

УДК 331

Е.В. Тинькова, канд. экон. наук, доцент, ФГБОУ ВО «Юго-Западный государственный университет» (Курск, Россия) (e-mail: ser-tinkov@yandex.ru)

Г.А. Польская, канд. экон. наук, доцент, Курский институт кооперации (филиал БУКЭП) (e-mail: polscaya.galina@yandex.ru)

С.А. Тиньков, канд. экон. наук, доцент, ФГБОУ ВО «Юго-Западный государственный университет» (Курск, Россия) (e-mail: ser-tinkov@yandex.ru)

МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ХОЗЯЙСТВУЮЩИХ СУБЪЕКТОВ

Невысокий уровень заработной платы является одним из наиболее существенных факторов, который не способствует социально-экономическому развитию в стране. Поэтому, на современном этапе требуется восстановление всех функций заработной платы, особенно стимулирующей, повышение доли материального вознаграждения в денежных доходах населения. Это будет способствовать повышению жизненного уровня и покупательной способности населения, оживлению бизнес – процессов, что положительно скажется на экономическом развитии страны и хозяйствующих субъектов.

В статье раскрыт подход к формированию материального вознаграждения на современном этапе. Свою базовую часть работник получает за непосредственное выполнение должностных обязанностей, размер переменной части определяется сложностью, качеством, эффективностью осуществлённой им работы. Трудовой Кодекс Российской Федерации не позволяет работодателю вынуждать работника выполнять работу, не отражающую его должностные обязанности, если сам работник не выразил на это согласия. Как показывают исследования, на практике встречаются ситуации социально-трудовых отношений, отклоняющиеся от норм трудового договора. Все эти вопросы актуальны и требуют разработки и реализации эффективной политики социально-трудовых отношений.

Ключевые слова: материальное стимулирование, материальное вознаграждение, устойчивое экономическое развитие, динамичное развитие, уровень жизни, качество жизни населения.

DOI: 10.21869/2223-1560-2017-21-2-159-163

Ссылка для цитирования: Тинькова Е.В., Польская Г.А., Тиньков С.А. Материальное стимулирование как фактор развития хозяйствующих субъектов // Известия Юго-Западного государственного университета. 2017. Т. 21, № 2(71). С. 159-163.

Материальное вознаграждение за труд всегда было основополагающим элементом трудового дохода населения и влияющим на реализацию своих потребностей, потребностей членов семьи и выступало рычагом мотивации, стимулирования и управления экономической и социальной деятельностью хозяйствующих субъектов.

Факторы мотивации могут быть разными и к ним можно отнести: материальное вознаграждение, рабочую среду, стабильность, собственное развитие, полезность работы, интерес к работе и другие [4].

При этом следует отметить, что материальное вознаграждение в системе стимулирования остается по-прежнему одним из главных факторов экономического развития страны.

Обобщив исследования авторов, материальное вознаграждение, размер которого должен быть не ограничен, можно представить базовой и переменной частями. Материальное вознаграждение во всей системе материального стимулирования может охватывать как базовые элементы прогрессивной системы оплаты труда, а при необходимости и другие системы сдельно-премиальной, повремен-

но-премиальной и бестарифной систем с учетом оценки трудового вклада работников, специфику деятельности хозяйствующего субъекта [1].

В целом, содержание материального вознаграждения представлено на рисунке 1.

