

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** в данной статье освещаются вопросы повышения мотивации работников, назначения и развития системы стимулирования на предприятии, проводится анализ возможных способов повышения эффективности материального стимулирования персонала в организации.*

***Ключевые слова:** стимулирование работников, материальное стимулирование персонала.*

***Annotation:** in the article the questions of increase of motivation of workers, assignments, and development of incentive systems at the enterprise, the analysis of the possible ways of increasing the effectiveness of material stimulation of the personnel in the organization.*

***Key words:** incentives, monetary incentives.*

Возможность работодателя как можно больше раскрывать потенциал невозможно без понимания факторов, которые определяют поведение, а, конкретнее работу сотрудника в организации. Следует отметить один из важных положений руководства – способность стимулировать своих работников к работе. Мотивация повышает производительность труда сотрудника, изменяет отношение к работе, что увеличивает прибыльность

организации. Исходя из вышеизложенного, следует сделать вывод, что от знания руководителем потребностей каждого работника зависит и производительность труда, продуктивность, результативность, успешность работы организации в целом.

Материальное стимулирование персонала на предприятии необходимо для мотивации сотрудников к успешному решению стратегических задач, направленных на достижение целей компании. В настоящий момент существуют различные виды мотиваций сотрудников, которые непосредственно должны быть направлены на трудовое поведение рабочего персонала. Отметим, что система стимулирования работников должна быть напрямую связана с распределением трудовых ресурсов на предприятии. Одним из вышеуказанных видов относится расстановка штатных единиц сотрудников, в зависимости от личностных возможностей каждого. С управленческой точки зрения провести анализ стимулирования работников является наиболее важным аспектом для предприятия. Главной задачей в компании является использование наиболее эффективных способов управления рабочим персоналом, для повышения показателей предприятия в целом и достижения поставленных целей.

Следует отметить, что в современных реалиях большее количество организаций в первую очередь планируют проводить ежегодный анализ эффективности работы каждого отдела. Дополнительные денежные мотивации для сотрудников напрямую связаны с достижением определенных показателей работы службы и работника в том числе.

Под стимулом следует понимать «предмет или явление, имеющие в данной ситуации определенное значение для объекта управления, активизирующие его поведение в силу положительно оцениваемого шанса и 8 выгоды обладания ими (или избегания их) и способствующие достижению цели, поставленной субъектом управления».

Материальным стимулированием работников на предприятии является некоторое вознаграждение сотрудника денежными выплатами по итогам их результатов в трудовой деятельности. Структура мотивации оказывает влияние на удовлетворенность трудовой деятельностью: удовлетворенность трудом тем выше, чем более мотивационная структура гармонична и включает в себя как внешние, так и внутренние мотивы.

Заработная плата – денежное поощрение за наемный труд, связанный с квалификацией работника, сложностью, количеством, качеством и условием выполняемой работы [1].

Финансовая рациональность использования систем в распределении денежного фонда предприятия заключается в том, что необходимо связать между собой интересы сотрудников и интересы организации.

Кроме того, для стимулирования работника необходимо иметь дополнительные выплаты. Дополнительными выплатами является материальное стимулирование, которое работник получает к своей заработной плате в случае выполнения сверх указанной нормы, а также в других случаях, которые прописаны в коллективном договоре. Материальное стимулирование является одним из главных способов, чтобы вызвать материальный интерес у персонала и желание достичь поставленных целей в его профессиональной деятельности выше указанной нормы для получения определенного вознаграждения [2].

Для того, чтобы материальное стимулирование носило максимально продуктивный характер, необходимо создать такие условия, чтобы они соответствовали таким требованиям как, показатели эффективности, благодаря которым происходит оценка работников, восприятие объема работы сотрудниками, упрощенные варианты методов расчета заработной платы и других стимулирующих выплат, объективная оценка показателей деятельности сотрудника, процентное соотношение объема выполненной работы по специфике деятельности каждого сотрудника и т.д.

Следующее предложение заключается в развитии корпоративной культуры и создании условий труда и отдыха сотрудников. В практике организации корпоративного отдыха сотрудников достаточно большой спектр разнообразных средств и методов. Организация отдыха работников в течение дня является одним из наиболее эффективных инструментов системы повышения корпоративной культуры и мотивации персонала. Данное направление обеспечивает повышение эффективности работы персонала в целом, поскольку обеспечивает релаксацию работника в 63 течение рабочего дня, обеспечивает поддержания здоровья, самочувствия, социальной поддержки работника. Возможны также следующие нематериальные способы мотивации: помещение различных записей о достижениях работника в его личный файл, устная благодарность, подарочные сертификаты (сертификаты, позволяющие работнику приобретать товары в магазинах на определенную сумму, посещать театры, кино и т. д. бесплатно, в пределах сумм данного сертификата), звание «лучший сотрудник месяца», более высокое качество декоративной отделки или оснащения рабочего места лучших работников. Проведение мероприятий по организации отдыха работников во время отпуска обеспечивает восстановление трудового потенциала работника, повышает его отдачу в рабочее время. В долгосрочной перспективе данное направление мотивации обуславливает привязку работника к данному предприятию, поскольку проведенный отдых или прочий активный отдых, как привило, приносит положительный опыт и положительные эмоции, которые являются важным параметром при сохранении работником места работы.

Материальные и нематериальные стимулы хорошо сочетаются и активно дополняют друг друга. При этом нужно понимать, что нематериальное стимулирование персонала будет действенным в тех случаях, когда оно основано на совокупности правовых норм, закрепляющих управленческие методы и средства воздействия на персонал в целях усиления

мотивации правомерного поведения и поощрения развития, нужных для компании форм отношений [4].

Формирование системы мотивации и стимулирования персонала реализуется через изучение структуры мотивации персонала компании, разработку и внедрение как материальных, так и нематериальных компонентов мотивации и стимулирования. Система мотивации строится в полном соответствии со стратегией развития компании, видением руководства компании стратегии управления персоналом и кадровой политики, а также текущего состояния системы управления персоналом компании [4].

Также необходимо отметить, что рациональное материальное стимулирование должно привести организацию к достижениям, поставленным целей на текущий год, повышению прибыли, конкурентоспособности и рентабельности предприятия, созданию доброжелательной атмосферы между рабочим персоналом и руководством, повышению уровня вовлеченности в рабочий процесс, личностному росту каждого работника, усилению его заинтересованности в результатах собственной трудовой деятельности [5].

Список использованной литературы:

1. Баранова А.Г. Система стимулирования на предприятии// Общество науки и творчества – 2015. № 2. – с. 63-69.
2. Зиновьев А.К. Новые тенденции в повышении эффективности работы персонала // Научное сообщество студентов: междисциплинарные исследования: сб. ст. по мат. X междунар. студ. науч.-практ. конф.
3. Трудовое право: учебник для бакалавров / под ред. Н.А. Прохоровой. – М.: Издательство «Эксмо», 2017 – 302 с.
4. Зайцева Т. В. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие / Т.В. Зайцева, Г.В. Черняева, Е.В. Батоврина; Под ред. проф. В.П. Пугачева - М.: ИНФРА-М, 2014. - 394 с.

5. Минева О.К. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности:
Учебник / Минева О.К., Арутюнян С.А. и др. - М.: Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М,
2015. - 272 с.