

# **ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ МОРАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В УПРАВЛЕНЧЕСКОМ ПРОЦЕССЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ**

**Силищева А.И.**

**студентка 2 курса направления подготовки «Управление персоналом»**

**Бажин А.С.**

**Доцент кафедры управления персоналом и экономики труда  
Дальневосточный федеральный университет, г. Владивосток**

В условиях нашей, формирующийся экономики отношения между работником и работодателем выстраиваются совершенно по новому. Сейчас происходит развитие рыночной экономики и не на последнем месте стоит вопрос, как сделать так, чтобы побудить работника к эффективной работе, пробудить интерес к выполнению поставленных задач на высшем уровне. Рыночные отношения встанут на месте, без четкого плана по стимулированию труда в организации. Отсутствие плана стимулирования к выполнению высококачественного труда выступает как предпосылка снижения производительности и имиджа организации, в следствии отношения между работниками ухудшаются и заработная плата снижается.

Применение стимулов к работе персонала, очень важно, т.к. это влияет на желание работать и тем самым повышает работоспособность организации и повышает прибыль.

Перед работниками управления персоналом встала задача по совершенствованию многих пунктов, методов, форм воздействия на человеческий труд, его объективной мотивации, перевод труда из простого средства для получения материальных благ, в средство удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей. Поскольку почти все товары и услуги создают люди, хороший товарный рынок появится только тогда, когда работник будет заинтересован в своем занятии, а организации

смогут выжить в условиях рыночных отношений, когда полноценно будут использовать механизмы мотивации и справедливо распределять поощрения между работниками. Применение различных методов стимулирования в управлении персоналом, процесс несущий огромное значение для развития организации. Чтобы работник с радостью трудился, руководителю нужны такие качества как, чуткость, доброжелательность, эмоциональная устойчивость, мудрость, а не только опыт управления.

Нужно разобраться, что такое методы стимулирования труда и какие разновидности методов существуют в управлении персоналом. Для этого, обратимся за помощью к учебному пособию. [1]

Стимул - это внешнее побуждение к действию, причиной которого является интерес (материальный, моральный, личный или групповой).

Методы стимулирования персонала могут быть самыми разнообразными и зависят от проработанности системы стимулирования на предприятии, общей системы управления и особенностей деятельности самого предприятия.

Мотивация и стимулирование персонала оказывают значительное влияние на развитие у работников таких важных характеристик их трудовой деятельности, как качество работы, результативность, старание, усердие, настойчивость, добросовестность и т.д.

Стимулирование через мотивацию влияет на трудовое поведение персонала. Через стимул, труд порождается только после предоставления какой-либо ценности для работника. Этот стимул может быть, как материальным, так и нематериальным, но они всегда взаимосвязаны. Например, получение денежного вознаграждения для работника является и оценкой заслуг и чем-то вроде признания. Но бывает и такое, что для работника важнее статус в коллективе, имидж, общение с начальством.

Воздействие на работников путем стимулов имеет очень высокую степень важности. Работник управления персоналом в наше время должен выделять работника в коллективе, показывать его важность для организации

и ценность, хвалить за проявления творчества в работе, выделять его положительные качества, поощрять достижение намеченных целей. Выделение работника из общего коллектива, должно быть максимум объективно, руководитель должен опираться на конкретные и точные показатели.

В стороне управления, моральные стимулы выступают сигналами для объектов, указывают на степень соответствия организации их работы.

Работнику по управлению персоналом следует взять во внимание, что материальное вознаграждение не всегда уместно. Главное, чтобы работа привлекала работника, воздействовала его творческому потенциалу.

Моральное стимулирование трудовой деятельности - это регулирование поведения работника на основе предметов и явлений, отражающих общественное признание, повышающих престиж работника. [2]

Моральные стимулы тесно связаны с потребностью в признании коллектива, в уважении начальства и просто признании как личности. Признание может быть личным или публичным.

