

ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ МАТЕРИАЛЬНОГО И НЕМАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА

Довнич А. Н.

студентка 5 курса специальности «Экономика труда»

Бажин А.С.

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

Аннотация. Деятельность каждой организации направлена получение максимальной прибыли, которая полностью зависит от качества выпускаемой продукции или предоставленных услуг. Для реализации данного процесса каждой организации необходимо создавать благоприятные условия для работников, от которых напрямую зависит результат деятельности предприятия. Одним из наиболее важных факторов создания благоприятных условий труда является не только заработная плата, но и материальное и нематериальное стимулирование труда работников.

Ключевые слова: заработная плата, материальное стимулирование, нематериальное стимулирование, мотивация.

Сегодня на российском рынке труда складывается неутешительная ситуация – в условиях современной рыночной экономики ощущается острый дефицит квалифицированной рабочей силы. Такая обстановка наблюдается как в целом по стране, так и в отдельных регионах [1].

Мотивация сотрудников занимает одно из центральных мест в управлении персоналом. Создание сплочённого коллектива, работающего на благо общей цели и собственного процветания – непрекращающийся процесс. Даже если собрана отличная команда и созданы, казалось бы, все условия для

работы, наступает момент, когда сотрудники теряют интерес к выполняемым обязанностям, уходят из компании. Причины могут быть самыми разными, но суть их кроется в одном – в недостатке мотивации [2, с. 28].

Важной частью заработной платы в организации является материальное стимулирование работников предприятия.

Стоит заметить, что работники предприятия не имеют заинтересованности в развитии организации и в повышении эффективности деятельности, так как сами они не получают выгоды от роста прибыли в организации. Но в тоже время такая ситуация способствует снижению конкурентоспособности предприятия, что в свою очередь негативно сказывается на атмосфере в коллективе и непосредственно на доходы самих работников. Поэтому так необходимо в современных условиях разрабатывать эффективную систему стимулирования труда.

Есть несколько способов вознаградить людей за труд.

1. Материальное вознаграждение за более интенсивный труд и лучшее его качество вне зависимости от стажа работника в различной форме;
2. Разовое денежное вознаграждение за выполнение научных и инженерных работ при их внедрении в производство (премии).
3. Повышение в должности, звании, которые в наибольшей степени соответствуют возможностям работника.
4. Поощрение свободным временем или предоставление возможности работнику самостоятельно планировать свой рабочий день, что ведет к росту производительности труда.
5. Общественное и личное признание заслуг работника посредством наград, благодарностей, грамот, прессы, радио, телевидения. Похвалы в соответствующей форме, доверие, предоставление преимуществ и привилегий за лучшую работу [7].

Весь «набор» данных стимулов к труду стимулов должен быть гласным, известным всем сотрудникам и действительно заслуженным

Как известно, побуждение персонала к более эффективному труду может происходить в двух основных направлениях моральном или материальном. И хотя роль нематериальных факторов (престиж, перспективы роста, климат в коллективе, бытовые условия и многое другое) в последние годы заметно возрастает, главным стимулом для работника является денежное вознаграждение. К основным формам стимулирования труда принято относить: зарплату, премии, бонусы, участие в прибылях и акционерном капитале, льготы и др. причем к некоторым формам у разных авторов не выработан единый подход: одни авторы относят, например, оплата проезда, предоставление беспроцентных ссуд, к нематериальным формам стимулирования, другие к материальным [6, с. 220].

Система мотивации работников в настоящее время существует практически на каждом предприятии, торговом или производственном. Введение мотивационных схем обычно преследует определенные цели: улучшение производительности сотрудников, повышение качества работы и, как следствие, снижение издержек [5].

Стимулирование направлено на мотивацию работника к эффективному и качественному труду, который обеспечивает успешное функционирование всего предприятия. А при улучшении качества работы организаций происходит и развитие всех отраслей экономики страны. И в итоге, стимулирование труда работников играет важную роль в экономическом развитии страны, в процветании национальной экономики.

С развитием социальных отношений в современном обществе меняются потребности людей и работников, в частности. В современной экономике помимо материального стимулирования большое значение имеют моральные стимулы и социальные льготы. Также, развиваются и меняются материальные формы стимулирования.

В России каждое предприятие стремится создать свою собственную модель стимулирования, подстраиваясь под реальные условия экономической среды. Некоторые компании создают новые способы и модели стимулирования

своих работников, не имеющие аналогов, а некоторые используют опыт зарубежной практики. Важно учитывать ряд требований, на которые следует ориентироваться при создании системы стимулирования:

- объективность: размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- предсказуемость: работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- адекватность: вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего коллектива, его опыту и уровню квалификации;
- своевременность: вознаграждение должно следовать за достижением результата как можно быстрее;
- значимость: вознаграждение должно быть для сотрудника значимым;
- справедливость: правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому сотруднику организации и быть справедливыми, в том числе с его точки зрения [3].

