

## **ПРОБЛЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА И СПОСОБЫ ИХ РЕШЕНИЯ**

**Козлова Е.А., Красота М.С.**

**Могилевский государственный университет продовольствия  
г. Могилев, Беларусь**

Для достижения целей эффективного управления трудовыми ресурсами применяются и используются мотивационные аспекты.

Мотивация персонала является одним из основных средств наиболее оптимального использования трудовых ресурсов, без чего нельзя осуществлять эффективную деятельность предприятия. Следует отметить, что работа с персоналом – это, в первую очередь, работа с постоянными изменениями, которые дают возможность корректировки и улучшения системы стимулирования [1].

От четко разработанных систем стимулирования и мотивации зависит не только социальная и творческая активность работников, но и конечные результаты деятельности предприятий в их многогранной социально-экономической деятельности и, особенно в области внедрения в производство инновационных процессов, мероприятий научно-технического прогресса [2].

При изучении процесса стимулирования персонала, были выявлены наиболее значимые проблемы последнего времени:

1 незначительная гибкость системы оплаты труда.

Данную проблему можно решить введением современных форм вознаграждения, которые зависят от результатов трудовой деятельности.

Таковыми формами являются гибкие системы оплаты, где наряду с постоянной частью заработка есть переменная часть в виде участия в прибылях, коллективных премий и т.д. [3].

2 отсутствие объективности при оценке личностных качеств, показателей эффективности работы сотрудника. Система стимулирования на предприятии должна четко определять свои цели, устанавливать виды стимулирования в соответствии с достигаемыми результатами, определять систему оценки, период и сроки выплат вознаграждения. Любые виды стимулирования должны быть целевыми и гласными, потому что ожидать от сотрудников улучшения эффективности и качества выполняемой работы можно только тогда, когда они знают, что их труд оплачивается справедливо.

3 неэффективная оплата труда вследствие необъективности, а именно необоснованное соотношение уровней оплаты труда у специалистов и руководителей. Что приводит к недовольству со стороны персонала в отношении размера существующей оплаты труда.

Оплата труда данных категорий работников должна быть основана на принципах, описанных ранее, но с применением специфических для этих категорий работников показателей, учитывающих уровень ответственности, сложность решаемых задач, число подчиненных и т.д.

Для решения данных проблем необходимо создать эффективную систему стимулирования. Для чего необходимо придерживаться принципов, таких как: комплексность, системность, регламентация, специализация, стабильность [4].

Системность помогает сбалансировать систему стимулирования.

Специализация значит распределение обязанностей и функций. Данный принцип может быть значимой причиной для повышения производительности труда.

Регламентация определяет все положения и правила, ссылаясь на которые должен действовать каждый сотрудник.

Стабильность включает в себя отсутствие высокой текучести кадров, постоянство коллектива, устойчивость. Данный принцип позволяет обеспечить непрерывность работы организации. Поэтому нужно руководствоваться необходимостью привлечения и сохранения на длительный срок высококвалифицированных работников, повышения производительности труда и повышения качества выпускаемой продукции, увеличения отдачи от вложений в персонал, повышения заинтересованности работников не только в личных успехах, но и в успехах всего предприятия в целом и, наконец, повышения социального статуса работников.

Помимо вышеприведенных принципов не стоит забывать о некоторых правилах управления мотивацией. Приветствуется вознаграждение промежуточных результатов, так как данный способ усиливает стремление сотрудника эффективно и качественно выполнить предлагаемую работу. Нежелательно поощрять сотрудника в особо крупных размерах, так как это может вызвать зависть других сотрудников, премирование лучше производить частями и небольшими размерами. Так же здоровая конкуренция в коллективе благоприятно влияет на самомотивацию и саморазвитие персонала. Предоставлять сотруднику свободу выбора, право принимать решения. Самостоятельность так же мотивируют сотрудника, придают уверенность в своих действиях. Необходимо помнить и учитывать особенности каждого сотрудника и на основе этого выбирать форму стимулирования, которая может быть не только материальной, но и нематериальной, например, признание начальством, повышение квалификации, обучение сотрудника за счет организации и т.д. [4].

Таким образом, именно с применением гибких систем оплаты труда, с использованием объективной оценки рабочего места, должностных обязанностей и объективной оценки личности каждого работника может быть преодолено негативное отношение персонала организации к существующей системе оплаты их труда и размеру этой оплаты.

Творческий подход, наблюдательность, изобретательность работников, заинтересованных в успехе своей организации, позволяет организации успешно достигать наивысших результатов в своей деятельности и развиваться. В свою очередь отсутствие четко разработанной системы стимулирования работников и наличие в ней многочисленных проблем и недочетов, приведет к снижению заинтересованности работой, снижению производительности труда, росту коэффициента текучести кадров и т.д.

### **Литература**

1 Проблемы стимулирования труда и способы их решения [Электронный ресурс]. Дата доступа: 21.01.2018. Режим доступа: <https://interactive-plus.ru/ru>.

2 Проблемы в системе материального стимулирования труда [Электронный ресурс]. Дата доступа: 19.01.2018. Режим доступа: <http://www.buideconomic.ru>.

3 Экономика предприятия / под общ. ред. А.И. Ильина, В.Н. Волкова. – М.: Новое знание, 2003. – 677 с.

4 Даянц Д.Г., Романова Н.П. Управление персоналом на горных предприятиях / Д.Г. Даянц, Н.П. Романова. – М.: Издательство Московского государственного горного университета, 2007. – 302 с.