

УДК 331.108 (06)

*Немцов И.С.*

*студент*

*5 курс, направление «Экономика»*

*Шахтинский автодорожный институт (филиал)*

*ЮРГПУ (НПИ) им. М.И. Платова*

*Россия, г. Шахты*

*Зверев Д.А.*

*студент*

*2 курс, направление «Электротехника и электроэнергетика»*

*Шахтинский автодорожный институт (филиал)*

*ЮРГПУ (НПИ) им. М.И. Платова*

*Россия, г. Шахты*

*Иванов Алексей Александрович, канд. юрид. наук*

*доцент кафедры «Экономика и управление»*

*Шахтинский автодорожный институт (филиал)*

*ЮРГПУ (НПИ) им. М.И. Платова*

*Россия, г. Шахты*

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МАТЕРИАЛЬНОГО И  
МОРАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ КАК  
ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ПРЕДПРИЯТИЯ**

В данной статье раскрывается сущность и методы материального и морального стимулирования труда работников. Обоснованы подходы к построению системы стимулирования труда работников.

**Ключевые слова:** материальное и моральное стимулирование, труд, предприятие, работник.

*Nemtsov I.S.*

*5 year student*

*Field of Study “Economics”*

*The Shakhty Branch of M.I. Platov South-Russia*

*State Polytechnic University (NPI)*

*Russia, Shakhty*

*Zverev D.I.*

*2 year student*

*Field of Study “Electrical engineering and power engineering”*

*The Shakhty Branch of M.I. Platov South-Russia*

*State Polytechnic University (NPI)*

*Russia, Shakhty*

*Ivanov A.A., Candidate of Legal Sciences*

*Associate professor*

*The Shakhty Branch of M.I. Platov South-Russia*

*State Polytechnic University (NPI)*

**IMPROVEMENT OF THE SYSTEM OF MATERIAL AND MORAL  
STIMULATION OF WORK OF EMPLOYEES AS A FACTOR OF  
INCREASING THE EFFICIENCY OF THE COMPANY**

This article describes the essence and methods of material and moral incentives for workers. The approaches to the construction of a system of incentives for workers are substantiated.

Key words: material and moral stimulation, labor, enterprise, employee.

Стимулирование труда – это материальная и моральная основа мотивации персонала, представляющая собой комплекс мер, применяемых для повышения эффективности труда работников. Стимулирование труда

рабочих играет очень важную роль не только в развитии экономики, но и в организации деятельности предприятия, так как это дает большой толчок в мотивации коллектива к эффективной и качественной работе.

В нашем современном мире с развитием общественных отношений меняются и приоритеты работников. Если раньше главным стимулом для квалифицированного рабочего была его заработная плата, то сейчас, кроме этого также немаловажными являются и моральные стимулы. Если работника мотивировать только материально, то в скором времени он потеряет всякий интерес к своей профессиональной деятельности.

Стимулирование персонала предполагает не только материальное вознаграждение за труд, но и формирование работника как личности и его вовлеченности в рабочий процесс всего предприятия.

Разработка системы материального и морального стимулирования труда работников выступает фактором повышения эффективности деятельности предприятия в целом. Стоит отметить, что грамотно выстроенная система мотивации позволяет компаниям не только удерживать квалифицированных специалистов, но также привлекать молодых работников, способствовать их саморазвитию и успешному карьерному росту, формируя таким образом кадровый резерв управленческих кадров.

В нашей стране практически перед всеми руководителями предприятий остро встает вопрос о том, какие нужно использовать новые инструменты, чтобы как можно больше повысить эффективность производства. Для этого нужно разработать целый ряд мероприятий, обращенный на качественное управление персоналом и экономическую стабильность предприятия. Самым главным стимулом на сегодняшний день является материальное вознаграждение. Материальное вознаграждение повышается в зависимости от объема выполненной работы и достигнутых результатов хозяйственной деятельности

предприятия. В связи с этим смысл основных методов материального стимулирования заключается в следующем:

- повышение заработной платы труда путем премирования за выполнение установленных показателей деятельности для соответствующего подразделения или конкретного работника в процессе трудового месяца. Заработная плата является главным критерием, так как она должна способствовать конкуренции между всеми предприятиями за опытных квалифицированных специалистов.

- получение льгот и пособий, в тех компаниях, где они имеются. К ним относятся частичное или полное погашение расходов за питание и проживание рабочих, переезд в другой город или страну, надбавок и премий за продуктивный и успешный труд, выдача кредитов и ссуд без процентов. Данные меры являются отличными стимулами, так как вместе с достойной оплатой труда, компании и некоторые предприятия заботятся о своих сотрудниках, наглядно демонстрируя то, что работодатели действуют в интересах работников своей организации.

Наряду с материальными выделяют следующие методы морального стимулирования:

- создание идеальных и безопасных условий труда для комфортного рабочего процесса. Это очень важно для тех предприятий и компаний, где работа происходит в сложных и экстремальных условиях, например на северном полюсе, в шахтах.

- создание приятной и дружелюбной атмосферы среди сотрудников предприятия, устранение борьбы между подчиненными и начальством. Данный критерий подразумевает то, что различные компании и предприятия устраивают корпоративные вечеринки, благотворительные, спортивные мероприятия и акции, играют в различные игры. В результате этого коллектив становится сплоченнее, создается взаимопонимание и

чувство поддержки между каждым членом команды, что в конечном итоге значительно повышает эффективность рабочего процесса.

