

Мазур А.В. «Стимулирование труда: понятие и сущность, особенности стимулирования труда различных категорий персонала предприятия»

Мазур Анжелика Валериановна

Mazur Angelika Valerianovna

Студентка 4 курса

Саратовского социально-экономического института РЭУ им. Г. В. Плеханова

4 year student

Saratov Socio-Economic Institute REU them. G. V. Plekhanova

e-mail: 9angelina@mail.ru

Стимулирование труда: понятие, сущность и особенности стимулирования труда различных категорий персонала предприятия

Labor stimulation: the concept, essence and features of labor stimulation of various categories of enterprise personnel

Аннотация

В настоящее время не теряет своей актуальности проблема низкой эффективности сложившейся на предприятиях системы мотивации и стимулирования труда персонала. Характерным становится тот факт, что решение этой проблемы наталкивается на сопротивление самих работников предприятия. Известно, что сопротивление изменениям возникает тогда, когда у работников отсутствует чувство уверенности в позитивности будущих результатов и последствий различных нововведений.

Abstract

Currently, the problem of low efficiency of the incentive system for personnel motivation and incentives that has developed at enterprises does not lose its relevance. It becomes characteristic that the solution to this problem runs into resistance of the enterprise employees themselves. It is known that resistance to changes arises when workers lack a sense of confidence in the positive future results and consequences of various innovations.

Ключевые слова

Мотивация, стимулирование труда, персонал, факторы мотивации, предприятие, направленность мотивирования.

Keywords

Motivation, labor stimulation, personnel, motivation factors, enterprise, orientation of motivation.

Проблемы мотивации и стимулирования персонала предприятий в целом, и отдельных его категорий в частности, нарастают. Негативные результаты от неэффективной мотивации будут отражаться от правильно на ключевых показателях деятельности предприятия, особенно при внедрении в производство различных инновационных мероприятий для укрепления конкурентоспособности на рынке.

«Мотивация» и «стимулирование» – это два однополярных понятия. Тем не менее, между ними есть существенное различие. Понятие «мотив» применяется для исследования и характеристика активности человека, и поэтому оно включает все стороны его трудового поведения. Понятие «стимул» используется в том случае, когда необходимо исследовать внешнюю мотивацию, т.е. внешние побудительные силы, а именно – инструменты материального или морального поощрения [1].

Каждый работник индивидуально по-своему реагирует на одни и те же стимулы. Различия в реакции на побуждающее воздействие стимулов определяется актуализацией конкретных потребностей человека, индивидуализацией его интересов, возможностей, специфичностью целей включения в организацию, и, в конечном итоге – различиями в ведущих мотивах, составляющих личностное мотивационное ядро. Поэтому эффективность воздействия стимула на трудовое поведение работника определяется степенью соответствия этого стимула (комплекса стимулов) внутренним мотивам работника [5].

В системе управления персоналом предприятия стимулирование труда играет огромную роль, поскольку оно побуждает работника к эффективному труду, покрывающему издержки работодателя на ведение бизнеса, и позволяет формирующему прибыль предприятия.

На мотивацию и стимулирование труда различных категорий персонала предприятия оказывает влияние большое множество факторов, которые можно разделить на внешние и внутренние.

В общем виде стимулирование представляет собой процесс управленческого воздействия на персонал из внешней по отношению к нему среды, составляющей трудовую производственную среду предприятия. Управленческие воздействия инициируются и производятся со стороны непосредственного руководителя или органа управления в соответствии с целями организации.

Первоначально классические концепции управления персоналом стимул в значительной степени отождествлялся с понятием «вознаграждение». В свою очередь вознаграждение предполагало применение различных методов оплаты труда, применение практики различных видов премирования, и разработку других инструментов материального вознаграждения.

Дальнейшее развитие проблематики вопросов стимулирования персонала получило в концепциях человеческих отношений. Содержание понятия «стимул» стало рассматриваться не только и не столько с позиции самого процесса труда, сколько с позиции учета человеческого фактора, т.е. принятия во внимание личностных и индивидуальных качеств человека как основных источников активности, и, прежде всего, индивидуальных интересов и потребностей. Теперь содержание процесса стимулирования труда стало основываться и на нормировании и организации труда, и на актуальности для работников применяемых организацией стимулов. Таким образом, стимулирование перенаправляется на удовлетворение потребностей работников.

