

УДК 331.101.38:338.2:004

СИСТЕМА МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Новик И.И., асп.

Белорусский государственный экономический университет
г. Минск, Республика Беларусь

Ключевые слова: материальное стимулирование, премия, человеческий потенциал, цифровизация экономики.

Реферат: Актуальность статьи обусловлена потребностью адаптации предприятий к ускоренному темпу изменений рыночной среды. Обращается внимание на роль материального стимулирования в условиях цифровизации экономики, которая требует от системы мотивации настройки на раскрытие индивидуальных качеств и личного вклада каждого человека, умения критически и креативно мыслить, способности работать в коллективе, развития эмоционального интеллекта и коммуникабельности.

Цели статьи: разработка системы материального стимулирования работников в зависимости от трудового вклада каждого отдельного работника в конечный результат, то есть установить более тесную зависимость оплаты труда от деловых качеств, личной инициативы и заслуг работников.

Задачи: изучить опыт РФ, стран Европейского союза, США в области формирования и развития системы материального стимулирования.

Рассмотреть роль материального стимулирования в повышении результатов деятельности организаций.

Методы исследования:

- изучение и обобщение;
- абстрагирование;
- анализ и синтез.

Краткий вывод: эффективная система материального стимулирования является важным стратегическим фактором, мобиливающим все структурные звенья организации и ее отдельных работников на достижение поставленных целей организации.

Цифровизация экономики характеризуется новыми методами генерирования, обработки, хранения, передачи информации во всех сферах человеческой деятельности.

При решении проблем мотивации работников предприятия сталкиваются с необходимостью налаживания гибкой системы коммуникаций с персоналом, основанной на учете потребностей и интересов современных работников, связанных с развитием компетенций. Особую важность приобретают цифровые компетенции персонала, которые необходимо поддерживать на высоком уровне путем непрерывного обучения в течение всей жизни.

Цифровизация экономики и общества требует от системы мотивации настройки на раскрытие личных качеств и способностей человека, умения критически мыслить, способности работать в коллективе, инициативности, упорства, коммуникабельности. В следствие этого возникает необходимость коррекции системы мотивации на основе достижения баланса между методами материального стимулирования и методами, открывающими возможность самореализации работников, роста их заинтересованности в работе и получении не только материального, но и морального удовлетворения от трудовой деятельности.

Ключевым фактором успеха в условиях цифровизации экономики является внедрение действенной системы мотивации труда, способствующей повышению компетентности работников, активности, предприимчивости, мобилизации сил для решения определенных задач с максимальной эффективностью.

В связи с этим вопрос экономического обоснования оплаты труда, справедливого распределения и перераспределения прибыли организации, материального стимулирования труда персонала с целью получения максимальной отдачи от каждого отдельного работника и в то же время наиболее полное удовлетворение его потребностей занимают одно из приоритетных мест в повседневной организационно-экономической деятельности организации.

Согласно действующему законодательству, коммерческие организации могут самостоятельно определять виды и размеры выплат стимулирующего характера, порядок их начисления, исходя из особенностей своей деятельности.

Вместе с тем заработная плата, отображающая оценку трудового вклада работников в конечный результат, их старательность, профессионализм и квалификацию, не всегда точно учитывает качество или потенциал рабочей силы, вследствие чего не может в полной мере решить проблему эффективного стимулирования. Более действенным стимулирующим средством она становится при дополнении ее другой важной формой экономической мотивации – системой премирования.

По мнению многих авторов, для достижения максимальной заинтересованности работников в повышении результатов деятельности организаций размер премий должен соотноситься с получаемой прибылью. Поскольку именно этот финансовый показатель является практически единственным критерием качества и количества труда работника, размер премии должен зависеть от результатов деятельности организации, то есть величины полученной чистой прибыли. Размер прибыли, направленной на материальное стимулирование работников, законодательно не ограничивается, а определяется самостоятельно, исходя из его финансовых возможностей.