- повышение степени квалификации работника за трудовые успехи, потому как увеличивается не только его зарплата, но и мотивация трудиться дальше на благо организации, продвигаться всё дальше и дальше по карьерной лестнице, тем самым повышая свой трудовой стаж, накапливая опыт, знания, навыки.

Главной целью формирования, функционирования и совершенствования системы стимулирования труда является достижение определенных результатов и выполнение задач, стоящих перед предприятием. К ним можно отнести: объем получаемой выручки, эффективность рабочего процесса, снижение себестоимости продукции, модернизацию и расширение предприятия и т.д. Для того чтобы определить насколько была достигнута цель, экономисты проводят анализ трудовых ресурсов предприятия, показывающий в какой степени оправданы расходы на материальное и моральное стимулирование работников предприятий, на сколько изменились эффективность труда рабочих, прибыль с продажи товаров, качество самого товара и т.д.

Параметры эффективности стимулирования труда всех предприятий и компаний для различных групп работников и отраслей отличаются друг от друга. Выражается это в том, что у всех людей разные темпераменты, настроения, взгляды на интересующие их вещи. Поскольку мотивация несёт больше всего индивидуальный характер, трудно находить работников, чьи интересы и взгляды полностью совпадали бы между собой. В частности, можно отметить, что ни один человек не бывает полностью предсказуемым, потому что его потребности трудно явно выделить и предугадать. Поэтому процесс появления и исчезновения потребностей каждой отдельной личности очень изменчив. В связи с этим проводят социологический опрос в виде анонимного анкетирования для

сотрудников предприятий и компаний с целью выяснить, устраивает ли их материальное и моральное стимулирование, удовлетворены ли они рабочим процессом. В итоге руководители обобщают результаты анонимного опроса и получают общее представление о настроениях работников. Проанализировав данные результатов опроса, руководство делает выводы о том, насколько качественно исполнялась программа стимулирования труда работников, какую пользу она принесла сотрудникам и компании в целом.

Такого рода исследования проводятся специально, для того чтобы выяснить причины недовольства рабочим процессом, нежелания сотрудников предприятия исполнять свои обязанности и, в конечном счете, найти пути решения указанных проблем для улучшения качества труда работников.

В целях усовершенствованию системы морального и материального стимулирования труда работников и повышения эффективности деятельности предприятия можно предложить ряд следующих мер:

- разработать внутри фирмы виртуальную валюту, эквивалентную денежной единицы (например, 1 балл или бонус равен 100 рублям), которые присваиваются работнику в течение года за определенные успехи в работе, способствовавшие увеличению прибыли и эффективности работы предприятия. По истечению года от суммы набранных баллов работнику выплачивается вознаграждение в виде наличных или ценных подарков.

- возобновить забытую традицию морального стимулирования работников – размещение фотографий сотрудников, принимающих активное участие в жизни предприятия и имеющих высокие производственные показатели своей профессиональной деятельности, на доске почёта. Такая мера совместно с материальным поощрением данных сотрудников послужит хорошим стимулом для мотивации остальных сотрудников предприятия.

- внедрить систему материального стимулирования по результатам выполнения показателей деятельности подразделений предприятия .

Таким образом, система стимулирования труда работников предприятия актуальна во все времена и нуждается в периодическом обновлении, чтобы получать адекватный отклик со стороны персонала. С развитием различных инноваций возникают новые системы стимулирования, но также нельзя сбрасывать со счетов проверенные годами способы стимулирования работников на предприятии. Система стимулирования имеет двойственное значение: с одной стороны, она мотивирует работника для личностного роста и развития на предприятии, а с другой стороны, плодотворные результаты деятельности сотрудников благотворно влияют на процесс функционирования самого предприятия.

#### Список использованных источников

1. Лобанова, А.М. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / А.М. Лобанова // Кадровик.-2009.-№9.-С.22-27.
2. Попов, Д. Вознаграждение по потребностям / Д. Попов // Управление персоналом.-2009.-№6.-С.34-41.
3. Прошкин, Б.Г. Стимулирование труда как социальный обмен / Б.Г. Прошкин // Управление персоналом.-2008.-№9.-С.42-44.
4. Холодков, А.В. Особенности мотивации персонала крупных промышленных предприятий / А.В. Холодков // Управление персоналом.-2008.-№12.-С.42-46.
5. Сербиновский Б.Ю., Гаврилюк Г.В., Захаров С.В. Центр коучинга в механизме управления самодостаточным развитием инновационного потенциала экономической системы // Стратегическое управление инновационным потенциалом организации / под ред. А.В. Бабкина. СПб.: СПбГПУ, 2010. С. 310-343.

6. Букреев, А. М. и др. Антикризисное управление на предприятии в условиях обострения глобальной конкуренции: монография / А. М. Букреев, В. Н. Гончаров, Т. Н. Рыбина и др. - Минск: Мисанта, 2012. - 434 с.

7. Резинкина С.Г., Сербиновский Б.Ю., Захаров С.В. Модели анализа безработицы. Ростов н/Д.:Изд-во СКНЦ ВШ АПСН, 2006.