

являясь одновременно с этим банковской технологией, которая будет способствовать значительному расширению рынка банковского кредитования, что повлечет за собой увеличение доходов коммерческих банков.

### **Материальное стимулирование за рубежом и в России**

Левченко Т.М.  
*ГОУ ВПО Братский государственный университет*  
*Братск, Россия*

В современном менеджменте принято выделять материальное и нематериальное стимулирование работников. У каждого человека есть свои мотивы, которые побуждают его выбирать ту или иную профессию.

Очень многие работники разных сфер деятельности говорят, что они «работают, пока есть работа» - и это, к сожалению, является суровой правдой российского рынка труда. Однако материальная независимость является одной из форм свобод, столь необходимой для хорошего морального состояния человека. Материально обеспеченный человек чувствует себя уверенней. Работник, который получает за свой труд достойные деньги, будет с большим усердием выполнять свои функции, при этом к работе он будет подходить с большей ответственностью.

В рыночной экономике главным фактором стабильного развития общества является усиление материальной заинтересованности работников в повышении результативности деятельности на основе обеспечения тесной взаимосвязи размеров доходов трудящихся с количеством и качеством затраченного ими труда. Формирование такой заинтересованности может быть обусловлено созданием некоторых стимулов. Материальное стимулирование представляет собой создание мотивационных факторов, влияющих на результат деятельности работника и создание у него профессиональной мотивации. Современная экономика выделяет два вида материального стимулирования: денежное и не денежное стимулирование.

Основой денежного стимулирования является заработная плата и все существующие премиальные выплаты. К не денежным стимулам относят материальные блага, которыми работодатель обеспечивает своих сотрудников. Денежное обеспечение в российской экономике регулируется трудовым законодательством, однако, решающее слово в формировании системы денежного вознаграждения сегодня передано организациям, которые, собственно, и используют наемный труд. Предприятия в зависимости от вида их деятельности выбирают

систему оплаты труда, формируют собственную систему премирования.

Существующие системы формирования заработной платы учитывают условия, в которых трудятся люди, их стаж, квалификацию и многие другие факторы. Самым популярным со стороны потенциальных работников на собеседовании с работодателями является вопрос о величине их заработной платы. В принципе, в быту люди стараются избегать обсуждения их уровня заработной платы, но на самом деле этот вопрос является для них очень важным: никто не хочет быть обиженным, «получая» меньше чем кто-либо на аналогичной или требующей меньше квалификационных навыков работе. Для работника важно, чтобы величина его заработной платы была достаточной для удовлетворения не только текущих потребностей: в идеале заработная плата должна быть достаточна для того, чтобы человек мог себе позволить, например, оплатить кредит за приобретенный товар долговременного пользования; в принципе, каждому человеку свойственна бережливость, поэтому уровень заработной платы должен давать возможность постепенного накопления денежных средств работником.

Не денежное материальное стимулирование сегодня развито на больших предприятиях, которые могут позволить себе оплатить своим работникам отдых в здравнице или на курорте. Некоторые предприятия предоставляют своим работникам жилье: зачастую это жилье является «служебным», однако этот фактор является значимым, для работников, поскольку, например, молодой семье сегодня трудно самостоятельно обзавестись собственным домом или квартирой. Те же предприятия, которые заботятся о материальном благополучии своих подчиненных, справедливо претендуют на получение высоких трудовых показателей наемных работников, стараются сформировать определенную линию трудового поведения, которое с полным использованием физического и умственного потенциала персонала должно привести к процветанию организации. Более того, в материальном обеспечении трудового населения нужно учитывать макроэкономический аспект, согласно которому рост номинальной заработной платы при разумном уровне инфляции должен привести к увеличению общего потребительского спроса, то есть фактора, который должен повлиять на развитие производства в рассматриваемой экономике.

Российская экономика является молодой, и все ее аспекты, включая трудовое законодательство, конечно же, находятся в стадии становления. Сегодня в мире существуют как новые, так и сложившиеся принципы материального стимулирования разных категорий

работников, рассмотрев которые, российские предприятия могут перенять для применения.