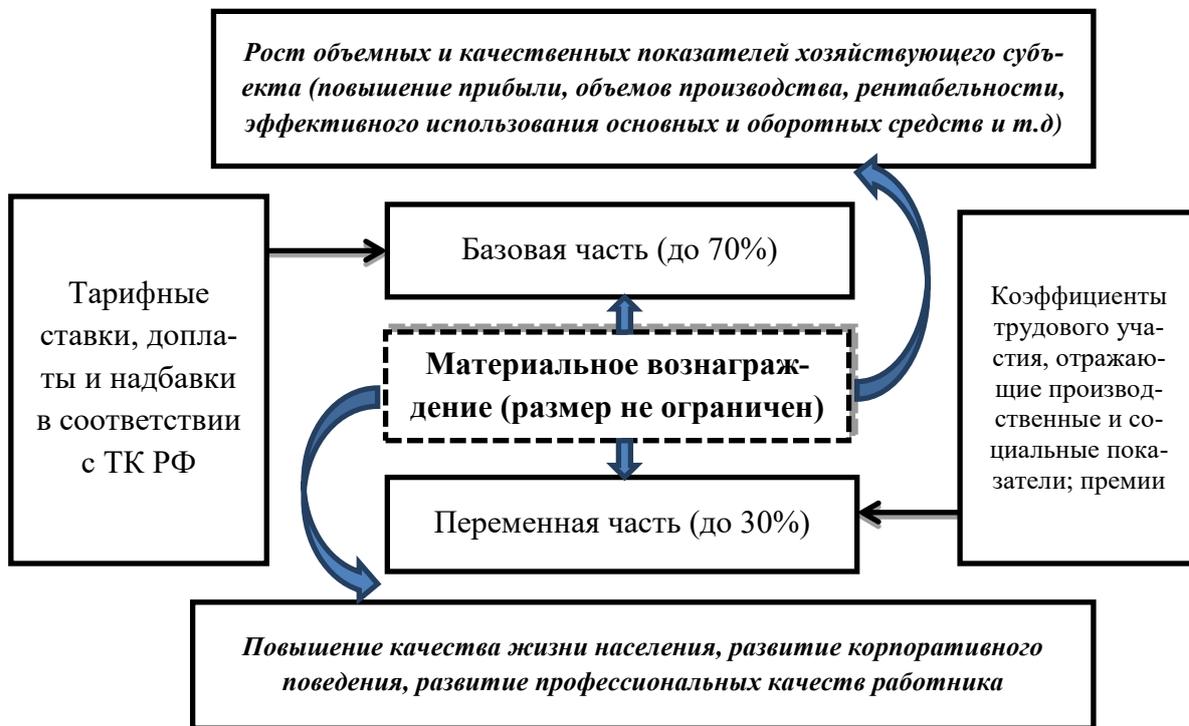


Рис.1. Материальное вознаграждение как фактор развития хозяйствующего субъекта

Сегодня, в системе социально-трудовых отношений их субъект остается главным стратегическим ресурсом в достижении динамичности в развитии организации.

Во-первых, эффективное использование профессиональных качеств работающего, его квалификации и инновационных технологий всегда позволяет реализовать стратегические задачи хозяйствующих субъектов.

Во-вторых, работодатель должен всегда помнить, что в обществе гармонизация трудовых отношений и продвижение к высокому качеству жизни всегда определяет высокий уровень бизнес-процессов в экономике, хотя при этом чаще высказывается противоположное мнение.

Стратегию динамичного развития хозяйствующие субъекты должны решать путем разработки комплексной политики

управления персоналом со стимулирующими аспектами его труда, направленной на правильный подбор подготовленных кадров с их творческим и профессиональным потенциалом, желающих и умеющих эффективно работать как для реализации корпоративных ценностей, так и повышения качества жизни [2,3,5,6].

При этом всегда нужно помнить, что сокращение расходов на оплату труда не всегда является эффективной мерой в управлении и для работодателя и для работника.

Изучив и обобщив результаты социально-трудовых отношений на современном этапе, можно отметить следующее:

- материальное вознаграждение работающих не отражает их трудовые затраты при выполнении профессиональных обязанностей;

- не все трудовые обязанности отражаются в трудовом договоре и нормированы по времени;
- для роста производительности труда не созданы условия со стороны работодателя (разработаны новые технологии, не приобретено новое оборудование и современные программные продукты, достаточно низкая организация труда);
- низкая финансовая составляющая работодателя не позволяет стимулировать работника и инвестировать средства в человеческий капитал;
- уровень профессиональных качеств работающих не позволяет поддерживать конкурентные преимущества хозяйствующих субъектов;
- политика кадрового обновления не достаточно разработана;
- снижение контроля за реализацией политики социально-трудовых отношений со стороны государства и профсоюзных организаций;
- трудовая деятельность работника не приносит ему удовлетворение не только в материальном, но и в моральном плане.

С позиции работника социально – трудовые отношения должны быть организованы таким образом, чтобы трудовая деятельность могла гарантировать ему безбедное сосуществование. А с позиции работодателя развивающийся производственный процесс требует от персонала опережающих темпов роста производительности труда по сравнению с ростом заработной платы, ответственно и дисциплинировано выполнение трудовых обязанностей в соответствии с договором, обеспечение сохранности вверенного ему имущества.

Экономических результатов можно достичь только с помощью грамотно разработанных организационно-распорядительных мер и мер по увеличению возможностей получения более высокого материального вознаграждения.

