

УДК 005.95/96

*Рынгацкая Татьяна Олеговна, студентка магистратуры
Образовательное учреждение профсоюзов высшего образования
«Академия труда и социальных отношений», Москва, Россия*

ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ МАТЕРИАЛЬНОГО И НЕМАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Аннотация: деятельность любого предприятия нацелена на извлечение максимальной прибыли, которая всецело зависит от качества предоставляемых товаров или услуг. Для реализации данного процесса каждому предприятию необходимо сформировать благоприятные условия для персонала, от которых напрямую зависит эффективность работы компании. Одним из самых важных факторов создания благоприятных условий труда является не только заработная плата, но и материальное и нематериальное стимулирование труда персонала.

Ключевые слова: стимулирование труда, заработная плата, оплата труда, нематериальное стимулирование, материальное стимулирование.

Abstract: the activity of each organization is aimed at obtaining maximum profit, which depends entirely on the quality of products or services provided. To implement this process, each organization needs to create favorable conditions for employees, on which the result of the company's activities directly depends. One of the most important factors in creating favorable working conditions is not only wages, but also material and non-material incentives for employees.

Keywords: labor incentives, wages, remuneration, non-material incentives, material incentives.

Проблемы стимулирования работников предприятий остаются весьма актуальными в настоящее время, поскольку результаты деятельности

предприятий зависят от правильно разработанных систем мотивации, особенно при внедрении в производство инновационных технологий и мер научно-технического прогресса. Стимулы играют огромную роль в деятельности компании, так как они направлены на мотивацию работников к выполнению эффективной и качественной работы, что не только покрывает затраты работодателя на организацию производственного процесса, оплату труда, но и позволяет получать определенную прибыль.

Булкина Н.В. определяет трудовое стимулирование как различные виды внешних воздействий, оказываемых в процессе управления на персонал с целью получения желаемых результатов [1].

Савенков И. Е. дает следующее определение стимулирования труда: "стимулирование труда - это процесс воздействия на трудовое поведение (мотивы) работника с использованием экономических, организационных и социально-психологических методов управления, учитывающих мотивы, движущие деятельностью работника" [8, с. 213].

В научной литературе, посвященной проблемам стимулирования труда, чаще всего встречается классификация стимулов на материальные и нематериальные (А. Егоршин, А. Кибанов, Т. Никонова, Ю. Одегов, Т. Соломандина, С. Шекшня, А. Федченко и др.) [3; 4].

Суть концепции стимулирования заключается в том, что любые действия работника должны иметь для него либо положительные, либо отрицательные, либо нейтральные последствия в зависимости от того, как он выполняет возложенную на него работу. Эти последствия действуют через человеческий разум. Но важно то, что разные люди реагируют на одни и те же стимулы по-разному и с разной степенью интенсивности, и одни и те же результаты могут быть получены как через вознаграждение, так и через наказание. Основными видами стимулирования труда являются:

- материальное стимулирование в денежной форме (оплата по тарифам и окладам, премии, доплаты и др.);

- материальное стимулирование различными материальными благами (квартирами, предметами быта и др.);
- нематериальное [5].

Рассмотрим подробно особенности использования видов стимулирования в системе оплаты труда персонала.

Место и роль финансовых стимулов в бизнесе трудно переоценить. Для менеджера она выступает мощным рычагом управления. Что касается сотрудников, то на них влияют сразу несколько факторов: сами деньги, которые позволяют им получать определенные блага от жизни, фактор оценки эффективности, который заставляет их поддерживать определенное качество работы, и фактор социальной значимости - как в собственном коллективе, так и в различных социальных кругах.

Материальное стимулирование направлено на мотивацию работников к эффективной и результативной работе, что позволяет им не только получать определенную прибыль, но и покрывать расходы работодателя.

