

МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ НА СОВРЕМЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

студент Товмасын Н.С.

(научн. рук. доц. Лукьянихина Е.А.)

В связи с изменившимися экономическими условиями традиционно применяемая на предприятиях система материального стимулирования труда не является достаточно эффективной. Необходимо дальнейшее совершенствование как отдельных её компонентов, так и всей системы в целом.

Целью данной работы является разработка системы стимулирования эффективного и качественного труда и выявлению возможностей для их роста с учетом субъективной потребности на основе внешних стимулов.

Разработка системы материального стимулирования труда должна опираться на ряд принципов, широко описанных в литературе. Также необходимо соблюдать соотношение заработной платы к количеству и качеству труда, важен выбор структуры заработной платы.

Материальное стимулирование труда – процесс формирования и использования систем материальных стимулов труда и заработной платы согласно действию закона распределения по количеству и качеству труда.

Системы индивидуального и группового стимулирования труда, имеют свои преимущества и недостатки, но в силу сложившихся условий традиционно применяются на предприятиях.

Мировой тенденцией формирования систем стимулирования труда является ориентация на фактическую квалификацию работника, его знания и компетенции, а также умение эффективно работать в группе. При этом предпочтение отдается групповым методам материального стимулирования труда.

Таким образом, для достижения более высокой производительности труда или высокого качества продукции необходимо разработать и внедрить на предприятии корректную систему стимулирования, опирающуюся на структуру мотивов его работников. Отсутствие таковой способствует снижению конкурентоспособности предприятия и может негативно отразиться на заработной плате и социальной атмосфере в коллективе.