Комплексная политика эффективных социально-трудовых отношений с их инновационной составляющей является, хотя и непростой, но выполнимой задачей, определяющей экономический рост организации и создание новых рабочих мест (рис.2).

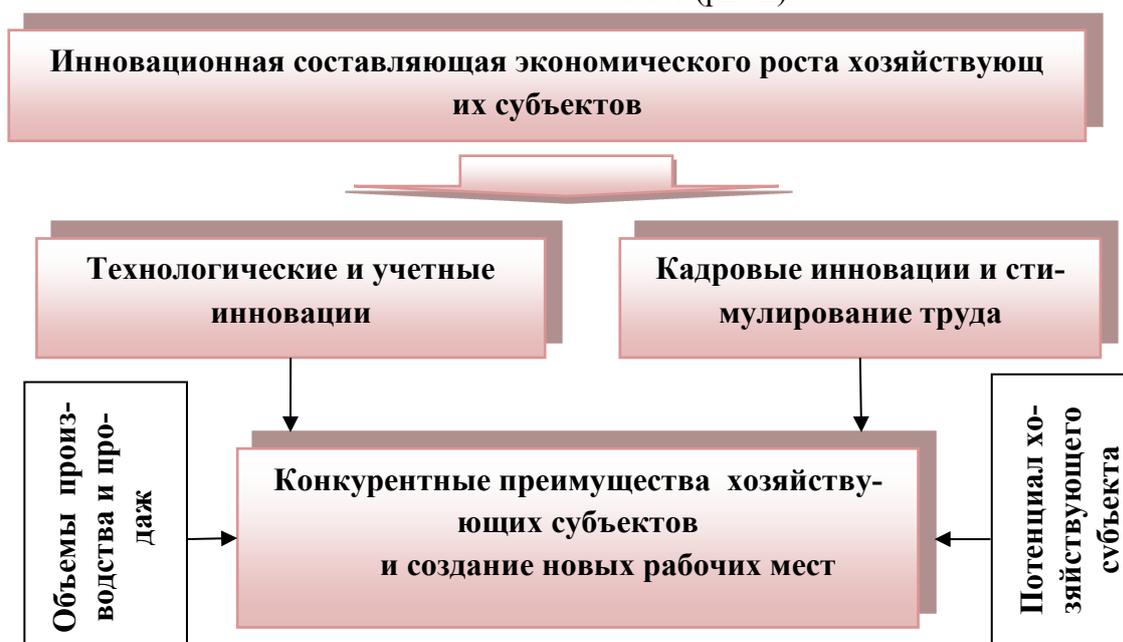


Рис.2. Роль инновационных технологий для экономического роста хозяйствующих субъектов

В заключение хочется отметить, что ведущим мотивом эффективной трудовой деятельности наемного работника остается справедливое вознаграждение за его труд, определяемое размером материального вознаграждения, который в условиях развитого потребительского рынка выступает основным элементом обеспечения достойного уровня жизни.

Список литературы

1. Польская Г.А. Совершенствование материального стимулирования труда в торговле потребительской кооперации // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2008. № 1. С.249-254.

2. Польская Г.А. Оптимальная взаимосвязь материального стимулирования труда и результатов деятельности кооперативных организаций // American Journal of Scientific Research, New York. 2014. № 1 (4). С.68 – 73.

3. Виноградова Н.И., Польская Г.А., Чаплыгина М.А. Инновационная составляющая роста конкурентоспособности организаций потребительской кооперации // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2014. № 1. С.336 – 339.

4. Польская Г.А. Социально – ориентированное стимулирование развития

хозяйствующих субъектов потребительской кооперации // Современные тенденции экономики, управления и образования: материалы Всероссийской конференции. Курск, 2015. С. 76-82.

5. Тинькова Е.В., Польская Г.А. Качество жизни как основной ориентир инновационного развития региона // Научный альманах Центрального Черноземья. 2014. № 1. С. 49-52.

6. Тинькова Е.В., Тиньков С.А., Польская Г.А. Индикаторная оценка производственного потенциала и уровня жизни населения // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2014. № 2 (50). С. 369-377.

7. Тинькова Е.В., Тиньков С.А., Польская Г.А. Согласование нормативных параметров развития производственного потенциала и качества жизни населения Курской области // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2015. № 2 (54). С. 327-335.

