

УДК 331.2

Миненкова Зинаида Вячеславовна, магистрант 2 курса факультета экономики и менеджмента КГУ, направление подготовки «Экономика», программа «Экономика фирмы и отраслевых рынков»

e-mail: minenkova.zina@mail.ru

Сукманов Эдуард Валентинович, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики КГУ

e-mail: edik-24@yandex.ru

МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ В ОРГАНИЗАЦИЯХ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Аннотация: в статье затрагиваются актуальные вопросы формирования системы материального стимулирования на современном этапе. Исследуются особенности и задачи материального стимулирования. В статье используются материалы публикаций в периодической печати по данной проблематике.

Ключевые слова: мотивация, персонал, материальное стимулирование, управление персоналом.

Minenkova Zinaida Vyacheslavovna, undergraduate 2 courses of faculty of economy and management KGU, direction of preparation "Economy", "Economy of Firm and Branch Markets" program

e-mail: minenkova.zina@mail.ru

Sukmanov Eduard Valentinovich, Candidate of Economic Sciences, associate professor of economy of KGU

e-mail: edik-24@yandex.ru

MATERIAL STIMULATION IN THE ORGANIZATIONS AT THE PRESENT STAGE

Summary: in article topical issues of formation of system of material stimulation at the present stage are raised. Features and problems of material stimulation are investigated. In article materials of publications in periodicals on this perspective are used.

Keywords: motivation, personnel, material stimulation, human resource management.

Каждое предприятие использует свою систему мотивации персонала и

стимулирования для улучшения трудоспособности коллектива. Но не все системы приносят желаемый результат. В итоге руководство определенных компаний начинает понимать – необходимо совершенствовать используемую систему стимулирования.

При создании либо модернизации системы необходимо учитывать определенные требования, которые выдвигаются в отношении стимулирующих методов: объективность; бонус прямо зависит от вложенных усилий сотрудника; предсказуемость; сотруднику необходимо понимание, для чего работает; адекватность; необходима соразмерность бонусов вложенному труду; своевременность; необходимо, чтобы следовали бонусы по возможности быстрее после выполнения работником соответствующей работы; значимость бонуса для работника; справедливость; необходимо заранее оговаривать и выполнять правила получения бонусов.

К негативным последствиям потенциально могут приводить сотрудники, работающие в компании уже на протяжении длительного периода. Нужно особое внимание уделить вопросам их мотивации, учитывая возможное снижение производительности со временем. Такое отношение со стороны опытных работников может негативно сказываться на мотивации других [1, с.62].

Стимулы могут быть коллективными или индивидуальными, материальными или нематериальными. Материальные стимулы представлены денежными и неденежными. Денежные включают зарплату, компенсации, премии, надбавки и доплаты. Денежные включают бытовое обслуживание, жилье, путевки и условия труда.

Основным фактором подобного стимулирования является заработная плата сотрудника. Она составляет главную часть его дохода, но обычно включает в себя несколько частей: постоянную ставку, оклад и различные доплаты и премии. При наличии устойчивой прямой связи между получаемым материальным вознаграждением и производительностью труда денежное вознаграждение является хорошим стимулом для персонала. Однако эффективность системы материального стимулирования в значительной степени зависит от того, насколько справедливой она воспринимается сотрудниками [2, с.20].

Помимо денежных выплат, экономическое стимулирование включает в себя следующие виды материальных поощрений: строительство или выделение в пользование сотрудникам квартир, гаражей, дач на бесплатной основе или с частичной оплатой; покупка для персонала по льготам продукции широкого спроса (машин, бытовой техники); оплата транспортных расходов; выдача на льготных условиях займов; дополнительное (негосударственное) пенсионное

обеспечение; представление отсрочки платежей за товары и услуги самого предприятия.

Однако активность персонала при материальном стимулировании должна быть поддержана с помощью других стимулов. Иначе, как показывает практика, мотивация неуклонно снижается.

На практике для эффективного управления мотивацией персонала руководству организаций имеет смысл одновременно применять несколько методов стимулирования или использовать в работе их комбинации. Так как использование только материальных стимулов не позволяет в полной мере мобилизовать активность сотрудников на достижение целей предприятия. В заключение стоит подчеркнуть, что грамотное осуществление программ нематериального стимулирования позволит работодателям получить максимальный мотивирующий эффект, что прямо скажется на прибыли компании. Новые подходы к стимулированию приносят в деятельность сотрудников массу позитивных моментов. Они способствуют развитию творческого потенциала специалистов, повышению качества их трудовой жизни, ведут к демократизации управления бизнесом и удовлетворению высших потребностей – в принадлежности, признании, причастности, самовыражении и самоутверждении [3, с.18].

Список источников:

1. Золотова, Е. В. Повышение конкурентоспособности предпринимательских структур с использованием мотивационного механизма [Текст] / Е.В. Золотова; С.А. Шапиро. - М.|Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 115 с.
2. Иванников, В.А. Порождение деятельности и проблема мотивации [Текст] / В.А. Иванников // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология: Научный журнал. - 2015. - № 2. - С.15-22.
3. Ловчева, М. В. Оценка эффективности системы стимулирования персонала: показатели, методы, практические рекомендации [Текст] / М.В. Ловчева // Мотивация и оплата труда. -2015. - № 1. - С. 14-26.