Материальное стимулирование и оплата труда во всем мире зависят от того, какую роль в предприятии играет тот или иной работник: занимает ли он ответственную руководящую должность или его труд не связан с принятием решений, от которых зависит стратегия деятельности организации. В США до сих пор действует принятое в 30-х годах законодательство, которое требует выплаты заработной платы, которая имеет повременную форму, для работников низшего звена. В организациях для этой категории работников формируется фонд оплаты труда. Руководящие работники в США имеют оклад. Степень влияния фактора, влияющего на оклад работника, определяется стандартной шкалой. Минимальный и максимальный размер окладов в США для отдельных работников также регулируется законодательством, что дает компаниям США самостоятельность с области формирования системы оплаты труда. Сегодня в США около 70% трудового населения имеют минимальные оклады, по которым происходит расчет оплаты труда, 25% имеют средние оклады и еще 5% - максимальные. Принцип оплаты труда, основанный на учете квалификации работника, учитывает только возможности работника. Такой принцип оплаты труда должен способствовать стремлению работников к карьерному росту путем повышения своей квалификации. Сегодня во Франции получила большое распространение индивидуализация оплаты труда, которая основывается на оценке заслуг работника. При этой системе оплаты труда используется индивидуальный подход при подсчете заработной платы работников. Во Франции индивидуализация заработной платы проводится в основном для управленческих работников и специалистов. В России некоторым аналогом использования «индивидуального подхода» при расчете заработной платы, является так называемый «коэффициент трудового участия». Очевидным недостатком использования такого подхода является возможный субъективизм со стороны руководителей различных уровней, которые принимают окончательное решение о степени трудолюбия и исполнении трудовой дисциплины работниками. Премирование работников во всем мире основано на достижении высоких количественных и качественных показателях работы, осуществляется при эффективном использовании оборудования и экономном расходовании ресурсов. В Швеции при формировании заработной платы делается большой упор на поощрение успехов в производственной отделе на уровне групп. В Германии большое внимание уделяется вознаграждению за совмещение

профессий и за взятие на себя дополнительной ответственности.

Интересной, является система материального стимулирования, при которой в ряде предприятий за рубежом помимо основной заработной платы получают денежные выплаты, размер которых зависит от финансового результата (прибыли) компании. Такая система материального вознаграждения работников получила название «Участие в прибыли». Данная система материального вознаграждения работников предполагает заинтересованность всех работников в повышении прибыли предприятия, поскольку в данном случае из части прибыли в организациях формируется фонд, величина которого делится между всеми работниками.

Не секрет, что в зарубежных компаниях большое внимание уделяется стимулированию инновационной деятельности. С этой целью в ряде компаний создаются специализированные фонды, из которых и производятся выплаты работникам за инновационную деятельность. Так, например, компания «Сименс» (Германия) установила для своих подразделений норматив, согласно которому 25% производимой компанией продукции должны составлять новые товары, а именно товары, которые не выпускались 5 лет назад. Премии за инновационную деятельность получили большое распространение среди машиностроительных компаний. При этом вознаграждения за инновационную деятельность часто носят не только единовременный, но и долгосрочный характер: премия за предложенное нововведение может выплачиваться до тех пор, пока оно будет приносить предприятию доход.

В Японии на оклад работника значительно влияют его величина непрерывного стажа и возраст. Дело в том, что в Японии существует система пожизненного найма, при которой работник после окончания учебного заведения принимается на работу при условии, что компания будет предоставлять ему работу до его выхода на пенсию в 55 лет. При этом компания частично или полностью берет на себя расходы работников по оплате жилья. Премии в японских компаниях носят коллективный характер и выплачиваются два раза в год в размере двух-трех окладов при благоприятном финансовом положении предприятия.

Сегодня в мире накопился колоссальный опыт в формировании систем оплаты труда, использовать которые могли бы и российские предприятия, учитывая специфику нашего законодательства.

Согласно 144 статье ТК РФ «Работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников. Указанные системы могут устанавливаться также коллективным договором». Под поощрительной

системой принято понимать механизм, обеспечивающий повышение заработной платы относительно ее основной части, выплачиваемой за выполнение установленной нормы труда или за результаты деятельности по выполнению основного показателя, характеризующего трудовой вклад работника.

