда и работодатель выходит на качественно новый уровень.

### Литература:

1. Бизнес журнал Жажда. Материальное стимулирование персонала компании, 2015. URL: <https://zhazhda.biz/base/materialnoe-stimulirovanie-personala/>
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017)
3. Информационный портал для руководителей и специалистов Prom-Nadzor.ru <http://prom-nadzor.ru/content/polozenie-o-materialnom-stimulirovanii-rabotnikov-autonomnogo-uchrezhdeniya>
4. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) (НК РФ ч.2) от 5 августа 2000 года N 117-ФЗ
5. Сервис, предоставляющий достоверную информацию последней редакции КонсультантПлюс [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_89925/bdc5f85bcae0f18a234d4b94407f20decd787e4b/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_89925/bdc5f85bcae0f18a234d4b94407f20decd787e4b/)
6. Бизнес журнал Жажда. Болезнь «текучка». Текучесть кадров. <https://zhazhda.biz/base/tekuchest-kadrov>