

*Логвенкова Дарья Андреевна*

магистрант

*Дымова Ирина Альбертовна*

канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Кузбасский государственный  
технический университет им. Т.Ф. Горбачева»

г. Кемерово, Кемеровская область

## **ПРОБЛЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА И СПОСОБЫ ИХ РЕШЕНИЯ**

*Аннотация: управление персоналом в целях достижения оптимальной эффективности финансово-хозяйственной деятельности предприятия осуществляется в рамках систем стимулирования и мотивации. В статье раскрываются наиболее существенные проблемы мотивации персонала предприятия и рассматривается порядок формирования и создания эффективной системы стимулирования.*

*Ключевые слова: мотивация персонала, система стимулирования, оплата труда, эффективные управленческие решения.*

Современное управление постоянно развивается, что порождает новые проблемы, требующие своевременного и качественного решения. В целях эффективного управления персоналом внедряются и активно используются мотивационные аспекты. Мотивация персонала является одним из основных средств наиболее оптимального использования трудовых ресурсов, без чего нельзя осуществлять эффективную деятельность предприятия. И именно поэтому тема данной статьи является актуальной, ведь работа с персоналом – это в первую очередь работа с постоянными изменениями, которые дают возможность корректировки и улучшения системы стимулирования.

В последнее время на большинстве предприятий были выявлены одни из наиболее главных проблем в процессе стимулирования персонала. Например, од-

ной из них является слабая гибкость организации системы оплаты труда, ее несвоевременность и неспособность отвечать на те или иные изменения результативности и продуктивности каждого конкретного работника. Так же одной из проблем является отсутствие объективной оценки личных, индивидуальных качеств, подхода и показателей эффективности, выполненной работы каждого сотрудника. Необъективная и, в следствие чего, и неэффективная оплата труда, а именно необоснованное соотношение уровней оплаты труда у специалистов и руководителей. И как результат, недовольство со стороны персонала к размеру существующей оплаты труда.

Для того, чтобы данные проблемы были решены, необходимо сформировать и создать эффективную систему стимулирования. Для этого необходимо придерживаться определенных принципов, таких как: комплексность, системность, регламентация, специализация, стабильность.

Исходя из самого понятия комплексности данный принцип показывает, что необходим глобальный, многогранный подход, учитывающий все аспекты. Таким образом, любые действия всего коллектива в целом и каждого сотрудника в частности должны быть направлены на достижение конечной цели деятельности предприятия [3].

Принцип системности предполагает выявление и ликвидацию противоречий между теми факторами, которые устанавливает принцип комплексности. Другими словами, данный принцип помогает сбалансировать систему стимулирования.

Принцип регламентации определяет все правила, положения, инструкции, в соответствии с которыми должен четко действовать каждый сотрудник, учитывающий особенности сферы деятельности конкретного подразделения предприятия.

Принцип специализации определяет распределение функций и обязанностей сотрудника за тем или иным подразделением. Данный принцип является импульсом и причиной к повышению производительности труда.

Принцип стабильности включает в себя понятие прочности, устойчивости, постоянства коллектива, отсутствие высокой текучести кадров, возможности взаимозаменяемости при необходимых обстоятельствах. Данный принцип обеспечивает непрерывную работу предприятия.

Помимо вышеприведенных принципов не стоит забывать о некоторых правилах управления мотивацией. Приветствуется вознаграждение промежуточных результатов, так как данный способ усиливает стремление сотрудника эффективно и качественно выполнить предлагаемую работу. Нежелательно поощрять сотрудника в особо крупных размерах, так как это может вызвать зависть других сотрудников, премирование лучше производить частями и небольшими размерами. Так же здоровая конкуренция в коллективе благоприятно влияет на самомотивацию и саморазвитие персонала. Предоставлять сотруднику свободу выбора, право принимать решения, самостоятельность так же мотивируют сотрудника, придают уверенность в своих действиях. Необходимо помнить и учитывать особенности каждого сотрудника и на основе этого выбирать форму стимулирования, которая может быть не только материальной, но и нематериальной, например, в признании начальством, повышением квалификации, обучением сотрудника за счет организации и т.д. [2].

На основе данных правил и принципов можно решить проблемы в механизме стимулирования. Поэтому применяются как материальные, так и нематериальные формы стимулирования персонала, которые включают заработную плату, различные системы участия в прибылях, системы коллективного премирования, индивидуализацию заработной платы, моральные стимулы, стимулирование работников, занимающихся творческим трудом, путем применения свободного графика работы, социальные льготы для сотрудников.

Справедливая оплата руководителей также должна быть основана на идентичных принципах, но учитывающих такие факторы, как сложность работ, уровень ответственности, количество подчиненных.

Только с использованием гибких систем оплаты труда, объективной и обоснованной оценки рабочего места, анализа выполнения должностных обязанностей предвзятое отношение сотрудников к уровню оплаты труда может быть искоренено [1].

Все формы и системы стимулирования сотрудников должны быть в первую очередь направлены на эффективную деятельность предприятия, постоянное ее совершенствование. Руководитель должен заботиться о привлечении высококвалифицированных, амбициозных и целеустремленных сотрудников на долгосрочную перспективу, повышения производительности труда и повышении качества выпускаемой продукции, чего можно добиться опять же эффективной работой сотрудников, чтобы каждый был ориентирован на достижение не только личных целей и интересов, но и задач всего предприятия в целом.

Любые виды стимулирования должны быть целевыми и гласными, потому что ожидать от сотрудников улучшения эффективности и качества выполняемой работы можно только тогда, когда они знают, что их труд оплачивается справедливо.

### *Список литературы*

1. Гнездовский Ю.И. Проблемы организации оплаты труда в современных условиях / Ю.И. Гнездовский, И.П. Поварич. – Кемерово: Кузбассвуиздат, 19.
2. Даянц Д.Г. Управление персоналом на горных предприятиях / Д.Г. Даянц, Н.П. Романова; под ред. Московского государственного горного университета. – 2007.
3. Экономика предприятия / Под общ. ред. А.И. Ильина, В.Н. Волкова. – М.: Новое знание, 2003.