Личное признание представляет собой похвалу работника высшими руководителями. Отличившиеся работники по случаю праздника, какого-либо торжества получают поздравления непосредственно от управления. Публичное признание-это распространение заслуг работника в коллективе, на «Почетном стенде», награждение грамотами, специальными значками, может быть, даже печать в газете. Вознаграждения моральные и материальные тесно между собой связаны и поэтому, моральные стимулы часто сопровождаются ценными подарками и денежными вознаграждениями. Моральные стимулы основываются на нравственных, эстетических ценностях человека, понимает ли работник, что его труд должен приносить общественную значимость результатов и т.п., осознает ли всю содержательность и пользу своего труда. Стимулы к труду формируют у работника активную жизненную позицию.

Можно сказать, что сущность моральных стимулов-информирование о заслугах и результатах его работы в социальной среде. Их применение заключается не только в похвале, наградах и поощрениях, они создают в организации некий климат, при котором коллектив знает, кто и чего заслуживает за свою работу и самое главное, как он эту работу выполняет.

Для морального подхода нужна уверенность, что труд по совести и хорошее поведение всегда получают отдачу, то есть общее признание и благодарность. И как следствие невыполненная работа, бездейственность повлекут за собой не только материальные потери, но и подпортят авторитет человека в коллективе и перед начальством.

Для высокой эффективности моральных стимулов, вышестоящему начальству нужно объективно оценивать работу каждого сотрудника компании. Уверенность работника в справедливой оценке своей работы, влияет на авторитет труда, его качество и активную жизненную позицию.

Особую важность в методе морального стимулирование несет принцип гласности, информированности при вручении премии всех работников. Всегда нужно поддерживать грань между поощрением и не давать расслабиться после положительных результатов труда.

Поддержать дисциплину в коллективе можно всесторонне похвалой за ответственную работу. Как часто применять похвалу среди работников тоже нужно знать. Например, если работник всегда выполняет работу по совести, тем реже ему предоставляется стимул. Если человек не стремится к высоким показателям, наоборот, нужно чаще его мотивировать. Не нужно часто предоставлять поощрения, действенность от этого они могут только потерять, лучше обратить внимание на справедливый и точный отбор кандидатов на поощрение. Достойны этого только лучшие. Так как этот фактор очень важен в развитии экономики, его исследованием занимались ученые социологи пришли к выводу, что влияние стимулов на человека зависит от пола, возрастной категории, стажа, образования, характера. Желательно брать это во внимание при выборе поощрений. Такой стимул,

как увеличение свободного времени, стоит не на последнем месте для сотрудника. Время, которое можно распределить по-своему усмотрению

Важно упомянуть, что моральные стимулы бывают морально-материальные и морально-психологические.

#### Морально-материальные стимулы.

К морально-материальным относят стимулы побуждающие в высокоэффективному труду. Работодатель должен дать работнику место для его трудовой деятельности, огородив его от посторонних шумов. Стандартного места для работы не существует, соблюдение критериев вот что важно. Дать возможность работнику отвлечься от монотонной работы.

Еще один действенный стимул-стимулирование свободным временем. При нехватке свободного времени, на рабочем месте сложно сосредоточится из-за недосыпа, усталости, плохого настроения, раздражения. Такая система очень выгодна, т.к. у людей помимо работы есть свои неотложные дела. Само собой, если человеку нужно свободное время, а он занят работой, то любыми путями он будет стараться ее избегать, а из-за этого будет страдать вся организация.

Сюда же можно отнести стимулирование обучением, повышение квалификации работников. Обучение работников, позволяет подняться им на новый уровень знаний, самоутвердиться. Для организации это плюс, использование собственных ресурсов для обучения и подготовка своих квалифицированных работников, вместо поиска новых.

Очень действенным стимулом является служебное продвижение. Этот стимул имеет много плюсов. Первый, конечно, повышение заработной платы. Второй, полномочий и влияния становится больше в разы. Третий, уровень ответственности увеличивается, и уменьшается возможность совершать ошибки. Четвёртый, информации которой можно владеть, становится больше. Продвижение по должности, позволяет почувствовать работнику свою важность для фирмы, и в ответ заинтересоваться в своей работе.