Материальное стимулирование работников в рамках поощрительных систем оплаты труда основаны на выплатах различных видов премий. Премией называют вознаграждение, выплачиваемое дополнительно к оплате труда за результаты, превышающие норму труда. Ну а премирование – это экономический метод стимулирования заинтересованности работников в решении различных хозяйственных задач. Считается, что родоначальником премирования при оплате труда является именно Россия, поскольку на заре создания советского государства этот вид материального стимулирования должен был способствовать повышению индивидуальных производственных показателей.

Сегодня в российских предприятиях общий порядок премирования работников устанавливается коллективным договором между администрацией и трудовым коллективом. В связи с этим, порядок, размеры и случаи премирования должны определяться в положении о премировании, которое является локальным актом. И наличие на предприятии системы премирования дает работникам право требовать от работодателя выплаты премии в случае выполнения ими условий премирования.

Размер премий в рамках некоторой системы премирования определяет руководство предприятия, исходя из размера балансовой прибыли. На практике начисление премий осуществляется не только на тарифные ставки и оклады, но и на некоторые дополнительные выплаты, в том числе на доплаты за совмещение профессий, работу в неблагоприятных условиях труда, интенсивность труда, работу в ночное время, в вечернюю и ночные смены. Разработка системы премирования на предприятиях заключается в выборе показателей и условий премирования. Выбранные показатели и условия премирования при этом должны учитывать условия труда, должны толковаться однозначно и не должны содержать дискриминационных принципов организации труда. Условия премирования должны выполнять контрольную функцию и должны быть направлены на увеличение роста производительности труда, улучшение качества выпускаемой продукции, снижение материальных затрат и освоении новой технологии.

### **Роль туристско-рекреационного потенциала в региональном развитии территорий**

Никитина О.А.

*Филиал Санкт-Петербургского  
государственного инженерно-экономического  
университета в г. Чебоксары,  
Чебоксары, Россия*

В настоящее время в нашей стране значительная часть материальной базы туризма и курортов нуждается в капитальном ремонте, модернизации или функциональной реконструкции. Первоочередные мероприятия по развитию инфраструктуры туризма в РФ должны быть сосредоточены на регионах, требующих относительно низких капиталовложений, где развитие туризма и санаторно-курортного комплекса позволяет рассчитывать на скорую отдачу. Рассмотрим наиболее реальные территории для значительного туристского освоения. Во-первых, по экспертным оценкам, по уровню состояния материальной базы туризма территория РФ может быть распределена следующим образом:

- регионы с высоким уровнем развития материальной базы туризма – Москва и Московская область, Санкт-Петербург и Ленинградская область, район Кавказских Минеральных Вод, Краснодарский край, Калининградская область;
- регионы со средним уровнем развития материальной базы туризма – Северо-Западный регион (Псковская и Новгородская области, Республика Карелия), Среднерусский регион – Золотое кольцо, Поволжье – Нижегородская, Самарская, Саратовская и Ульяновская области, Татарстан, Чувашия, Башкортостан и т.д.;
- районы с низким уровнем развития материальной базы туризма – Северный регион, Дальневосточный регион (Камчатка, Курилы, Приморье), Западно-Сибирский регион (Горный Алтай), Восточно-Сибирский регион (район озера Байкал) и т.д.

Во-вторых, анализ территориального социально-экономического развития Российской Федерации за последние несколько лет показывает, что позитивные тенденции, сложившиеся в экономике большинства регионов, приобрели устойчивый характер. Начиная с 2002 года по настоящее время сохраняется финансовая стабильность, которая обеспечивается последовательным улучшением собираемости налогов в бюджет и умеренной финансовой политикой. Группа регионов с уровнем развития ниже среднего (12 регионов, среди них: Нижний Новгород, Татарстан) и группа регионов с низким уровнем развития (в основном национальные республики и депрессивные регионы Центральной части России (25 регионов): в том числе Чувашия, Марий-Эл, Ульяновская область)