Стимулирование труда – способ управления трудовым поведением работника, состоящий в целенаправленном воздействии на поведение персонала посредством влияния на условия его жизнедеятельности, используя мотивы, движущие его деятельностью. Оно помогает мобилизовать трудовой и творческий потенциал, создать необходимую заинтересованность работников в росте индивидуальных результатов, повышению уровня их компетентности, способствует снижению удельного веса живого труда на единицу продукции и повышению качества выполняемых работ. [8].

Стимулирование призвано выполнять ряд следующих функций:

- экономическую (повышение эффективности производства);
- социальную (удовлетворение потребностей человека);
- социально-психологическую;
- воспитательную.

Множество ученых проводили исследования в этой области. Существует большое количество теорий, методов мотивации и стимулирования персонала.

Ф. Тейлор выделял как минимум три причины низкой производительности труда рабочих:

- классовую солидарность
- природную склонность человека работать медленно
- низкий уровень профессионального обучения и отсутствие точного инструктажа о наиболее эффективных методах работы.

Тейлор ввел понятие «урок» как форму оплаты труда. «Урок» представляет собой строго определенное ежедневное задание, норму выработки. То, что Тейлор считал «нормальной выработкой» выполняли лишь самые выносливые рабочие, всех остальных рабочих он предлагал переучивать или увольнять.

В гуманистическом подходе, представители которого являлись М. Фоллет, Ч. Барнард, Ф. Ротлисбергер, У. Диксон, Э. Мэйо, утверждалось, что для человека основными стимулами являются не материальные блага, а моральное удовлетворение, психологический комфорт, самоудовлетворение и другие психологические мотивы.

Концепция М. Фоллет наделять персонал властью, оказывать работникам скорее помощь, нежели жестко контролировать, предоставлять сотрудникам права независимо от их властных полномочий, работа по ситуации открыли новую эру в теоретических исследованиях.

Э. Мейо предложил идею о том, что осознание рабочим причастности к «команде» или коллективу, который работает в улучшенных условиях или условиях «патронажа», со стороны администрации предприятия, в значительной степени повышает производительность его труда. [4].

С. Адамс разработал теорию, в соответствии с которой адекватность вознаграждения оценивается по соотношению «входа» и «выхода». «Выход» - это зарплата, признание, продвижение по службе, другие выгоды, «вход» - это образование, усилия, способности. Индивидуальное соотношение «входа» и

«выхода» сравнивается с аналогичными пропорциями других членов рабочей группы или некой средней величиной по группе.

Выбор наиболее эффективных методов стимулирования в той или иной организации всегда являлся (и остается до сих пор) сложным, несмотря на многочисленные теории ученых всего Мира.

В России существует множество успешных организаций, в каждой из которых применяют свои методы стимулирования. Заработная плата является основным методом стимулирования работников.

В заключении можно сделать выводы, что для эффективной системы стимулирования необходимо:

- сбалансированное применение как стимулов материального, так и нематериального характера;
- в области материального стимулирования постоянно проводить мониторинг рынка заработных плат, совершенствовать систему вознаграждений, чтобы оплата труда специалистов банка была конкурентоспособной и не приводила к текучести кадров;
- в области морального стимулирования постоянно искать новые формы и методы работы, которые позволяют работникам банка чувствовать свою приверженность команде.

В целом, стимулирование труда работников организации имеет сложную поведенческую структуру. В выборе собственной линии стимулов отражается степень сопоставления интересов человека с целями и интересами организации. Стимулы выражают то, как работник понимает действительность, каким образом он определяет свое место в системе организации и что он считает наиболее значимым для воплощения своих профессиональных достижений. Отображая материальные и социокультурные компоненты среды организации в своем сознании и поведении, работник зеркально не копирует их, а соотносит их со своими интересами, потребностями и функциональными способностями.

В конечном итоге эффективное стимулирование труда работников приводит к успешному функционированию любой организации. Но

необходимо понимать, что в определенной отрасли экономики необходимо применять свои, специфические методы стимулирования, мы рассмотрели банковскую сферу, здесь самым мощным методом стимулирования в нашей стране является заработная плата, то есть материальное стимулирование.

Список использованной литературы:

1. Богатырёва М. Р., Гайнетдинова Д. И. Рынок труда Республики Башкортостан // Международный научно-исследовательский журнал: Research journal of international studies. – 2013. – № 5–2(12). – С. 34–36.].

2. Вершигора Е. Е. Менеджмент : учеб. пособ. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА. – 2009. – 283 с.

3. Каплан Р., Нортон Д. Стратегические карты: Пер. с англ. М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2005. 512 с.

4. Кибанов А.Я Мотивация и стимулирование трудовой деятельности - М.: ИНФРА-М, 2010.

5. Панасенко Е.В. Мотивация персонала // Складские технологии. – 2007. – № 4. – С. 64-68.

6. Токарева Е.А. повышение эффективности деятельности организации на основе совершенствования мотивации персонала в условиях рынка. – СПб.: Наука, 2008 – 542 с.

7. Трапицын С.Ю. Мотивация персонала в современной организации: уч. пос. – СПб., 2007.

8. Яценко Н.Е. Общественный словарь / Н.Е. Яценко. – СПб: Лань, 2007. – 704с.

18.12.2014 г.