Итак, поскольку размер премиального фонда ограничивается величиной

получаемой прибыли, а именно той его частью, которая направляется на премирование, увеличение премии одного работника может происходить только за счет уменьшения поощрения другого, что обуславливает необходимость объективной оценки труда каждого работника. Именно объективность сравнения, подкрепленная материальным вознаграждением за результаты индивидуального труда, будет способствовать созданию эффективного мотивационного механизма.

Один из возможных методических подходов к оценке эффективности деятельности работников при разработке эффективной премиальной системы в организациях – интегральный уровень оценки организационного развития персонала (рис. 1), который рассчитывается исходя из оценки компетенций и оценки результативности.



Рисунок 1 – Интегральная оценка организационного развития персонала

Оценка результативности работника, то есть процент выполнения плана результативности, будет вычисляться по формуле

$$P_{\text{работника}} = (P_{\text{нок1}} / 100 \times \text{вес1} + P_{\text{нок2}} / 100 \times \text{вес2} + \dots + P_{\text{нокn}} / 100 \times \text{весn}) / n, \quad (1)$$

где $P_{\text{работника}}$ – результативность работника; $P_{\text{нок}}$ – результат по показателю; n – количество целей в плане результативности; $P_{\text{нок1}} = \text{факт/план} \times 100 \%$.

Оценка результативности работников осуществляется путем сопоставления заданных целей с достигнутыми результатами. Целевые показатели и их вес, устанавливаются в зависимости от специфики деятельности организации.

Оценка уровня развития компетенций работника, то есть степень соответствия поведения работника требованиям организации, будет вычисляться по формуле

$$K_{\text{работника}} = (K1 + K2 + \dots + Kn) / n, \quad (2)$$

где K_n – результат оценки компетенции 1 (%); n – количество оцениваемых

компетенций в модели компетенций для данной должности.

На основании оценки результативности и оценки развития компетенций определяем интегральный уровень развития работника от 1 до 5 и устанавливается рейтинг сотрудников.

Данный рейтинг позволит справедливо распределить премиальный фонд между работниками, что приведет к дополнительному стимулированию их трудовой деятельности.

Матрица премирования соотносит диапазон премирования для каждого сотрудника с полученной им интегральной оценкой (табл. 1). Размер процента премии утверждается на каждом конкретном предприятии руководителем совместно с начальниками отделов и финансовым подразделением.

Таблица 1 – Пример матрицы премирования

	Значение интегральной оценки ОР персонала				
	1	2	3	4	5
Премия <i>i</i> -го работника, % (K_i)	-	10	40	60	80

Составлено автором.

Поскольку, как отмечалось, при начислении премии необходимо учитывать не только результативность индивидуального труда работников, но и уровень прибыли организации, то премия каждого работника должна включать две составляющие. Первая зависит от оклада работника. Эту часть вознаграждения, не связанную с количеством и качеством индивидуальной работы, сотрудники должны получать за фактические результаты труда. Ее размер автоматически изменяется в зависимости от объема полученной организацией чистой прибыли.

Однако большее стимулирующее значение имеет вторая составляющая премии, которая связывает уровень денежного вознаграждения с результатами деятельности определенного работника. Ее выплата не гарантирована, она может варьироваться и существенно отличаться для различных работников. Ее размер непосредственно зависит от результатов оценки индивидуальной работы.

Размер средств, направляемых на премирование работников, находится в полной компетенции организации, фиксируется в учредительных документах, положении о премировании и формирует премиальный фонд организации. С учетом принципа распределения прибыли Парето, по мнению автора, целесообразно разделить его на две части, одна из которых (20 %) будет направляться на выплату первой составляющей премии, вторая (80 %) – на выплату второй.

