

МЕТОДЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

студент гр. АМм-22 Ху Бофен

Эффективность работы предприятия во многом зависит от производительности труда работников. А она, в свою очередь, зависит от размера заработной платы работников и наличия другого поощрения, психологического климата в коллективе, удовлетворенности работой, условий труда и других факторов. Для повышения производительности труда на предприятии используют различные методы стимулирования.

Стимул — это внешнее побуждение человека к действию, причиной которого является интерес (материальный, моральный, личный или групповой).

Стимулирование труда работников можно определить как целенаправленное воздействие на поведение работников посредством влияния на условия его жизнедеятельности, используя мотивы, которые движут его деятельностью.

Методы стимулирования персонала могут быть разнообразными, и зависят от системы стимулирования на предприятии, общей системы управления и особенностей деятельности самого предприятия.

Стимулирование принципиально отличается от мотивирования. Суть этого отличия состоит в том, что стимулирование - это одно из средств, с помощью которого может осуществляться мотивирование. Мотивация и стимулирование персонала оказывают значительное влияние на развитие у работников таких важных характеристик их трудовой деятельности, как качество работы, результативность, старание, усердие, настойчивость и др.

Общие стимулы, побуждающие человека лучше работать:

- деньги (заработная плата, премии, другое вознаграждение);
- уважение;
- приятная рабочая обстановка;
- похвала;
- гибкий график работы;
- сотрудничество с другими людьми и осознание себя членом команды;
- творческая реализация и возможность внесения идей и предложений;
- благодарность за сверхурочную работу;
- чувство уверенности в работе и др.

Стимулирование как метод воздействия на трудовое поведение опосредовано через его мотивацию. При стимулировании побуждение к труду происходит в форме компенсации за трудовые усилия. Деление стимулов на «материальные» и «моральные» условно, поскольку они взаимосвязаны. Например, премия выступает и как акт признания по

отношению к работнику, как оценка его заслуг, а не только материальное вознаграждение результатов труда. Иногда у работников ориентация на общение, принадлежность к определенному сообществу, престиж проявляются сильнее, чем ориентация на денежное вознаграждение.

Материальное стимулирование труда заключается в повышении материальной заинтересованности работников в достижении определенных результатов (индивидуальных и коллективных). Материальное стимулирование может быть как в денежной, так и не в денежной форме.

К материальным методам стимулирования труда относят прежде всего заработную плату и другие формы финансового вознаграждения работников.

Вознаграждение персонала за труд или компенсация работникам затрачиваемых усилий играет весьма существенную роль в привлечении трудовых ресурсов на предприятия, в мотивировании, использовании и сохранении необходимых специалистов на предприятии.

К материальному стимулированию относят:

- заработную плату;
- премии и бонусы;
- участие в прибылях фирмы;
- участие в акционерном капитале;
- подарки фирмы;
- покрытие личных расходов, косвенно с работой (деловых командировок не только сотрудника, но и супруга в поездке);
- оплату транспортных расходов или обслуживание транспортом;
- выделение средств на организацию питания на предприятии и др.

К нематериальным стимулам относят:

- дополнительное свободное время;
- гибкий график работы;
- внеурочный отпуск;
- публичное признание;
- возможность карьерного роста;
- грамоты и награды и т.п.

Эти методы не требуют серьезных затрат, но с их помощью можно мотивировать сотрудников, не прибегая к финансовому вознаграждению.

Опытный руководитель знает о поразительном эффекте, который способно обеспечить грамотное стимулирование персонала и использует его для повышения производительности труда работников, качества продукции и достижения целей предприятия.

Научный руководитель: ассист. Вишницкая Е.И.

Економічні проблеми сталого розвитку: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті проф. Балацького О. Ф. (м. Суми, 24–26 квітня 2013 р.): у 4 т. / за заг. ред. О. В. Прокопенко. – Суми : Сумський державний університет, 2013. – Т. 3. – С. 122-123.