РАЗРАБОТКА ПРОГРАММ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Виктор АНДРОНИК

CZU: 331.108.5:334.71 *wite4.2011@mail.ru*

This article focuses on one of the most pressing problems of local enterprises – stimulating employees. It should be noted that stimulating the work of employees has become the basis of human resources management. The development of any organization depends on the personnel potential of employees and its use in the enterprise. The article includes the solution of such problems as conducting an analysis of the current labor incentive system at the investigated enterprise and developing measures and proposals for its improvement.

На сегодняшний день каждый управленец должен осознавать тот факт, что успех компании напрямую связан со стимулированием труда сотрудников, так как именно удовлетворение потребностей работника позволит добиться компании поставленных краткосрочных и долгосрочных целей.

Понятие «стимулирование труда» – в социальных науках определяется как целенаправленное воздействие на социальный объект, обеспечивающее поддержание его определенного состояния. Поэтому «стимулирование труда – это целенаправленное или нецеленаправленное воздействие на конкретного человека или группу людей с целью поддержания определенного уровня их трудового поведения, прежде всего меры трудовой активности. При стимулировании, побуждение к труду происходит с помощью удовлетворения потребностей человека, что является наградой за трудовые усилия» [1].

Большинство литературных источников выделяют два вида стимулирования: нематериальное и материальное. Материальные стимулы – это блага, которые сотрудник получает в материальной

форме, такие как зарплата, бонусы, премии, надбавки и др. К нематериальным чаще всего относят такие методы, как устная похвала работника, вручение дипломов, награждение грамотами и др.

Компания «Standelev» SRL – это один из крупнейших импортеров и дистрибьюторов канцелярских товаров на территории Республики Молдова уже более 20 лет. Компания является одним из лидеров по реализации канцелярских товаров для офиса и учебы на территории Молдовы.

В ходе изучения системы менеджмента человеческих ресурсов на исследуемом предприятии была проанализирована кадровая политика предприятия и система стимулирования труда на предприятии.

Исходя из полученных результатов в ходе анализа кадровой политики предприятия было выявлено, что компания использует активную кадровую политику, в основе которой лежит обеспечение компании квалифицированной рабочей силой, дальнейшее развитие кадров в рамках организации, стабилизация кадровой политики и др. Работа с кадрами на предприятии проходит в несколько этапов: подбор, отбор, расстановка кадров, обучение и оценка кадров.

В ходе анализа системы стимулирования сотрудников на исследуемом предприятии, было выявлено, что основой стимулирования являются материальные методы. Такой подход является достаточно стандартным, но стоит отметить, что его эффективность обоснована только на начальных стадиях развития. Это обусловлено тем, что такой подход в будущем будет восприниматься сотрудниками как должное и не будет являться мотивирующим фактором. Об этом также писал один из великих теоретиков менеджмента XX века Питер Друкер: «Материальные стимулы постепенно становятся правом, а не поощрением. Повышение зарплаты с выслугой лет задумывалось как награда за исключительную продуктивность. Но теперь оно превращается в право. Отказ в повышении или незначительное повышение воспринимается как наказание. Все больший спрос на материальные

блага стремительно уничтожает их ценность как управленческих инструментов» [2].

Исходя из вышесказанного, следует отметить, что с целью повышения эффективности деятельности предприятия необходимо разработать и внедрить более эффективную мотивационную систему с более ценными стимулами.

В основу разработки и совершенствования системы стимулирования труда на исследуемом предприятии легли мероприятия, направленные на улучшение системы материального и нематериального стимулирования.

На улучшение системы материального стимулирования могут быть направлены такие мероприятия, как введение в штат должности менеджера по персоналу, разработка стабилизирующего фонда. Первое мероприятие позволит ввести в штат специализированного сотрудника в области управления человеческими ресурсами, что приведет к более оптимальной разработке политики в области заработной платы, а также стимулирования труда работников. Второе мероприятие заключается в создании фонда, куда будут отчисляться проценты от всей прибыли компании, что позволит компании не испытывать трудности в периоды падения продаж, и впоследствии позволит компании без затруднения выплачивать зарплаты, премии и бонусы сотрудникам. Следующим мероприятием необходимо ввести систему собеседований и аттестаций, которая заключается в ежегодной оценке трудовых достижений сотрудника, исходя из которой будет и зависеть заработная плата сотрудника в течение года. Такой подход позволит контролировать индивидуальную производительность каждого сотрудника. Для стимулирования сотрудников торгового отдела, была разработана система, которая позволит выплачивать премию исходя из выполнения установленного плана продаж.

В ходе разработки мероприятий по совершенствованию нематериального стимулирования труда на исследуемом предприятии, было решено ввести систему конкурсов. Такой подход позволит сотрудникам чувствовать себя нужными и ценными, что будет подтверждаться получением бонусов в разном

виде – грамот, похвал, награждений и т.д. В список конкурсов было принято решение ввести: 1) лучший сотрудник (месяц, квартал, год), бонусом послужит материальное вознаграждение, согласованное между обеими сторонами; 2) атрибутика статуса, в ходе данного конкурса для лучшего сотрудника будет разработан знак отличия; 3) внерабочие конкурсы, выставка индивидуальных художественных работ или фотоснимков и др., что позволит сотрудникам проявить себя с другой стороны и продемонстрировать свои увлечения.

Стоит отметить также важный момент, что нематериальная мотивация может быть осуществлена на основании некоторых направлений, таких как мотивация, требующая вложений, не требующая вложений и безадресная, не требующая вложений и имеющая адресата.

Все суммарные затраты на реализацию предлагаемых мероприятий в рамках системы нематериальной мотивации составят 13 000 леев в год *(сумма согласована с руководством предприятия на основе бюджета, который может быть выделен компанией).*

Исходя из опыта компаний, которые уже много лет используют данную систему, выявлено, что внедрение данных мероприятий позволяет увеличить выручку компании на 10%.

Таким образом, можно сделать вывод, что предложенная система стимулирования труда является экономически эффективной и целесообразной для внедрения на исследуемом предприятии.

***Литература*:**

1. СТАРОБИНСКИЙ, Э.Е. *Как управлять персоналом*. Москва: АО Бизнес–школа Интел– синтез, 2008, с. 34.
2. ДРУКЕР, П.Ф. *Практика менеджмента.* Москва: МИФ, 2015, с. 49.