DOI: 10.17117/na.2016.01.01.253

<http://ucom.ru/doc/na.2016.01.01.253.pdf>

Поступила (Received): 29.01.2016

Романова К.М.

Современные формы и методы вознаграждений при стимулировании деятельности персонала в организации

Romanova K.M.

Contemporary forms and methods of remuneration in stimulating the personnel's activity within the organization

В данной статье рассматриваются современные формы и методы вознаграждений при стимулировании деятельности персонала в организации. Система морального и материального стимулирования труда в различных компаниях предполагает комплекс мер, направленных на повышение трудовой активности людей и как следствие повышение эффективности труда

Ключевые слова: методы вознаграждений, персонал, стимулирование

This article focuses on modern forms and methods of remuneration in stimulating the personnel's activity within the organization. The system of moral and monetary incentives used in various companies involves a set of measures aimed at improving the staff's work activity and as a consequence of increase in labor efficiency

Key words: methods of remuneration, staff incentives

Романова Ксения Михайловна

Студент

Филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы
г. Тольятти, ул. Свердлова, 26

Romanova Ksenia Mihaylovna

Student

Branch of the Russian academy of national economy and public administration
Togliatti, Sverdlov st., 26

*Научный руководитель:
к.э.н., доцент Воробьев П.В.*

Система морального и материального стимулирования труда в различных компаниях предполагает комплекс мер, направленных на повышение трудовой активности людей и как следствие повышение эффективности труда.

Все стимулы условно можно разделить на материальные и нематериальные.

К материальному вознаграждению относят: заработную плату; участие в распределении прибыли; премии; участие в капитале.

Участие в распределении прибыли – является сегодня широко распространенной системой вознаграждения. Развитие данной системы началось с попыток совершенствования организацией заработной платы наемных работников с целью усиления ее мотивационного воздействия на результаты труда. Для

этого обосновывалась возможность выплат из прибыли или дохода предприятия тем работникам, чей вклад в формировании прибыли предприятия был наиболее весом и очевиден.

Существует ряд ключевых вопросов, от решения которых зависит эффективность реализации программ распределения прибыли: кто должен принимать участие в разработке и внедрении плана, как распределится степень участия в этих процессах между руководством и рабочим персоналом; какого размера подразделение будет охвачено планом; какой критерий будет использоваться для оценки трудового вклада.

Участие в прибылях используется предпринимателями как средство, способствующее сохранению социального мира внутри организации, и как фактор повышения заинтересованности в её экономическом успехе. Системы участия в прибылях различаются по показателям, условиям выплат, кругу лиц, получающих эти выплаты. В то же время система участия в прибылях имеет свою специфику применения. Она обеспечивает высокий экономический и социальный эффект в тех случаях, когда работники обладают своевременной и точной информацией о деятельности организации. Система участия в прибылях будет недостаточно эффективной, если она охватывает не весь персонал организации.

Специфической формой участия в прибылях организации является бонус наличностью или бонус акциями.

Преимущества бонусов в том, что их выплата дает сильную трудовую мотивацию и побуждает к высокопроизводительному труду даже отстающих работников, так как при расчете учитываются реально достигнутые результаты конкретного работника. Система выплаты бонусов достаточно гибка, их размеры колеблются в зависимости от количества персонала, на который они распространяются. Бонусы не являются единственной формой премирования, они сочетаются с другими видами вознаграждений, применяемых в организациях.

В отдельных случаях, если поощрение отдельных работников неблагоприятно воздействует на психологический климат в трудовом коллективе, то система бонусов может быть использована для поощрения первичных трудовых коллективов групп, участков производства.

Текущие выплаты, будь то наличность или акции, производятся в конце отчетного периода. Корпоративная прибыль и индивидуальная деятельность – наиболее распространённая база для определения бонуса. Выплата бонуса может быть немедленной, отложенной или растянутой на 3 – 5 летний период, что создает «привязку» персонала к данной организации. Но такие системы делают слишком дорогостоящим для работника уход из организации.

Система участия в капитале базируется на показателях коммерческой и производственной деятельности организации при участии двух составляющих: труда и капитала. Участие в капитале по сравнению с выплатами заработной платы даёт предприятию преимущество: первоначально нет оттока денежных средств.

К нематериальным способам стимулирования относятся организационные и морально – психологические.

Организационные способы включают в себя, прежде всего, привлечение работников к участию в делах организации, которое предполагает, что им предоставляется право голоса при решении ряда проблем, как правило, социального характера. Важную роль играет стимулирование перспективы приобретения новых знаний и навыков, что делает работников более независимыми, самостоятельными, придаёт им уверенность в завтрашнем дне. Обогащение содержания труда заключается в предоставлении людям более содержательной, важной, интересной, социально значимой работы, соответствующей их личным интересам и склонностям, с широкими перспективами должностного и профессионального роста, дающей возможность проявить свои творческие способности, осуществить контроль над ресурсами и условиями собственного труда, когда каждый по возможности должен быть сам себе шефом.

Необходимо упомянуть ещё одну форму стимулирования, которая по существу объединяет в себе все рассмотренные выше. Речь идёт о продвижении в должности, которое даёт и более высокую заработную плату, и интересную и содержательную работу, а также отражает признание заслуг и авторитета личности путём перевода в более высокую статусную группу.

В то же время этот способ является внутренне ограниченным: в организации не так много должностей высокого ранга, тем более свободных; не все люди способны руководить и не все к этому стремятся, а кроме всего прочего, продвижение по службе требует повышенных затрат на переподготовку.

Нужно иметь в виду, что перечисленные организационные и морально – психологические факторы мотивируют неодинаково в зависимости от времени пребывания в должности, и после 5 лет ни один из них не обеспечивает стимулирование в должной мере, поэтому удовлетворенность работой падает.

В заключении следует отметить, что путь к эффективному управлению персоналом лежит через понимание его стимулирования. Только зная, что движет человеком, что побуждает его к действиям, можно попытаться разработать эффективную систему форм и методов управления человеком.

Список используемых источников:

1. Трифонова И.В. Мотивация персонала и использование форм материального стимулирования на предприятии // Проблемы и перспективы экономики и управления. СПб.: Реноме, 2013. С. 95-98.
2. Семенов В.Г. Формирование современной системы материального стимулирования персонала промышленных предприятий // Молодой ученый. 2012. №7. С. 123-126.
3. Шамрай С.Ю. Мотивация и стимулирование персонала к повышению эффективности функционирования предприятия // Теория и практика общественного развития. Вып. № 4. 2011. С. 316-320.