Первая составляющая премии работника ($X_{i(1)}$) определяется по формуле

$$X_{i(1)} = \frac{0,2 \times N \times \Pi}{\text{ФОП} \times 100} \times O_i, \quad (3)$$

где $0,2$ – часть премиального фонда, направляемая на выплату первой составляющей премии; N – процент чистой прибыли предприятия, направляемой на премирование работников, %; Π – чистая прибыль предприятия в анализируемый период, по результатам деятельности которой премируются работники, руб.; $\Phi ОП$ (сумма окладов премируемых работников) – фонд оплаты труда премируемых работников, руб.; O_i – оклад i -го работника, для которого рассчитывается премия, руб.

Размер второй составляющей премии ($X_{i(2)}$) рассчитывается по формуле

$$X_{i(2)} = \frac{0,8 \times N \times \Pi}{\sum_{i=1}^n Ki \times 100} \times K_i, \quad (4)$$

где $0,8$ – часть премиального фонда, направленная на выплату второй составляющей премии; K_i – премия i -го работника, полученная на основании применения интегральной оценки ОР персонала (табл. 18).

Общий размер получаемой работником премии (X_i) определяется по формуле

$$X_i = X_{i(1)} + X_{i(2)}. \quad (5)$$

Приведенная формула является математическим выражением общей системы премирования, в состав которой входят прибыль предприятия, оклад работника и его интегральная оценка. Эффективной можно считать систему премирования, применение которой обеспечивает дополнительный экономический эффект, превышающий сумму премии, выплачиваемой за достижения: $E \geq \Pi$, где E – экономический эффект, полученный вследствие внедрения новой системы премирования, руб.; Π – сумма премий работникам за достижение или сохранение на определенном уровне показателей премирования, руб.

Дополнительная чистая (абсолютная) прибыль организации или абсолютная эффективность системы премирования будет рассчитываться как разница между показателями, приведенными в формуле

$$E_{аб} = E - \Pi \geq 0. \quad (6)$$

Таким образом, разработка системы материального стимулирования персонала является неотъемлемым звеном в цепи совершенствования системы управления трудом в организации, стремящейся к инновационному росту, что особенно актуально в условиях перехода к цифровой экономике. Необходимо использовать данную систему стимулирования в соответствии с целями организации. Важно, чтобы в объективности результатов были заинтересованы все стороны – и работники, и руководители, и собственники.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Беляцкий, Н. П. Развитие организации : учеб. пособие / Н. П. Беляцкий. –

Минск : БГЭУ, 2016. – 281 с.

2. Новик, И. И. Методика оценки организационного развития персонала // Журнал «Вестник БГЭУ». – Минск : Изд. «БГЭУ», 2020. – С. 35–42.

3. Об утверждении Государственной программы развития цифровой экономики и информационного общества на 2016–2020 годы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.pravo.by/document/?guid=3871&p0=C21600235>. – Дата доступа: 01.09.2020.

УДК 338.1

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ

Новицкая А.А., асп.

Белорусский государственный университет информатики и
радиоэлектроники
г. Минск, Республика Беларусь

Ключевые слова: цифровая трансформация, цифровизация, цифровизация экономической системы, национальная экономическая система, цифровая экономика.

Реферат. Изобретение цифрового сигнала, первых вычислительных машин, языков программирования, персонального компьютера, сети Интернет и так далее привели в дальнейшем к широкому распространению и внедрению информационных и цифровых технологий во все сферы деятельности человека. И этот процесс был впервые официально назван «цифровизацией» в 1995 году американским ученым Н. Негропonte.

Оценить текущий уровень цифровизации национальной экономической системы представляется возможным с помощью совокупности рейтингов международных индексов (индекс развития ИКТ, электронного правительства, электронного участия, кибербезопасности, сетевой готовности, глобального индекса инвестиций и др.). Однако в настоящее время не разработано в полной мере конкретной и единой методики оценки уровня цифровизации национальной экономической системы, но, очевидным фактом является то, что каждая экономика имеет свою скорость цифровой трансформации с обширным