8. Тинькова Е.В., Тиньков С.А., Польская Г.А. Теоретические подходы к сущности качества жизни населения // Современные тенденции экономики и управления: материалы международной научно-практической конференции. Курск, 2016. С. 174-179.

Поступила в редакцию 20.03.17

UDC 331

E.V. Tinkova, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Southwest State University (Kursk, Russia) (e-mail: ser-tinkov@yandex.ru)

G.A. Polskaya, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Kursk Cooperative Institute (Branch of BUKER) (Kursk, Russia) (e-mail: polskaya.galina@yandex.ru)

S.A. Tinkov, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Southwest State University (Kursk, Russia) (e-mail: ser-tinkov@yandex.ru)

FINANCIAL INCENTIVES AS A DEVELOPMENT FACTOR FOR ECONOMIC ENTITIES

The low salaries are one of the most significant factors that does not contribute to social and economic development in the country. Therefore, at the present stage, it is necessary to restore all salary functions, especially stimulating one, to increase the proportion of material reward in people's monetary incomes. This will help to improve

the living standards and purchasing power, revitalize business processes that will definitely contribute to the economic development of the country and economic entities. The article reveals the approach to the formation of material reward at the present stage. The employee receives his salary for the exercise of official duties, the bonus is determined by the complexity, quality, efficiency of the work done. The labor code of the Russian federation does not allow an employer to force an employee to do the job that is not included in the job description, unless an employee himself wants to do so. As research shows, in practice there are situations of social and labor relations that deviate from the norms of the employment contract. All these issues are urgent and require the development and implementation of an effective policy of social and labor relations.

Key words: material incentive, material compensation, sustainable economic development, dynamic development, standard of living, quality of life of the population.

DOI: 10.21869/2223-1560-2017-21-2-159-163

For citation: Tinkova E.V., Polskaya G.A., Tinkov S.A. Financial Incentives as a Development Factor for Economic Entities, Proceeding of Southwest State University, 2017, vol. 21, no. 2(71), pp. 159-163 (in Russ.).

Reference

1. Pol'skaja G.A. Sovershenstvovanie material'nogo stimulirovaniya truda v torgovle potrebitel'skoj kooperacii // Vestnik Belgorodskogo universiteta kooperacii, jekonomiki i prava. 2008. № 1. S.249-254.
2. Pol'skaja G.A. Optimal'naja vzaimosvjaz' material'nogo stimulirovaniya truda i rezul'tatov dejatel'nosti kooperativnyh organizacij // American Journal of Scientific Research, New York. 2014. № 1 (4). S.68 – 73.
3. Vinogradova N.I., Pol'skaja G.A., Chaplygina M.A. Innovacionnaja sostavljajushhaja rosta konkurentosposobnosti organizacij potrebitel'skoj kooperacii // Vestnik Belgorodskogo universiteta kooperacii, jekonomiki i prava. 2014. № 1. S.336 – 339.
4. Pol'skaja G.A. Social'no – orientirovannoe stimulirovanie razvitija hozjajstvujushhijh sub#ektov potrebitel'skoj kooperacii // Sovremennye tendencii jekonomiki, upravlenija i obrazovanija: materialy Vserossijskoj konferencii. Kursk, 2015. S. 76-82.
5. Tin'kova E.V., Pol'skaja G.A. Kachestvo zhizni kak osnovnoj orientir innovacionnogo razvitija regiona // Nauchnyj al'manah Central'nogo Chernozem'ja. 2014. № 1. S. 49-52.
6. Tin'kova E.V., Tin'kov S.A., Pol'skaja G.A. Indikatornaja ocenka proizvodstvennogo potenciala i urovnja zhizni naselenija // Vestnik Belgorodskogo universiteta kooperacii, jekonomiki i prava. 2014. № 2 (50). S. 369-377.
7. Tin'kova E.V., Tin'kov S.A., Pol'skaja G.A. Soglasovanie normativnyh parametrov razvitija proizvodstvennogo potenciala i kachestva zhizni naselenija Kurskoj oblasti // Vestnik Belgorodskogo universiteta kooperacii, jekonomiki i prava. 2015. № 2 (54). S. 327-335.
8. Tin'kova E.V., Tin'kov S.A., Pol'skaja G.A. Teoreticheskie podhody k sushhnosti kachestva zhizni naselenija // Sovremennye tendencii jekonomiki i upravlenija: materialy mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii. Kursk, 2016. S. 174-179.