

Матричные методы позволяют оценить количественные пропорции между различными составляющими инновационного потенциала в разрезе видов экономической деятельности. Они позволяют с наименьшими затратами времени и усилий обработать огромный объем экономической информации, разнообразный статистический материал, различные исходные данные, характеризующие структуру и особенности социально-экономического комплекса. Следует отметить, что использование только матричных методов не является достаточным, т. к. матрицы позволяют исследовать информацию с отдельных сторон и не показывают полной картины, но в соединении с остальными методами матричный подход дает возможность наглядно увидеть закономерности в процессах, происходящих на предприятиях региона и сделать правильные выводы.

Сравнительный анализ зарубежных и отечественных методик оценки инновационного потенциала региона позволяет сделать вывод, что в обоих случаях используется интегральный показатель, но характерными особенностями оценки инновационного потенциала региона в европейских странах являются: применение обширного перечня показателей, характеризующих отдельные компоненты инновационного потенциала; особое внимание при оценке инновационного потенциала региона уделяется человеческому капиталу и созданию интеллектуальных активов; сравнение ресурсной и результативной составляющей для анализа эффективности использования имеющихся инновационных возможностей.

Таким образом, несмотря на многообразие подходов и методик расчета оценок инновационной деятельности, определение уровня инновационной конкурентоспособности региона является важным механизмом оценки его конкурентного потенциала, разработки направлений региональной экономической политики. Оно позволяет не только изучить конкурентное состояние региона на определенный момент времени, но и прогнозировать изменение конкурентных позиций региона в перспективе.

### Литература

1 Конкурентоспособность экономики: инновационный подход: монография / В. И. Кудашов [и др.]; под общ. ред. В. И. Кудашова, А. С. Головачева. – Минск : Изд-во МИУ. – 484 с.

2 Лапаев, С. П. Система показателей инновационной конкурентоспособности региона / С. П. Лапаев [Электронный ресурс]. – 2017. – URL: [http // innovation.gov.ru](http://innovation.gov.ru) (дата обращения: 25.04.2017).

УДК 331.101.38:005.95/96

*К. А. Чуйко*

### **ЭКОНОМИЧЕСКОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ**

*В статье рассмотрены направления и формы экономического стимулирования работников организации, выделяемые в соответствии с различными признаками. Это было положено в основу рассмотрения взаимосвязи системы мотивации труда, стимулирования труда и организации заработной платы. В результате определены условия, при наличии которых заработная плата выполняет свою стимулирующую функцию и способствует росту производительности труда работников.*

Двигателем трудовой деятельности человека при любой общественно-экономической формации являются интересы. Экономические интересы людей выступают как

отражение их экономических отношений. Экономический интерес – это стремление человека получить блага, необходимые ему для обеспечения своей жизни и семьи.

Система экономического стимулирования представляет собой механизм воздействия на экономические интересы производственных коллективов и отдельных работников с целью достижения определенных результатов. В современном мире материальный интерес занимает главенствующую роль. Поэтому для обеспечения высокопроизводительного труда в каждой организации существует система экономического стимулирования труда, которая направлена на создание необходимых условия труда и материальных механизмов для эффективной работы каждого работника.

Стимулирование должно соответствовать потребностям, интересам и способностям работника, т.е. механизм стимулирования должен быть адекватен механизму мотивации работника. Мотивация и стимулирование как методы управления трудом противоположны по направленности: первое направлено на изменение существующего положения; второе – на его закрепление, но при этом они взаимно дополняют друг друга [1, с. 9].

Различают следующие основные направления стимулирования труда: экономическое (оплата труда и мотивация собственностью), моральное (поощрение и порицание), социальное (помощь в организации отдыха и сбыта), организационно-технические (участие в управлении и пр.).

Экономическое стимулирование – это система мер, использующая материальные средства с целью побуждать участников производства трудиться для создания общественного продукта.

