

Я. А. БОГДАН

(г. Гомель, Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины) Науч. рук. **С. Д. Предыбайло**

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Эффективно управлять производственно-хозяйственной деятельностью возможно только при условии мотивированного труда персонала предприятия, поскольку именно мотивация действительно повышает базовую производительность труда человека. При рассмотрении сущности системы мотивации и стимулирования персонала в организации, следует учитывать, что единой системы мотивации и стимулирования не существует, она индивидуальна для каждой организации, её сложность, многогранность, вариативность, эффективность и пр., могут быть разными.

Невозможно выделить и совершенствовать только материальные формы и методы стимулирования в деятельности предприятия. Эффект в виде повышения трудовой отдачи наблюдается при комплексном использовании материальных и нематериальных методов. Все нематериальные методы обходятся предприятию во вполне определенные и немалые суммы затрат и являются методами стимулирования для отдельного работника, но имеют материальную и финансовую обеспеченность в виде экономических затрат для предприятия.

Большинство предприятий Республики Беларусь используют тарифную систему оплаты труда. Основным направлением совершенствования системы стимулирования труда на предприятиях может стать внедрение бестарифной системы оплаты труда, которая помогает преодолеть противоречие между интересами отдельных работников и всего коллектива. Такая система меняет пропорции распределения фонда заработной платы при одном и том же уровне квалификации, разряде. Зарплата одних работающих может увеличиваться, а других – уменьшаться. В результате обеспечивается большая социальная справедливость в распределении заработка между работниками, чего нельзя достигнуть при тарифной системе. В этих условиях фактическая величина заработной платы каждого работника зависит от ряда факторов:

- квалификационного уровня работника;
- коэффициента трудового участия;
- фактически отработанного времени.

Квалификационный уровень работника предприятия устанавливается всем членам трудового коллектива и определяется как частное от деления фактической заработной платы работника за прошлый период на сложившийся на предприятии минимальный уровень заработной платы за тот же период.

Затем все работники предприятия распределяются, например, по десяти квалификационным группам, исходя из квалификационного уровня работников и квалификационных требований к работникам различных профессий. Для каждой из групп устанавливается свой квалификационный уровень.

Система квалифицированных уровней создает большие возможности для материального стимулирования более квалифицированного труда, чем система тарифных разрядов, при которой рабочий, имеющий 5-ый, 6-ой разряды, уже не имеет возможности дальнейшего своего роста, а, следовательно, и заработной платы.

Квалификационный уровень работника может понижаться в течение всей его трудовой деятельности. Вопрос о включении специалиста или рабочего в соответствующую квалификационную группу решает совет трудового коллектива с учетом индивидуальных характеристик работника [1, с. 235].

После расчета заработной платы каждого работника, можно будет выделить группу работников, чья заработная плата будет снижаться, поскольку их результаты будут хуже, чем у остальных. Здесь будет срабатывать механизм самомотивации к высокопроизводительному труду, поскольку от этого напрямую зависит размер их заработной платы.

Материальное стимулирование персонала требует постоянного совершенствования, т.к. к повышенной сумме заработка быстро привыкают и желание работать становится все меньше. Именно поэтому огромное значение на предприятии занимает нематериальное стимулирование, которое способствует формированию лояльности и приверженности к организации, создает благоприятный психологический климат и снижает текучесть кадров.

Существует большое количество нефинансовых вознаграждений и льгот, которые было бы целесообразно применять на белорусских предприятиях:

- материальные нефинансовые вознаграждения (подарки, бесплатные обеды, бесплатные билеты в кино, театр и т.д.);
- корпоративные мероприятия (праздничные вечера или корпоративный спорт);
- оснащенность рабочего места (состояние рабочего места, предоставление личного автомобиля, предоставление в помощь секретаря и т.д.) [2, с 84];
- возможность повышения статуса сотрудника;
- удобный график работы без четкой фиксации времени и организация офисного пространства в соответствии с пожеланиями персонала, выявленными путем опроса, должны стать одним из направлений совершенствования системы мотивации труда персонала (эти методы были использованы компанией NivalInteractive - известный разработчик компьютерных игр).

Также можно использовать и оригинальные методы мотивации, например, систему жетонной мотивации, разработанную американским психологом В. Скиннером. Жетон играет роль позитивной оценки работника, свидетельствует о значимости его владельца для организации. Жетон выступает в качестве универсального эквивалента благ, так называемых «корпоративных денег». Главными достоинствами жетонного метода являются то, что момент получения жетона и момент получения блага разнесены во времени и ценность блага и номинал жетона не совпадают, что позволяет регулировать

«силу» мотивации.

Данные виды мотивации могли бы с успехом применяться на предприятиях Республики Беларусь, при этом формируя приверженность работников к своей организации и повышая удовлетворенность трудом, что, несомненно, повлияет на производительность труда работников, а, следовательно, и на эффективность деятельность организации в целом.

Список используемой литературы

- 1 Егоршин, А.П. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие для вузов / А.П. Егоршин. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА, 2008. – 464 с.

2 Пугачева, В.П. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие / В.П. Пугачева. – М.: ИНФРА, 2014. – 160 с.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф. СКОРИНЫ