

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПРОБЛЕМЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

Козлова Е.А., Красота М. С.
Могилевский государственный университет продовольствия
г. Могилев, Беларусь

Стимулирование – метод управления трудом, основанный на фактической структуре ценностных ориентаций и интересов работника и призванный более полно реализовать имеющийся трудовой потенциал [1]. Для того, чтобы достичь максимальной производительности труда необходимо, чтобы система стимулирования труда соответствовала по своей структуре системе мотивации работников предприятия.

Система материального стимулирования труда включает в себя совокупность материальных стимулов работодателя, направленных на внутренние мотивы работников для стимулирования с целью повышения производительности труда и улучшения результатов деятельности предприятия.

Система материального стимулирования труда основана на связи внутренних и внешних стимулов, различного рода факторов, влияющих на побуждение сотрудника к труду. Это также подтверждает утверждение ряда экономистов о том, что «успех фирмы зависит, прежде всего, от эффективности труда персонала, что в свою очередь, определяется системой стимулов труда организации и уровнем мотивированности работников» [2].

Стимулирование труда должно соответствовать потребностям, интересам, способностям работника, то есть механизм стимулирования должен коррелироваться с механизмом мотивации работника. Стимулирование труда можно считать эффективным только в том случае, когда уровень отдачи работников соответствует уровню заработной платы. Стимулирование направлено на повышение эффективности работы, улучшение ее качества.

В построении эффективной системы стимулирования труда заинтересованы все участники трудовых отношений. Собственник нацелен на повышение прибыли, сокращение издержек, выполнение целей компании, минимизацию расходов на персонал без потери качества труда, минимизацию собственных усилий на стимулирование персонала. Как правило, собственники ориентированы на более широкое применение нематериального стимулирования. Однако, материальное стимулирование является более эффективным при реализации целей и задач, поставленных перед работниками.

Представители менеджмента компании заинтересованы в повышении продуктивности труда, максимизации собственного вознаграждения, защите интересов подчиненных, наличии заинтересованного и лояльного персонала, снижении текучки персонала, уменьшении времени простоев. На данном уровне эффективно сочетание материального и нематериального стимулирования как инструмента реализации поставленных задач.

Персонал стремится к повышению доходов и количеству льгот при минимизации усилий, прозрачным правилам получения доходов и льгот, возможности увеличить заработок, стабильности, возрастанию удовлетворенности работой. Сотрудники организации заинтересованы, в первую очередь, в материальном стимулировании, хотя нематериальные бонусы также воспринимаются положительно.

Материальное стимулирование может включать элементы неденежного стимулирования, такие как оплата сотовой связи, предоставление служебного транспорта, мобильного телефона, переносного компьютера, предоставление обязательной медицинской страховки, льготное питание, абонемент в спортивный клуб и другие.

При анализе состояния материального стимулирования на ряде предприятий были выявлены следующие проблемы:

- несоответствие ожиданий работников размеру материального вознаграждения за дополнительно выполненную работу;
- субъективность при назначении материального вознаграждения за аналогичные виды работ разным работникам;
- отсутствие четкого понимания работником ожидаемого размера бонусов за выполняемую работу.

Для решения указанных проблем рекомендуется в организациях разрабатывать четкую систему критериев для определения размера материального стимулирования, что позволит нивелировать влияние субъективизма, сделать прозрачной систему определения размера материального стимулирования. Любые виды стимулирования должны иметь цель и гласность, так как только если сотрудники знают, что их труд оплачивается справедливо, то можно ожидать от них улучшения эффективности и качества выполняемой работы.

Все формы и системы стимулирования сотрудников должны быть направлены на эффективную деятельность предприятия, постоянное ее развитие. Как следствие этого, кадровая политика организаций должна быть направлена на привлечение высококвалифицированных, амбициозных и целеустремленных сотрудников на долгосрочную перспективу, повышение производительности труда и качества выпускаемой продукции, что напрямую зависит от эффективной работой сотрудников, ориентации на достижение не только личных целей и интересов, но и задач всего предприятия в целом.

Литература

1 Антипина В. Концептуальные основы проблемы стимулирования персонала [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/blog/konceptualnye-osnovy-problemy-stimulirovaniya-personala>. Дата доступа: 21.01.2018.

2 Ильина Г.В. Современное состояние системы материального стимулирования труда / Г.В. Ильина // Проблемы современной экономики, 2007. – № 3 (23). [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=1610>. Режим доступа: 21.01.2018.

3 Логвенкова Д.А. Проблемы стимулирования труда и способы их решения / Д.А. Логвенкова, И.А. Дымова // Инновационные технологии в науке и образовании : материалы IX Междунар. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 15 янв. 2017 г.). В 2 т. Т. 2 / редкол.: О.Н. Широков [и др.] – 2017. – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2017. – № 1 (9). – С. 131-133.

4 Экономика предприятия [Электронный ресурс]: Режим доступа: [<http://www.iprbookshop.ru/23085>]. Дата доступа: 23.01.2018.

5 Шубина Н.А., Станис Д.В. Материальное и нематериальное стимулирование труда: организационный опыт и общественное мнение / Н.А. Шубина, Д.В. Станис // Научное сообщество студентов XXI столетия. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ: сб. ст. по мат. XXIII междунар. студ. науч.-практ. конф. № 8(23). URL: [http://sibac.info/archive/economy/8\(23\).pdf](http://sibac.info/archive/economy/8(23).pdf) (дата обращения: 01.03.2018).