Итак, стимулирование – это процесс и результат осуществления управленческих воздействий со стороны администрации предприятия. Мотивация – это процесс и результат принятия/не принятия этих управленческих воздействий и ответная реакция на них со стороны объекта управления, т.е. персонала [2].

Действенность стимулов определяется уровнем их безразличности для работника. Стимулы не будут оказывать побуждающего воздействия на трудовое поведение работника если они не соответствуют по составу и содержанию требованиям мотивов и потребностей работника, а также если они недостаточны по размеру и их применение несвоевременно.

Пороговым значением стимула считается тот его уровень, при котором содержание, величина стимула и продолжительность времени действия даст возможность преодолеть безразличие работника к трудовой деятельности и трудовой ситуации и вызвать положительную реакцию на его воздействие. Сама по себе стратегия должна опираться на развитие всего производства, повышение качества производимого товара, технологий применяемых на предприятиях, развитие инноваций [12].

Таким пороговым значением обладает и мотив. Активизирующее воздействие стимула возможно лишь в том случае, когда мотив, на который направлен стимул, еще не сформирован полностью и/или находится в процессе формирования. Поэтому следует

развивать мотив, до уровня его соответствия стимулу. Таким образом, стимул активизирует процесс формирования мотива.

С точки зрения организационного механизма, система менеджмента качества представляет собой совокупность методик, процессов и ресурсов, необходимых для общего руководства качеством образования [4]. В итоге, процесс стимулирования и процесс мотивации будут целесообразными и эффективными тогда, когда стимулы и мотивы по величине, времени и содержанию будут соответствовать требованиям, необходимым для преодоления порога безразличия персонала.

Основная цель стимулирования труда – мотивировать работника на трудовую деятельность для достижения целей организации, в то время как работник достигает свои собственные цели. Повышение качества финансового менеджмента и более четкое и прозрачное определение целей финансовой политики предприятий могут нивелировать проблемы организаций, что является ключевым условием стабильной деятельности хозяйствующего субъекта [10]. Таким образом, стимулирование является производной мотивации, т.е. это вторичное понятие. Важно отметить, что стимулирование ориентировано на формирование у персонала мотива, направленного на решение поставленных перед ним задач [1], таким образом, как необходимо с точки зрения руководства организации.

Стимулирование труда представляет собой процесс целенаправленного применения по отношению к работнику предприятия стимулов для осуществления воздействия на усилия, старания, интенсивность достижения целей предприятия. В настоящее время стандартизация процессов, продуктов и услуг давно приобрела всеобъемлющий характер [11]. При разработке системы стимулирования персонала предприятия важно понимать, что действия стимулируемого работника должны иметь для него положительные, отрицательные или нейтральные последствия в которые определяются эффективностью достижения поставленных перед ним целей.

В зависимости от структуры целей стимулирования труда, выделяют недифференцированный и дифференцированный эффекты стимулирования:

- недифференцированный эффект стимулирования состоит в том, что воздействие одного стимула может привести к одновременному достижению нескольких или всех целей предприятия в области управления персоналом, например до необходимого уровня повышается производительность труда;

- дифференцированный эффект стимулирования отличается тем, что в силу относительной независимости и самостоятельности целей стимулирования, один и тот же стимул воздействуя на разные стороны трудовой деятельности, может привести к разным результатам.

Для организации эффективной системы стимулирования труда различных категорий персонала предприятия, необходимо владеть всем арсеналом стимулов, способных удовлетворить потребности работников и побудить их к трудовым достижениям.

Разнообразие мотивационных побуждений работников предприятия определяются разнообразием, степенью и качеством удовлетворения их потребностей. Потребности каждого работника индивидуальны. Поэтому и стимулы к труду для каждого работника будут иметь разную силу воздействия. Учет этих особенностей будет способствовать более компетентному выбору форм стимулирования различных категорий персонала предприятия, и правильному определению степени и быстроты их воздействия.

Рассмотрим особенности стимулирования труда людей рабочих профессий и особенности стимулирования «белых воротничков».