Формы экономического стимулирования выделяют по различным признакам:

а) в зависимости от учёта результата деятельности при определении стимула:

1) коллективную (способствует работе предприятия, т. к. интересы одного работника начинают совпадать с интересами коллектива);

2) индивидуальную (при этой форме четко прослеживается связь между эффективностью деятельности конкретного исполнителя и ее поощрениями, однако существуют сложности в установлении показателей для оценки результата работы одного работника) [2, с. 46];

б) по степени информированности объекта управления о взаимосвязи результатов деятельности и стимулов:

1) опережающую (объект стимулирования еще до начала деятельности информируется о том, какие необходимо достичь результаты и что можно за них получить. Её достоинство в быстром стимулирующем эффекте);

2) подкрепляющую (объект стимулирования узнает о том, что оказался ценным, признанным и поощренным в его труде только после завершения деятельности. Она не требует специальной нормативной базы для стимулирования);

г) по результатам труда:

1) позитивную (премируется высокие показатели труда – за превышение нормы);

2) негативную (за отклонение от нормы в меньшую сторону);

д) по степени и характеру конкретности условий получения стимула:

1) общую;

2) эталонную;

3) состязательную (стимул вручается за занятое место);

е) по разнице во времени между результатом и получением стимула:

1) непосредственную (достоинством непосредственной формы является его оперативность и очень ясная и непосредственная взаимосвязь между действием и стимулом);

2) текущую;

3) перспективную (она способствует формированию единого, сплоченного коллектива).

Экономическое стимулирование можно представить состоящим из двух групп.

*Первая группа* включает в себя различные механизмы основной оплаты труда, *вторая* – механизмы дополнительного вознаграждения или премирования.

Можно выделить следующие условия осуществления стимулирующего воздействия заработной платы на трудовую деятельность:

1 Зависимость между активностью и вознаграждением. Отсутствие зависимости между трудом и его оплатой порождает прежде всего проблему ухудшения социального климата в трудовой группе: потенциально «хороший» работник вынужден сдерживать свои трудовые усилия, принимать неестественный для себя стиль трудового поведения, «плохой» же в этом случае «торжествует» и самоутверждается, доказывая другим правильность своей позиции.

Если доход человека действительно зависит от его усилий и отношения к делу, то в этом случае вполне естественны мотивы позитивного трудового поведения. То есть принцип зависимости между активностью и вознаграждением не только принуждает, но и привлекает к работе на основе нравящейся многим людям идеи именно «заработанной оплаты труда». В этом случае человек получает возможность [3, с. 370]:

- проявить и доказать свои способности;
- собственными усилиями создать своё материальное благополучие;
- полностью взять ответственность за это благополучие на себя.

2 Определённость принципа вознаграждения. Чтобы оплата труда оказывала стимулирующее воздействие, работник должен знать принцип оплаты, который должен быть конкретным, понятным, открытым.

Отсутствие информированности, осведомлённости, понимания принципа оплаты труда формирует дискомфортное самочувствие работника, снижает установку на трудовую активность. В данном случае работник пожжет считать, что мера его труда, вероятно, ниже той, которая соответствует реальной прибыли предприятия, фирмы.

Благоприятное воздействие на личность работника и его отношение к труду оказывает нормирование труда. Сам факт этого мероприятия, независимо от его качества, внушает работнику мысль о том, что в организации существует порядок, ведётся учёт трудового участия и трудового вклада, оплата труда рассчитывается научным путём, а не «берётся с потолка».

3 Стабильность критериев оценки активности. Данное условие эффективности стимулирования труда особенно распространяется на такие жесткие системы оплаты труда, как сдельная, повременная и др. Из зарубежной и отечественной практики известен способ манипуляции поведением работника, основанный на следующем условии. Если работник повышал свою трудовую активность и достигал больших результатов по сравнению с результатами предыдущего периода, то на этот энтузиазм работодатель отвечал повышением норм выработки или понижением расценок на соответствующие работы. Заработная плата при этом оставалась неизменной, и работник никак не вознаграждался за своё трудолюбие [4, с. 273].

