

*Мельникова Лада Андреевна,*

*студентка 5 курса;*

*Семина Лариса Анатольевна,*

*д-р экон. наук, доцент, профессор кафедры*

*экономической безопасности, учета, анализа и аудита,*

*ФГБОУ ВО «Алтайский Государственный Университет»,*

*г. Барнаул, Алтайский край, Россия*

## **ХАРАКТЕРИСТИКА ЭФФЕКТИВНЫХ МЕТОДОВ МОТИВАЦИИ ТРУДА**

Проблемы мотивации труда персонала актуальны для большинства российских предприятий. В статье приводится характеристика материального и нематериального стимулирования труда работников. Сравнение методов мотивации в разных странах.

**Ключевые слова:** мотивация труда, стимулирование работников, методы мотивации, материальное стимулирование, нематериальное стимулирование.

Построение эффективной системы мотивации труда персонала организации предполагает использование различных методов и средств воздействия на побуждение персонала. Средства мотивирования работников являются неотъемлемыми элементами системы мотивации, которая должна учитывать множество особенностей деятельности как работника, так и самой организации [2, с. 94]. Так, в современных условиях особая роль отводится разработке, реализации и оценке результатов корпоративной культуры как специфической политике компании, выделяющей её и являющейся одним из средств стимулирования труда работников [3, с. 336].

В современных условиях предусмотрено множество способов стимулирования труда работников. Среди средств материального денежного стимулирования можно выделить:

1. Номинальная и реальная заработная плата – установленная системой оплаты труда заработная плата и её повышение в зависимости от внешних (инфляция, рост цен, экономический кризис и т.д.) и внутренних факторов. На каждом предприятии должна быть утверждена система показателей,

используемых для расчета заработной платы: тарифных ставок, сдельных расценок, порядок и условия премирования, сроки выплаты заработной платы и т.д. При этом в качестве гарантии выплаты заработной платы за выполненный труд законодателем установлен минимальный размер оплаты труда (МРОТ). В случае если работник полностью отработал определенную норму рабочего времени и выполнил свои трудовые обязанности, организация обязана ему выплатить заработную плату в размере не менее МРОТ (ст. 133 ТК РФ). С 01.07.2016 данная величина установлена в сумме 7 500 руб.

2. Премии и вознаграждения – какие-либо разовые выплаты из прибыли организации с целью поощрения работников, которые могут быть связаны с опытом работы в данной организации и какими-либо корпоративными и/или общественными событиями.

3. Участие в прибыли организации – стимулирующие выплаты, прямо связанные с уровнем прибыли, полученной организацией по итогам месяца, квартала, года.

4. Участие в акционерном капитале организации – возможность приобретения акций по пониженной стоимости и получения дивидендов, бесплатная выдача акций и др.

5. Возможность ввода дополнительных плановых выплат – выплаты, связанные с плановыми расширениями деятельности организации, поиском новых рынков сбыта, подарки от организации, возмещение личных расходов, косвенно связанных с работой и т.д.

Таким образом, среди средств материального стимулирования работников можно выделить оплату труда как основной способ обеспечения потребностей работников, а также дополнительные выплаты, которые должны быть связаны с результатами деятельности либо отдельного работника, либо всей организации.

Среди материальных неденежных средств стимулирования труда работников следует выделить:

- социальные стимулы: компенсация расходов на медицинское обслуживание, дополнительное медицинское страхование, компенсация поездок по путевкам, возмещение транспортных расходов, организация питания работников и т.д.;

- функциональные стимулы: улучшение существующих условий труда и его организации, например, приобретение современного оборудования.

Нематериальные средства стимулирования труда работников включают в себя следующие:

- стимулирование свободным временем – регулирование времени работников по занятости: предоставление дополнительных выходных и сокращенных рабочих дней за активную работу и достигнутые результаты (например, в случае активных командировок), возможность выбора времени отпуска, организация гибкого графика работы и т.д.;

- методы морального стимулирования за счет общественного признания – вручение грамот, демонстрация работника и его результатов на Досках почёта, выдача специальных корпоративных значков и т.д. [1, с. 129].

