

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

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

Аннотация: в статье затрагиваются актуальные вопросы организации материального стимулирования на предприятиях. Исследуются положительные стороны внедрения системы материального стимулирования в торговле и других отраслях. 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

FEATURES OF THE ORGANIZATION OF MATERIAL STIMULATION AT THE ENTERPRISES

Summary: in article topical issues of the organization of material stimulation at the enterprises are raised. Positive sides of introduction of system of material stimulation in trade and other branches are investigated. In article materials of publications in periodicals on this perspective are used.

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

Материальное стимулирование персонала широко используется в странах, имеющих развитую экономику. Методы материального стимулирования применяются с целью поощрения сотрудников.

Те системы оплаты, которые подразумевают выдачу премий и бонусов, не носят всеобъемлющего характера. Но они используются сегодня достаточно широко во многих организациях. Среди целей материального стимулирования

можно назвать следующие:

- повышение творческой активности сотрудников организации;
- повышение заинтересованности специалиста в успехе дела;
- повышение трудовой активности и улучшение результатов работы персонала [1, с.55].

Поощрение работников может иметь разные формы. Оно призвано обеспечить высокое качество товаров, стимулировать эффективность работы персонала. Замечено, что предприятия сокращают потери от переделок и брака, существенно улучшают потребительские свойства товаров, если премируют сотрудников.

Введение на предприятии материального стимулирования работников способствует большей отдаче персонала в плане труда, позволяет компании занять прочные позиции на рынке. Руководители обязаны тщательно рассмотреть выгоды от введения той или иной системы премирования. Экономический анализ позволит выяснить, повлияет ли введение материального стимулирования на массу прибыли, снизятся ли в компании издержки производства [1, с.80].

Разрабатывая систему премирования, необходимо четко определить круг лиц, которые могут претендовать на получение вознаграждения. Для этого прописываются показатели премирования, их количество. Указывается то, как будет производиться их учет, как станут оценивать факторы премирования. Кроме того, руководство компании должно определить размеры вознаграждения.

Информация об этом должна быть указана в коллективном договоре, или можно оформить специальное положение о материальном вознаграждении, которое является приложением к коллективному договору.

Материальное поощрение выплачивается на основании ряда показателей. К ним обычно относят:

- повышение качества;
- рост стоимости акций предприятия;
- прибыль компании;
- объем реализации (отклонение от плана в сторону повышения показателей) [2, с.250].

Размер премиального фонда определяется руководством организации, потом средства распределяют между сотрудниками. Критерии могут быть разными. Учитывается стаж работы на предприятии, число дней, отработанных в полугодии и т.д. Иногда средства из фонда просто делят поровну между сотрудниками. В других случаях просто выдают премию, учитывая базовый оклад.

Вариантов может быть несколько, но все зависит от того, что именно желает поощрить руководство компании. Это может быть лояльность фирме, дисциплинированность сотрудника, квалификация. Те сотрудники, которые трудились над проектом в составе команды, могут получить премию за вклад в развитие компании, солидарность и др.

Соединив материальные интересы работника и фирмы, можно достичь значительных результатов. Предприятие, стимулируя труд работников, направляя их усилия на достижение целей, необходимых компании, получает высокие показатели труда и увеличивает выпуск продукции [3, с.58].

Мотивация и оплата труда персонала требуют повышенного внимания со стороны работодателя. Подсчитано, что вознаграждение считается сотрудниками существенным, если оно составляет не менее 10% от годового оклада. Необходимо выполнить и другое условие. Каждый работник фирмы должен точно знать о том, как определяется размер вознаграждения.

Если руководство предприятия не донесет до специалистов эту информацию, то введение системы материального вознаграждения потеряет всяческий смысл [1, с.76].

При разработке системы вознаграждения стоит использовать не только материальные, но и моральные стимулы, но первые должны доминировать. Можно выделить несколько правил, которые стоит учитывать руководству предприятия при внедрении системы премирования:

Если глава компании решил использовать систему материального стимулирования персонала, то нужно позаботиться о том, чтобы она была простой для восприятия, понятной каждому работнику фирмы.

Положительный результат труда, выдающиеся достижения сотрудника должны поощряться сразу. Именно поэтому стоит разрабатывать гибкую систему вознаграждения. Совершенствование системы должно осуществляться регулярно, но вносить изменения нужно только после их всестороннего изучения [2, с.244].

Нужно обратить пристальное внимание на размеры поощрения. За значительный вклад стоит выдавать большие премии. Промежуточные результаты труда также следует вознаграждать, если сотруднику удалось достичь значительных прорывов. Такие премии могут выдаваться чаще, но сумма вознаграждения будет меньше.

Система вознаграждения должна быть разработана так, чтобы сотрудники фирмы ощущали, что премии выдаются справедливо. Для оценки следует использовать понятные всем показатели, которые признаются правильными. Например, премию получает сотрудник, который совершил больше всего продаж за отчетный период.

Необходимо разработать такую систему поощрений, чтобы сотрудники предприятия были заинтересованы не только в улучшении собственных показателей, но и в работе в команде, тесно взаимодействуя с другими специалистами [3, с.59].

Работающие на предприятии специалисты должны понимать, как их труд влияет на общее дело, есть ли взаимосвязь между результатами их деятельности и тем, насколько быстро предприятие достигает своих целей. Специалисты должны четко понимать, как сказываются их ошибки на деятельности фирмы.

Экономическая мотивация может быть очень эффективным инструментом, если она используется правильно. Руководству фирмы необходимо подумать, сколько раз сотрудники фирмы будут получать вознаграждение (помимо зарплаты). Оно может начисляться 1 или 2 раза в год, раз в квартал, ежемесячно или каждую неделю. Лучше всего использовать такое распределение благ, когда поощряется не только индивидуальный труд человека, но и его заинтересованность в успехе общего дела [1, с.102].

Вознаграждение персонала – это все те виды затрат, которые несет предприятие на основании трудового соглашения. Необходимо учесть, что одно материальное вознаграждение малоэффективно, его необходимо комбинировать с социально-психологическими факторами.

Материальная мотивация персонала призвана удовлетворить разнообразные потребности сотрудника, например в безопасности, или его физиологические потребности. Необходимо учитывать тот факт, что персонал организации рассматривает высокую заработную плату как знак статуса. Высокий оклад говорит о высоком статусе человека в фирме, об уважении этого сотрудника как специалиста.

Литература

1. Демченко А.А., Сукманов Э.В. Приоритетные направления повышения трудовой мотивации / А. А. Демченко, Э. В. Сукманов ; Курский гос. ун-т. Курск, 2009. – 134 с.
2. Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник и практикум [Текст] / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. - 3-е изд., пер. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2017. - 323 с.
3. Шапиро, С. А. Диагностика персонала в циклической мотивационной концепции [Текст] / С.А. Шапиро // Мотивация и оплата труда. - 2016 .- № 1 .- С. 46-61.