4 Договорный механизм. В сфере труда действие данного механизма проявляется в контрактном и согласительном принципах вознаграждения. Контрактный принцип оплаты труда имеет следующие социальные значения:

- охраняет работника от злоупотреблений работодателя, уравнивает их шансы при урегулировании отношений;
- типизирует трудовые отношения, делает наглядным и понятным принцип оплаты труда;
- примиряет и дисциплинирует, поскольку исключает борьбу работника за лучшие условия труда и выдвижение им новых требований.

5 Подкрепление и реализация ожиданий. Существуют случаи и ситуации, когда работодатель и работник находятся в отношениях взаимных ожиданий. Работодатель ожидает повышения трудовой активности работника, а работник – повышения оплаты

труда. Работодатель опасается, что повышение оплаты труда не отразится на трудовой активности, а работник испытывает аналогичные опасения в отношении того, что изменение трудовой активности не отразится на оплате труда.

Проблема заключается в правильности применения последовательности: или реальные действия вызываются ожидаемым стимулом, или же они являются ожидаемой реакцией на уже реальный стимул. В стимулировании труда могут и должны использоваться оба типа последовательности [5, с. 224].

6 Особенности объекта стимулирования. Стимулирующая функция оплаты труда при всех других благоприятных обстоятельствах реализуется или не реализуется в зависимости от состояния человека или группы, на которые данная оплата труда распространяется.

Можно выделить следующие типы индивидуального и совокупного работника:

- человек не реагирует на оплату труда и её изменения, трудовую активность при этом поддерживает на относительно постоянном уровне;
- человек реагирует на оплату труда и её изменения, «принципиально» соотносит трудовую активность с мерой оплаты труда;
- работник не реагирует на оплату труда и её изменения, в любом случае считает вознаграждение недостаточным, стремится к минимальной трудовой активности.

Второй тип работников встречается чаще всего. Именно в его отношении стимулирование труда может быть эффективным. Первый и третий типы тоже реальны, их трудовая деятельность слабо поддаётся стимулирующему воздействию оплаты труда.

Следует учитывать, что уровень притязаний работников в оплате труда может зависеть от разных субъективных причин: характера работника; его смелости и настойчивости в требованиях; оценки им качества собственной работы, своих способностей в данном виде труда; отсутствии или наличии индивидуальных трудностей и проблем в работе, определяющих возможность получения компенсации.

Целью премирования является стимулирование сотрудника к превышению указанных выше обязательств в форме инициативного выполнения трудовых функций, выходящих за рамки, установленные должностной инструкцией.

Кроме того, основанием для дополнительного вознаграждения может послужить общий уровень трудовой активности сотрудника, успешное выполнение особо важных заданий руководства, практическая демонстрация своей лояльности работодателю. При выборе конкретных инструментов основной оплаты труда и дополнительных вознаграждений работодатель должен ориентироваться на потребности сотрудников и собственные цели, поставленные с учётом специфики деятельности конкретной организации.

Таким образом, двигателем трудовой деятельности человека при любой общественно-экономической формации являются интересы. Экономические интересы людей выступают как отражение их экономических отношений.

## Литература

- 1 Рошин, С. Ю. Экономика труда: экономическая теория труда: учеб. пособие / С. Ю. Рошин, Т. О. Разумова. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 400 с.
- 2 Агашкова, А. Если есть стимул у работника, будут деньги у собственника / А. Агашева // Финансовый директор. – 2007. – № 3. – С. 42–49.
- 3 Музыченко, В. В. Управление персоналом. Лекции: учеб. для студ. высш. учеб. зав-й / В. В. Музыченко. – М. : Издательский центр «Академия», 2003. – 528 с.
- 4 Магура, М. Секреты мотивации или мотивация без секретов / М. Магура, М. Курбатова. – М. : Moscow Business School, 2007. – 653 с.
- 5 Алавердов, А. Р. Управление персоналом: учеб. пособие / А. Р. Алавердов. – М. : Маркет ДС, 2007. – 304 с.