

УДК 331.101.38

Ахметшина М.Т.
студент магистратуры 3 курса,
кафедра «Экономика и организация производства»
Казанский государственный энергетический университет
Россия, г. Казань

**СУЩНОСТЬ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ И ЕГО
МЕСТО В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ**

Аннотация: Рассмотрены аспекты материального стимулирования персоналом. Уделено внимание отчуждению труда. В статье также показана философия управления персоналом. Определена цель стимулирования.

Ключевые слова: персонал, стимулирование, управление, предприятие, труд, мотив, заработная плата.

Akhmetshina M.T.
3-year student of master's programme,
Dept. Economy and organization of production
Kazan state power engineering university
Russia, Kazan

**ESSENCE OF MATERIAL STIMULATION AND ITS PLACE IN THE
CONTROL SYSTEM**

Annotation: Aspects of material stimulation by personnel are considered. Attention is paid to work alienation. The human resource management philosophy is also shown in article. Stimulation definite purpose.

Keywords: personnel, stimulation, management, enterprise, work, motive, salary.

Основной особенностью управления персоналом при переходе к рынку является возрастающая роль личности работника. Ситуация, которая сложилась в настоящее время в нашей стране, несёт как большие

возможности, так и большие угрозы для каждой личности в плане устойчивости её существования. То есть, сейчас существует крайне высокая степень неопределенности в жизни каждого человека. И это необходимо учитывать при разработке нового подхода в управлении персоналом. Этот подход заключается в выборе и реализации соответствующей: философии управления персоналом; совершенствовании служб управления персоналом; новых технологий в управлении персоналом; совместных ценностей, социальных норм, установок поведения, которые регламентирует поведение отдельной личности.

Философия управления персоналом - это формирование поведения отдельных работников по отношению к целям развития предприятия. В таких условиях мотивация трудовой деятельности сотрудников фирмы приобретает особенно важное значение. Для того чтобы человек выполнял порученную ему работу добросовестно и качественно, он должен быть в этом заинтересован или, иначе говоря, мотивирован.

По мнению известных российских исследователей Травина В.В. и Дятлова В.А. стимулирование – это применение по отношению к человеку стимулов для воздействия на его усилия, старания, целеустремленность в деле решения задач, стоящих перед организацией и включения соответственных мотивов.

Стимулами выступают любые блага (потребности человека), получение которых предполагают трудовую деятельность, то есть благо становится стимулом труда, если оно формирует мотив труда. Другими словами, говоря о мотивах труда, мы ведем речь о работнике, стремящемся получить благо посредством трудовой деятельности (мотив), а говоря о стимулах, об органах управления, обладающих набором благ, необходимых работнику и предоставляющих их ему при условии эффективной трудовой деятельности.

Сущность понятий «мотив труда» и «стимул труда» тождественна. В одном случае речь идет о работнике, стремящемся получить благо

посредством трудовой деятельности (мотив), в другом – об органе управления, обладающем набором благ, необходимых работнику, и предоставляющем их ему при условии эффективной трудовой деятельности (стимул). Поэтому можно сказать, что стимулирование труда – это способ вознаграждения работника за участие в производстве, основанное на сопоставлении эффективности труда и требований технологии.

Система мотивов и стимулов труда должна опираться на определённую базу – нормативный уровень трудовой деятельности. Сам факт вступления работника в трудовые отношения предполагает, что он за ранее оговоренное вознаграждение должен выполнять некоторый круг обязанностей. В этой ситуации для стимулирования ещё нет места. Здесь сфера контролируемой деятельности, где работают мотивы избегания, связанные со страхом наказания за невыполнение предъявляемых требований. Таких наказаний, связанных с потерей материальных благ, может быть, как минимум, два: частичная выплата обусловленного вознаграждения либо разрыв трудовых отношений.

Система стимулирования труда как бы вырастает из административно-правовых методов управления, но не в коем случае их не заменяет. Стимулирование труда эффективно только в том случае, когда органы управления умеют добиваться и поддерживать тот уровень работы, за который платят. «Цель стимулирования – не вообще побудить человека работать, а побудить его делать лучше то, что обусловлено трудовыми отношениями».

Существующая система стимулирования трудовой активности в значительной мере оказалась малоэффективной и стала одной из причин кризиса труда. Несмотря на богатейшие природные ресурсы и огромные капиталовложения в основные фонды, экономика страны оказалась в тяжёлом состоянии.

Современное трудовое сознание характеризуется отчуждением труда. Прежде всего, это касается работы в общественном производстве. Основные причины такого положения следующие:

- труд в общественном производстве не всегда может обеспечить нормальный уровень жизни большинству работников. Это связано как с размерами зарплаток, не позволяющими выйти на уровень рациональных норм поведения, так и с отсутствием необходимых потребительских товаров в государственной торговле;

- низкий уровень трудовой и производственной дисциплины предопределяет низкое качество продукции и высокий травматизм, а как следствие безответственного отношения к труду - низкий уровень заработной платы; в условиях ограниченности сферы мотивированного поведения работника у абсолютного большинства трудящихся практически нет возможности свободного выбора места приложения труда, степени интенсивности работы, социальной и профессиональной мобильности;

- внутренняя противоречивость системы заработной платы ослабляет связь между размером заработка и содержательностью труда. Суть этого противоречия в том, что стимулируется, прежде всего, закрепление работников на местах с непривлекательным трудом, в результате чего оплата труда на таких местах выше, чем на рабочих местах, требующих высокой квалификации.

Система материального стимулирования труда должна быть адекватной интересам как наемных работников, так и предпринимателей, объективным по своей природе. При разработке механизма стимулирования персонала за результаты труда необходимо использовать комплексный подход, включающий всю совокупность факторов и закономерностей, отражающих развитие производства и особенности перехода к рыночным отношениям. Система стимулирования труда призвана отражать цель и направленность вознаграждения применительно к каждой группе, коллективу и отдельному

работнику. Она должна содержать показатели реального индивидуального и коллективного результатов труда и учитывать наряду со вкладом реальные потребности каждого работника.

Критерием оценки эффективности используемой системы стимулирования является подлинная заинтересованность работников в достижении максимальных индивидуальных и коллективных результатов труда, в наиболее полном использовании творческого потенциала. Отражение реальной заинтересованности выступает достижение стратегических и тактических целей предприятия и общества, будь то максимизация прибыли или развитие производства, расширение рынков сбыта или снижение цен на продукцию.

Сегодня обостряется необходимость решения проблем заинтересованности каждого человека в качественной и творческой работе во благо предприятия и общества.

Использованные источники

1. Антосенков Е., Кокин Ю. Реформа заработной платы - ожидание и реальность. //Экономист, 2012. - №4. с.56-78.
2. Баканов М.И., Шеремет А. Д. Теория экономического анализа. - М.: Финансы и статистика, 2011.- 416 с.
3. Басовский Л.Е. Менеджмент: У.П. – М.: ИНФРА – М, 2012. – 123 с.
4. Брэдик У. Менеджмент в организации. -М.: ИНФРА-М, 2013. - 344с.