Считается, что для представителей рабочих профессий, т.е. синих воротничков, не достаточно повысить заработную плату, и тем самым побудить их к росту производительности. Такая категория персонала нуждается и в других методах стимулирования, например, похвала непосредственного руководителя, мнение

окружающих. Формирование системы анализа экономической деятельности предприятия имеет большое значение и является одним из факторов конкурентного преимущества на рынке [3].

Ответственность за мотивацию и стимулирование трудовой деятельности рабочих несет менеджер. Отдельные компоненты корпоративной системы управления претерпевают изменения в виду новых требований, развития технологий и конкурентной борьбы [1]. Для разработки эффективной стратегии мотивации и стимулирования труда рабочих необходимо руководствоваться следующими основными принципами.

1. Дружелюбная атмосфера в коллективе, что оказывает позитивное воздействие на отношение рабочего к своему труду и к коллективу. Поэтому необходимо поощрять взаимодействие рабочих друг с другом для укрепления дружественных связей, приводящих к формированию сплоченного коллектива единомышленников.

2. Помощь рабочим в достижении своих индивидуальных целей. Каждый рабочий хочет максимально знать о значимости и содержании его работы, о том, какие результаты рабочий получит от успешного выполнения своей производственной программы.

3. Ведение политики открытых дверей для персонала. У рабочих должна быть реальная возможность обсудить с менеджером возникающие в процессе трудовой деятельности проблемы, а также пути их преодоления. Важно, чтобы менеджмент оперативно реагировал на проблемы и на инициативы рабочих.

4. Разного рода награды: премиальные, продвижение по службе, проведение конкурса на лучшего рабочего месяца и повышение заработной платы. Применение этих стимулов формирует у рабочих не только чувство удовлетворенности возникающих потребностей, но и чувство собственной значимости для предприятия.

5. Понятие того, что каждый работает со свойственной только ему скоростью и способами является ключевым для достижения успеха.

6. Менеджер не должен лениться выйти из своей комнаты и проверить ошибку на любом месте работы [4].

Мотивация топ-менеджеров имеет свои принципиальные особенности, поскольку от эффективности работы этой категории персонала зависит успешность деятельности всего предприятия. Следует согласиться с тем, что чем выше уровень сотрудника, тем сложнее система мотивации. При этом следует знать, что любая ошибка в инвестиционной политике по обновлению или строительству фондов, практически не поддается исправлению, что влияет на финансовую устойчивость предприятия [8].

Корпоративная система вознаграждения – результат соглашения между руководством компании и наемным менеджером.

Выбор методов стимулирования топ-менеджера зависит от тактических и стратегических целей предприятия, которые при умелом управлении и должен достичь топ-менеджер. Поэтому выплата бонусов может коррелировать с достижением конкретных плановых показателей предприятия. Применение системы опционов и программ участия в прибыли побуждает менеджмент к обеспечению и росту капитализации предприятия.

Традиционно применяется два основных типа премий для топ-менеджеров.

1. Краткосрочные премии устанавливаются и выплачиваются при достижении предприятием определенных операционных результатов за период не более одного года. К таким показателям, как правило относят: прибыль, объем продаж, рост производительности, эффективности, снижение затрат, поддержание конкурентоспособности предприятия. В таких стимулирующих программах могут участвовать и менеджеры среднего звена.

2. Долгосрочная программа мотивации. Она нацелена на достижение со стороны топ-менеджмента стратегических долгосрочных целей предприятия. Важным здесь является реализация стратегии развития бизнеса, рост капитализации предприятия и т.п.

Долгосрочные программы мотивации можно разделить на два основных типа:

– долгосрочные программы с предоставлением участия в собственности. Здесь согласовываются интересы собственников бизнеса с топ-менеджерами, путем наделения менеджеров частью собственности компании (акции) и, переводя их в статус в собственников предприятия;

– долгосрочные программы без предоставления участия в собственности.

Среди способов мотивации топ-менеджмента необходимо указать бонусы (премии); опционы; условные или безденежные опционы; схемы участия в прибыли от продажи компании; а также пенсионные планы. Как правило, данные способы применяются в комбинации [2].