Дополнительные выплаты, надбавки к заработной плате, компенсации и бонусы являются важными инструментами материального стимулирования [2, с. 123]:

Доплаты характеризуются особенностями форм материального стимулирования, доплаты являются формой вознаграждения за дополнительные результаты труда.

Надбавка к заработной плате - это денежная выплата сверх нормированной заработной платы, которая стимулирует работника к повышению эффективности труда.

Дополнительные выплаты к тарифным ставкам позволяют стимулировать эффективность работы сотрудника. Надбавка создает стимулы, которые являются относительно долгосрочными. Но для его эффективного функционирования предприятию необходимо иметь четкую систему аттестации работников всех категорий с выделением определенных признаков или даже

критериев установления того или иного вида доплаты и с широким участием в этой работе трудового коллектива.

Компенсация - денежные выплаты, устанавливаемые в целях возмещения работникам расходов, связанных с исполнением ими служебных обязанностей [6].

Наиболее важным направлением материального денежного стимулирования является премирование. Премия поощряет особые повышенные результаты труда, а ее источником является фонд материального стимулирования.

Компоненты неденежной системы стимулирования можно разделить на две группы: те, которые необходимы работодателю, и те, которые необходимы лично работнику [7, с. 215]. При этом многие из них нужны обеим сторонам трудовых отношений одновременно, и их "вес" может составлять от трети до половины заработка. Например, медицинское страхование сократит число часто болеющих сотрудников, а мобильный телефон, который может быть оплачен предприятием частично или полностью, позволит его должностным лицам в полной мере привлекать сотрудников к решению вопросов, входящих в их компетенцию, даже в нерабочее время.

Рассмотрим направления нематериального стимулирования персонала. Это может быть организационное, моральное и стимулирующее свободное время.

Моральные стимулы - это регуляция поведения работника, основанная на объектах и явлениях, отражающих социальное признание. Моральные стимулы могут включать предметы личного пользования с благодарственными надписями: медали, знаки отличия, почетные грамоты или кубки.

Организационная мотивация основана на реализации творческого потенциала, который позволяет сотруднику достичь профессионального роста и личностного развития.

Поощрение свободного времени проявляется в таких формах, как: дополнительный выходной, отпуск в удобное время, сокращение

продолжительность рабочего дня за счет повышения производительности труда.

Таким образом, можно сделать вывод, что стимулирование труда сотрудников организации имеет сложную поведенческую структуру. Выбор собственной линии стимулирования отражает степень соответствия интересов человека целям и интересам организации. Стимулы выражают то, как работник понимает действительность, как он определяет свое место в системе организации и что он считает наиболее важным для реализации своих профессиональных достижений.

Библиографический список:

1. Белашова В. В. Моральные и материальные виды стимулирования // инновационная наука, 2017, Вып. 2, №. 4.
2. Ветлужских, Е. Мотивация и вознаграждение: инструменты. Методы. Практика / Е. Ветлужских. - М.: Альпина Паблишер, 2016. - 149 с.
3. Егоршин А. П. мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учеб.пособие. - М.: ИНФРА-М, 2018.
4. Кибанов А. Я. Методология мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации [Текст] / А. Я. Гончаров. Кибанов // управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. - 2014. - № 1 (10). - с. 5-10.
5. Кирильченко А. А., Лимарева О. А., Попович В. В. Развитие системы мотивации труда на предприятиях сферы услуг // экономика устойчивого развития. - 2019. - №3 (39).
6. Миненкова З. В. Материальное стимулирование в организациях на современном этапе // Политика, Экономика и инновации. - 2017. - №7 (17).
7. Ребров А. В. Мотивация и вознаграждение. Современные модели и технологии: Учеб. пособие / А. В. Ребров. - М.: ИНФРА-М, 2018. - 240 с.

8. Савенков И. Е. Понятие и сущность мотивации и стимулирования трудовых ресурсов предприятия [Текст] / И. Е. Савенков // Вестник Тверского государственного технического университета. - 2014. - с. 209-215.