

ВЛИЯНИЕ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАБОТЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

И.Р. Крушницкая, студент

Научный руководитель: Е.В. Вылегжанина, канд. экон. наук, доцент

Кубанский государственный университет
(Россия, г. Краснодар)

DOI: 10.24411/2500-1000-2018-10372

Аннотация. Статья посвящена вопросам стимулирования труда работников коммерческой организации. Авторами перечислены элементы стимулирования труда, а именно: виды, функции и т.д. В рамках выполненного исследования сформулированы предложения по улучшению механизма стимулирования труда.

Ключевые слова: предприятие, стимулирование труда, поощрение, механизм, трудовой потенциал.

Стимулирование – один из наиболее важных терминов современности. В данной статье попытаемся подробно изложить, почему без использования данного механизма предприятие становится на путь саморазрушения.

Актуальность темы определяется тем, что основу эффективности национальной экономики современной России, составляет именно трудовой потенциал страны. Для обеспечения хорошего функционирования такого механизма, необходим постоянный контроль за деятельностью предприятий, чтобы избежать случаев, когда заработные платы вообще не выплачиваются, либо они настолько отличаются от установленного государством минимального размера труда, что люди фактически не могут нормально существовать.

Для начала анализа нам следует понять, что такое стимулирование труда. Виханский О.С. и Наумов А.Н. стимулированием называют «внешней мотивацией, при которой деятельность человека находится под воздействием мотивов, побуждающих работника к решению поставленной перед ним задачи»

Макаренко Т.Д. рассматривает стимулирование как процесс внешнего воздействия на всякую социальную систему, будь то человек или коллектив.

Профессор Н.А. Волгин считает, что стимулирование – есть «побуждение к

действию, это интерес, выступающий формой реализации потребностей» [1].

Попытаемся сформировать данное определение самостоятельно. Стимулирование труда – это побуждающий к рабочему процессу механизм активизации персонала, как правило, носящий материальный характер.

В основе любых видов стимулирования лежат показатели, объективно отражающие результаты работы сотрудников и механизм, в котором они увязываются с поощрением в виде вознаграждения [2].

Как правило, успех и развитие деятельности предприятия во многом зависит от его работников. Вот почему необходимо уделять большое внимание всем механизмам поощрения сотрудников.

Целью стимулирования является не целиком и полностью заставить человека работать, а побудить его выполнять больше, качественнее ту работу, которую по трудовому договору обязан выполнять сотрудник [3].

Именно стимулирование помогает работнику реализовать себя не только как работника, но и как личность.

Существуют два основных вида стимулов:

- материальные (денежное и не денежное);
- нематериальные (моральные).

Из названий понятно, что материальные стимулы – это денежное поощрение, такое

как: заработная плата, различного вида премии и т.д. Также сюда относятся и не денежное поощрение, например: различного вида субсидии (места в школах, детских садах для детей), оплата транспорта и т.д.

Что касается нематериальных стимулов, то это те поощрения, которые не обязательно выражены в денежной форме, сюда относятся социальные, моральные стимулы. Например: служебный рост, уважение и т.д.

Мировой опыт показывает, что материальные и моральные стимулы могут быть взаимоисключающими, они должны дополнять друг друга [3].

Сейчас большинство крупных компаний ведет политику морального поощрения своих работников. По их мнению, для получения максимальных результатов не нужно насаждать на своих специалистов. Все дело в корпоративной политике. То есть, работник должен понимать, чем выше его эффективность, тем больше привилегий он сможет получить.

Данному примеру последовала Японская компания «Hime & Company». Она ввела особую привилегию для работников. Суть ее заключается в том, что чем быстрее работник выполняет свою работу, тем раньше он сможет уйти. Причем весь рабочий день, несмотря на ранний уход, будет оплачен [6].

Существуют крупные компании, которые придерживаются идеи, что необходи-

мо дать своему работнику как можно больше поощрений. Конечно, с условием, что работник принесет определенный результат своей компании.

Примером послужит крупная компания «МТС». Благодаря грамотному менеджменту в данной компании существует большое количество поощрений работников. К их числу относятся различные конкурсы между сотрудниками, пикники, турпоходы и т.д. Единственным условием является выполнение поставленной перед работником цели. Если сотрудник ее не выполняет, он будет подвергнут определенным санкциям, зачастую материальным [5].

Проанализировав приведенные выше примеры, можно сделать вывод, что моральные и материальные стимулы одинаково сильны. Все зависит от субъекта, времени и места воздействия этих факторов. В целом следует понимать, что система морального и материального стимулирования труда персонала подразумевает под собой комплекс мер, направленных на повышение трудовой активности работников. Еще Л. Якокка писал: «Когда речь идет о том, чтобы предприятие двигалось вперед, вся суть в мотивации людей» [6].

Таким образом, стимулирование труда работников является необходимостью для того, чтобы предприятие работало эффективно.

Библиографический список

1. Демидова Н.В. Как повысить результативность труда сотрудников: практическое пособие. – М.: Дашков и Ко: Вест Кей, 2014.
2. Федин В. К. Взаимосвязь материальных и моральных стимулов к труду / В.К. Федин. – М.: Экономика, 2015.
3. Петренко Е.П., Хрипкова Т.П., Сентябова Т.А. Материальное стимулирование – ключевой фактор управления мотивацией, 2014.
4. Зулкарнеева В. В. Стимулирование персонала как метод повышения трудового потенциала организации [Текст] // Актуальные вопросы экономики и управления: материалы V Междунар. науч. конф. – М.: Буки-Веди, 2017.
5. Официальный сайт ПАО «МТС» – [Электронный ресурс]. URL: <https://kuban.mts.ru/> (дата обращения: 01.05.2018).
6. Кибанов А. Я. Экономика и социология труда: учебник / А. Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2010.

**THE INFLUENCE OF STAFF INCENTIVES ON THE EFFICIENCY
OF THE ENTERPRISE**

I.R. Krushnitskaya, *student*

Supervisor: *E.V. Vylegzhanina, candidate of economic sciences, docent*

Kuban state university

(Russia, Krasnodar)

***Abstract.** The article is devoted to the issues of stimulating the labor of workers of a commercial organization. The authors list the elements of labor incentives, namely: types, functions, etc. Within the framework of the study, proposals were made for improving the labor incentive mechanism.*

***Keywords:** enterprise, labor stimulation, encouragement, mechanism, labor potential.*