Необходимо подчеркнуть, что управленческий труд отличается от труда рядовых работников насыщенностью интеллектуальными элементами и элементами предпринимательской деятельности (риска, инновационности, стремления к самореализации), что приводит к некоторой недооценке состояния утомления от работы, деятельности в условиях нервных перегрузок и стрессов, недооценке перегруженности рабочего дня, пренебрежению к комфортности организации управленческого труда на производстве и целому ряду других факторов, отрицательно влияющих на уровень общей удовлетворенности трудом руководителей организаций. Только учитывая эти и ряд других факторов, анализируя потребности руководителей высшего звена, изучая новые тенденции в стимулировании управленческого персонала, возможно добиться эффективной системы его мотивирования в современных российских компаниях.

Таким образом, методы стимулирования персонала могут быть самыми разнообразными и зависят от проработанности системы стимулирования на предприятии, общей системы управления и особенностей деятельности самого предприятия. Все зависит от того, насколько продумана и как организована система управления персоналом и от того, как в принципе функционирует компания. Стимулированием труда называется сам процесс применения всех или некоторых стимулов. Стимулирование труда применяется как важная составляющая заинтересованности сотрудников в работе компании. Такое стимулирование и есть составная часть мотивации. И в этом принципиальное различие двух понятий – стимулирование и мотивирование. Выходом из ситуации могут стать структурные реформы, направленные на повышение производительности труда и эффективности государственных расходов [2]. Но и мотивация, и стимулирование сотрудников равнозначно оказывают действие на успешное привитие им таких жизненно важных качеств, как хорошая работа или качественное выполнение своих обязанностей, нацеленность на результат, усердие, усидчивость, настойчивость и настырность, добросовестность, трудовая дисциплина.

Список литературы

1. Дикунова М.С., Дюпина Л.Ф., Бровко А.С. Взаимосвязь программных продуктов с логистическими процессами Социальные науки. 2016. № 1 (11). С. 3-8.
2. Дикунова М.С., Бровко А.С., Дюпина Л.Ф. Прогнозирование и развитие российской экономики Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук. 2016. Т. 10. № 4. С. 143-144.
3. Дюпина Л.Ф., Власов Ю.В. Методика проведения ABC-анализа и XYZ –анализа Вестник ИЭАУ. 2015. № 7. С. 3.
4. Дюпина Л.Ф. От системы менеджмента качества к системе качества менеджмента В сборнике: Механизмы обеспечения устойчивого развития российской экономики Международная научно-практическая конференция преподавателей, аспирантов и студентов. 2013. С. 88-92.
5. Дюпина Л.Ф., Мазур Н.А. Принципы и этапы формирования ассортимента продукции Вестник ИЭАУ. 2015. № 7. С. 4.
6. Дюпина Л.Ф. Проблемы регулирования рынка труда в Саратовской области В сборнике: Механизмы обеспечения устойчивого развития российской экономики Международная

- научно-практическая конференция преподавателей, аспирантов и студентов. 2013. С. 74-75.
7. Дюпина Л.Ф. Основы процессов закупки материальных ресурсов на предприятии Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук. 2017. Т. 11. № 5. С. 68-69
 8. Дюпина Л.Ф. Совершенствование управления воспроизводством основных средств. формы воспроизводства основных средств Вестник ИЭАУ. 2018. № 21. С. 13.
 9. Дюпина Л.Ф., Мазур Н. Повышение эффективности взаимодействия учреждений профессионального образования и работодателей Вестник ИЭАУ. 2014. № 5. С. 8.
 10. Дюпина Л.Ф., Мазур Н.А. Экономическая сущность оборотного капитала и его назначение В сборнике: Современное конкурентное развитие экономики и общества Материалы III международной научно-практической конференции. 2017. С. 65-68.
 11. Дюпина Л.Ф., Нагорнова Е.Г. Профессиональные стандарты в области кадрового менеджмента: зарубежный опыт В сборнике: Современное конкурентное развитие экономики и общества Материалы III международной научно-практической конференции. 2017. С. 68-71.
 12. Талалихин В.Г., Дюпина Л.Ф. Концепция и план содействия импортозамещению в реальном секторе экономики Саратовской области на 2015-2016 гг Вестник ИЭАУ. 2015. № 8. С. 11.