

Ю.И.Гречкина (4 курс, каф. ЭМЭиП), Т.В.Малинина, к.э.н., доц.

СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА

Стимулирование труда — это прежде всего внешнее побуждение, элемент трудовой ситуации, влияющий на поведение человека в сфере труда, материальная оболочка мотивации персонала. Вместе с тем оно несет в себе и нематериальную нагрузку, позволяющую работнику реализовать себя как личность и работника одновременно. Она выполняет экономическую, социальную, нравственную функции.

Важным резервом экономической эффективности является стимулирование персонала, поскольку в России в настоящее время вклад заработной платы в себестоимость продукции относительно невелик.

Социально-экономическая ситуация, сложившаяся в стране и соответственно на производстве, требует от руководителей новых методов и подходов в управлении персоналом. Рассматривая эффективные методы стимулирования персонала можно выделить две основные группы: материальное и нематериальное.

К материальному стимулированию относятся:

- заработная плата — важнейшая часть системы оплаты и стимулирования труда (с 1.01.1999г. базовая месячная тарифная ставка составляет 650 руб., а среднемесячная заработная плата в 2000г. составляла 2997 руб.);
- премирование (составляет 10% от среднемесячной заработной платы);
- бонусы (распространено в основном за рубежом и составляет 20% дохода сотрудника в год);
- тринадцатая заработная плата;
- участие сотрудников в прибыли;
- продажа сотрудникам акций предприятия;
- предложения о взятии у сотрудников в долг под проценты;
- подарки, материальная помощь, туристические путевки и т.д.

К примеру: в ЗАО «ЧФМК» в 2000г. на стимулирование работников выделило 6349,91 тыс. руб., из них премирование составило 1,26%, подарки — 0,7%, туристические путевки — 0,53%, материальная помощь — 18,79%.

Основное условие премирования — соблюдение планового норматива фонда заработной платы работников предприятия на 1 рубль доходов.

К нематериальному стимулированию относятся:

- почетные грамоты, благодарность;
- отгулы и дополнительные отпуска;
- праздничные мероприятия (юбилейные вечера, вечера ветеранов труда, Новый год, 8 Марта и т.д.);
- помещение фотографии работника на доску почета;
- предоставление отдыха (например, для работников энергетических предприятий Санкт-Петербурга в 2000г. в санатории «Энергетик» отдохнули и поправили здоровье 650 энергетиков).

Возрастающее значение нематериальных стимулов можно объяснить не только стремлением к социальной гармонии, но и возможностью ухода от налогов, которые приобретают в рыночной экономике все возрастающее значение и толкают работодателей на поиски возможностей их неуплаты.

Для придания кадровой работе с персоналом предприятий большей эффективности необходимо учитывать влияние различных факторов и характеристик отношения работников к их профессиональной деятельности. К статистическим характеристикам относятся такие параметры, как возраст, стаж работы, образование, должностное положение.

В целях максимизации действия стимулов необходимо соблюдать определенные принципы: доступность, осязаемость, постепенность, минимизация разрыва между результатом труда и его оплатой, сочетание материальных и моральных стимулов, сочетание стимулов и антистимулов, а так же определенные требования к его организации: комплексность, дифференцированность, гибкость и оперативность.

Стимулирование персонала - важнейший фактор результативности работы, и в этом качестве она составляет основу трудового потенциала работника, т.е. всей совокупности свойств, влияющих на производственную деятельность. Таким образом, стимулирование должно играть большую роль в управлении персоналом.