

УДК 331.101.3

Ж.Э.Байдаева (4 курс, каф. политэкономии), М.М.Хайкин, к.э.н., доц.

СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Одним из главных факторов, характеризующих способность предприятия конкурировать на рынке, является производительность труда. Для того чтобы производительность и эффективность труда повышались, следует стимулировать персонал данного предприятия.

В системе стимулирования труда ведущее место занимает заработная плата как основной источник доходов работников. С помощью материальных стимулов устанавливается и осуществляется связь между оплатой и качеством работы по всей структуре организации так, чтобы сотрудники понимали, чего от них ждут и каков потенциал их заработка.

Методы стимулирования труда являются механизмами мотивации персонала предприятия. Можно выделить два ключевых направления совершенствования стимулирования персонала, связанных с воздействием на трудовую мотивацию работников, с развитием у них чувства сопричастности и ориентированных на сотрудничество и повышение эффективности труда.

Первое из них осуществляется в рамках традиционного подхода к стимулированию, когда во главу угла ставится стремление совершенствовать данный процесс на основе рационализации систем оплаты труда либо за счет выявления резервов, заложенных в применяемых уже системах заработной платы, либо посредством внедрения в практику новых, более приближенных к реальным задачам производства систем.

Второе направление исходит из того, что стимулирование работников не может замыкаться только на вопросах оплаты труда и что возможности современного производства объективно шире. Во всяком случае, основы стимулирования следует искать в области совершенствования производственных отношений между трудом и капиталом, работником и менеджментом, которые должны быть поставлены на более прочную правовую основу.

Именно система стимулирования труда закрепляет правила поощрения. И ответственность руководителя за ее реализацию, обеспечивая тем самым несколько мотивирующих условий – знание того, какие результаты деятельности руководство предприятия поощряет, что именно выступает в качестве поощрения и каков порядок представления этого поощрения, что создает уверенность в получении вознаграждения.

Стимулирование труда персонала на предприятии выполняет следующие функции: экономическую, социальную и нравственную. Наряду с этими функциями следует соблюдать следующие принципы (табл. 1).

Таблица 1.

Название принципа	Форма проявления
принцип доступности	стимулы должны быть доступны для понимания каждого работника
принцип реальности стимула (ощутимости)	стимул должен быть реальным и действующим
принцип постепенности	каждый работник должен иметь возможность получать более высокую оплату в зависимости от результативности своего труда. С одной стороны, нужно стремиться к жесткой связи “выполнил - получил”. Но, если сразу завязать стимул, можно не удержать этот уровень

минимизация разрыва	результат труда – немедленное поощрение. Обеспечение тесной связи между уровнем заработной платы, производительностью и эффективностью
разумное сочетание моральных и материальных стимулов	нельзя завышать какой-либо один стимул по отношению к другому, потому что работники могут начать работать не в полную силу
информированность работников	открытое обсуждение того, на что нацелена программа оплаты труда, распространение информации о программе оплаты труда

При стимулировании труда также существуют требования и к предприятию:

- комплектность – единство моральных и материальных стимулов, коллективных и индивидуальных, наличие антистимулов;
- дифференцированность – разные социальные слои – разные стимулы (для молодежи – деньги, для пожилых – уважение, похвала, публичные и индивидуальные стимулы и т.д.);
- гибкость и оперативность – пересмотр стимулов в зависимости от изменений в коллективе, немедленное вознаграждение.