### Морально-психологические стимулы.

Такой моральный стимул как достижение, выступает как успешное окончание "схватки", измеренными, если сравнивать с собственными, качественными трудовыми вкладами. Стимулирование достижением используется путем предоставления работникам простора для выполнения своей трудовой функции с использованием их индивидуальных способностей.

Признание. Как уже говорилось в этой работе, признание является одним из наиболее действенных моральных стимулов. Работник нуждается в знании того, что его старания не прошли даром и работу оценили по заслугам. В меру и по делу.

Руководители, внимательно следящие за своими работниками, слышащие их, могут выразить признание идей, предложений и отблагодарить за внесение ценного вклада в развитие организации. Как плюсом за вклад, может служить приглашение в престижный проект по развитию.

Личное признание, самые лучшие работники, лично встретятся с руководителем. Чувство ответственности, вызывает мотивы побуждения и стремления к лучшему окончанию работы. Руководитель, делегируя свои полномочиями, дает работнику частично почувствовать себя на своем месте. Работник должен сам охарактеризовать свою работу, оценить свою собственную производительность, понять, что нужно для получения более выгодного результата. Самое главное работник должен понять, что ему для достижения своих целей предоставили самоконтроль.

Похвала должна регулярно идти в след за любыми положительными действиями работника, но не часто, чтобы работник чувствовал гордость за себя, а не воспринимал это как должное.

Моральное стимулирование включает в себя такие антистимулы как, наказание, критика и т.п. Ведь не только похвала хороший моральный стимул, есть еще и критика. Критику нужно применять в меру и разбираться

к кому она уместна, то есть рассуждать объективно. Этот стимул может действовать негативно, вызывая злобу и агрессию. Она же должна побуждать к высокоэффективной работе и желанию работника устранить ошибку. Строгая конфиденциальность, доброжелательная атмосфера, сведение на минимум негативной речи, добавление обязательной похвалы, проявление уважения, аргументированность, проявление участия, отсутствие давления на признания своих ошибок от критикуемого, выделение готовности всегда оказать помощь и внимание на варианты способствующие исключению минусов. Если ошибка работника не имеет большого ущерба, лучше разобраться тет-а-тет.

Справедливость критики стоит на первом месте стимулирования. Если проступок совершили несколько работников организации, то нельзя акцентировать внимание и наказывать одного. Самокритику лучше поощрять. Критика со стороны коллег тоже имеет свои положительные стороны, но только после замечаний управления. Под критику не должны попадать все ошибки работника, есть ситуации в которых они неизбежны, тем более на ошибках учатся и воспитываются.

Негативным стимулом, можно ущемить права работника, это приведет к упадку его авторитета в коллективе, само достоинство и самолюбие снизится, желание к работе вместе с тем. Достоинства негативного стимулирования в маленьких затратах на осуществление, и более острое восприятие сотрудником. Концентрация внимания на проступке может принести положительный эффект, но вечное прощение только все усугубляет.

Власть, влияние. Не только для руководителя это первичные стремления, но и для работника тоже.

Руководитель в своем поручении должен добавлять элемент вызова, т.к. высокопоставленные цели воодушевляют человека на более трепетный труд.

Более того, к каждому работнику необходимо подбирать свой подход, чтобы более ясно разобраться в его желании развития предприятия и личных качествах.

Одним из важных критериев оценки работы персонала, является система стимулирования. Она состоит из принципов и пунктов, за которыми следует высокая производительность труда и продуктивная занятость. Поощрение и награду работников, нужно формировать по системе, которая для всех будет казаться правильной. Мотивация должна заинтересовывать работника в поднятии своего статуса, статуса компании, в высокоэффективной работе не только одному, но и с коллегами. Работники должны понимать, что от их работы зависит статус компании.

Для человека, работа это жизнь, в процессе работы, он развивает себя как личность. Для начальства самое главное это не стимул труда, а его оценка по достоинству, отдача работнику.

### **Литература.**

1. Дейнека А.В., Жуков Б.М. Современные тенденции в управлении персоналом. Учебное пособие. Издательство "Академия Естествознания", 2009 год. –гл.14.2
2. Словарь управления персоналом [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.pravoslavie.ru/put/biblio/gogol/gogol9.htm>

09.12.2014 г.