Таким образом, материальные и нематериальные стимулы взаимно дополняют и обогащают друг друга.

С учетом перехода российской экономике к рыночной форме хозяйствования, методы управления персоналом получили определённое развитие, в т.ч. в плане мотивации персонала. В российских компаниях методами мотивации, распространенными в большинстве компаний, являются следующие: премии, возможность участия в прибыли; учёт записей о достижениях и выделяемых результатах работы; выражение устной благодарности, в т.ч. публично; присвоение званий «Лучший работник месяца, года»; организация питания работников в комфортных условиях, в т.ч. бесплатное питание; создание гибкого графика работы; создание комфортных и удобных условий труда; вознаграждения за стаж работы в организации, организация юбилеев, вечеров, вручение подарков и т.д.

Как показывает приведённый перечень, российские компании, в целом, используют различные методы мотивации труда работников, в том числе нематериальные. Однако, применение данного перечня, как правило, ограничивается возможностями организации и может быть частным.

Применяемые в российской практике системы мотивации, как правило, малоэффективны из-за значительного перевеса материальных стимулов над моральными. Кроме того, материальное стимулирование является недостаточно эффективным без нематериального. Проблемами первого типа стимулирования в России являются соотношение размеров окладов и премий, величина и способы выплаты бонусов и т.д.

В отношении средств мотивации следует выделить США, в которых значительное число организаций предоставляют своим работникам медицинское страхование, возможность повышения квалификации за счет специальных и индивидуальных программ, условия для питания или его компенсация, реализация семейных программ (гибкие графики для работников с детьми, корпоративные детские учреждения) и т.д. По опыту американских компаний в Канаде предусмотрены системы мотивации не только за повседневные результаты труда, но и за долгосрочную эффективность, например, путем покупки акций по пониженной стоимости и получения дивидендов [5, с. 287].

В Японии активно используются такие методы стимулирования трудовой деятельности, как организация групповой работы коллектива, внедрение принципов коллективизма, внимательное исследование состояния и отношения работников к труду и т.д. В Европе активно распространены различные методы мотивации, которые можно сгруппировать: беспремиальная модель стимулирования, при которой функция поощрения отведена заработной плате; премиальная модель с выплатами работникам в зависимости от доходов организации и полученной прибыли; премиальная модель с выплатами, которые зависят от конкретных результатов труда работников.

Используемые за рубежом системы мотивации персонала являются наиболее развитыми и эффективными, чем российские. Среди финансовых методов мотивации важную роль играет «плата за исполнение», которая включает в себя такие способы стимулирования как комиссионные выплаты, выплаты за выполнение поставленных целей, программы разделения прибыли, индивидуальные вознаграждения, акции. Среди моральных методов можно отметить такие как нефинансовые вознаграждения, гибкий график работы, корпоративные праздники [4, с. 296].

Таким образом, систему мотивации персонала можно определить как комплекс мероприятий по определению эффективности труда работников, набора средств стимулирования и санкций, связанных с воздействием на человека и его труд, для достижения в результате целей деятельности организации.

#### *СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ*

- 1. Коптева К.В. Возможности применения системы KPI для мотивации персонала / К.В. Коптева // Основы экономики, управления и права. – 2014. – № 4 (16). – С. 128-131.*
- 2. Кузнецова И.А. Научно-методические основы формирования системы трудовой мотивации персонала / И.А. Кузнецова, А.Н. Кузнецов // Региональная экономика и управление. – 2015. – № 3 (06). – С. 94-97.*
- 3. Травин В.В. Основы кадрового менеджмента: Учебное пособие / В.В. Травин, В.А. Дятлов. – М.: Дело, 2016. – 336 с.*
- 4. Управление персоналом организации / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 296 с.*
- 5. Шибалкин Ю.А. Основы управления персоналом: Учебное пособие / Ю.А. Шибалкин. – М.: МГУИ, 2016. – 287 с.*