

Адельсеитова Э.Б., Куровская В.В.

УДК 338.48:658

**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ АНАЛИЗА СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ**

*Аннотация.* В данной статье рассматриваются особенности мотивации и стимулирования персонала для эффективной деятельности, роль и значение процесса стимулирования труда в современных условиях.

*Ключевые слова:* мотивация, эффективность мотивации, факторы стимулирования, внутреннее вознаграждение, внешнее вознаграждение

*Анотація.* У даній статті розглядаються особливості мотивації та стимулювання персоналу для ефективної діяльності організації, роль та значення процесу стимулювання праці в сучасних умовах.

*Ключові слова:* мотивація, ефективність мотивації, фактори стимулювання, внутрішня винагорода, зовнішня винагорода

*Summary.* With the development of the new conditions of the company gained their freedom in dealing with some issues of production organization and motivation of employees. To provide broad powers to enterprises in addressing these issues is to create prerequisites for increasing productivity, improving product quality and improving the mechanism of payment, allows interested in the results of their work, as solution to these problems can't be divorced from addressing incentives and evaluation of employees.

*This article discusses the features of personnel motivation for effective action, the role and importance of the process of stimulation of work in modern conditions.*

*Keywords:* motivation, efficiency motivation, incentive factors, internal compensation, external compensation

**Постановка проблемы.** Путь к эффективной профессиональной деятельности человека лежит через понимание его мотивации. Только зная то, что движет человеком, что побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, можно попытаться разработать эффективную систему форм и методов управления им. Для этого нужно знать, как возникают или вызываются те или иные мотивы, как и какими способами мотивы могут быть приведены в действие, как осуществляется мотивирование людей.

Сегодня имеется колоссальное количество способов воздействия на мотивацию конкретного человека, причем диапазон их постоянно растет.

Множество литературы по проблемам мотивации сопровождается многообразием точек зрения на их природу. Что, по нашему мнению, предопределяет большой интерес к проблемам мотивации и стимулирования человека к деятельности, в том числе профессиональной.

Процесс формирования систем стимулирования труда происходит в сложных социально-экономических условиях. Следует отметить, что в Крыму не так много успешных предприятий. На каждом из них стараются создать свою собственную модель мотивации и стимулирования с учетом реальных условий экономической среды. Причем, некоторые топ-менеджеры формируют свои модели мотивации, основываясь по-прежнему на советском опыте, многие из прозападно ориентированных компаний внедряют на своих предприятиях зарубежные управленческие технологии. Отметим, что есть и такие, которые разрабатывают качественно новые модели, не имеющие аналогов в практике.

**Анализ литературы.** Сегодня исследование проблемы стимулирования и мотивации достаточно овящено в литературе. Однако отметим, что применение определенных теорий мотиваций в современных условиях лишь затрудняет практическое использование некоторых технологий и методов стимулирования на конкретных предприятиях. Сложность практического применения этих методов связано, прежде всего, с недостаточным исследованием особенностей стимулирования работников, занятых в производственных отраслях экономической деятельности.

Проблемам организации систем стимулирования и мотивации персонала посвящены труды известных зарубежных и отечественных ученых, в частности, таких авторов, как Л. Брентано, Р. Дафт, А. Маслоу, Х. Хекхаузен, П.М. Якобсон, С. Адамс, В. Врум, Ф. Герцберг, К. Левин, Э. Лоулер и др.

**Целью** данной работы является определение теоретических подходов к организации системы стимулирования персонала на современном предприятии.

С развитием новых условий деятельности предприятия получили свободу в решении некоторых вопросов организации производства и мотивации труда работников. Целью предоставления широких полномочий предприятиям в решении этих вопросов является создание предпосылок для повышения производительности труда, улучшения качества продукции и совершенствования механизма оплаты труда, позволяющего заинтересовать работников в результатах их труда, т.к. решение этих проблем невозможно в отрыве от решения вопросов стимулирования и оценки труда работников.

Понятие стимулирования связано с понятием производственного коллектива. Производственный коллектив и каждый его член являются объектами стимулирования. При управлении производственным коллективом основное внимание, на наш взгляд, должно уделяться организации трудового процесса и стимулированию работников. Организации управления производственным коллективом должно предшествовать четкое формулирование стоящих перед ним задач, главными из которых являются производство продукции, работ, услуг и реализация на основе полученной прибыли социальных и экономических интересов наемных работников и интересов имущества предприятия, организация стимулирования работников по результатам выполненной работы.

Таким образом, стимулирование должно быть направлено на увеличение объема, расширение ассортимента, повышение технического уровня и качества выпускаемой продукции с учетом достижений научно-технического прогресса. Эффективная и качественная работа влечет за собой снижение

себестоимости и повышение рентабельности производства, что дает возможность дополнительно материально поощрить работников.

Говоря о стимулировании наемных работников, мы подразумеваем всех работников предприятия, а не только производственных рабочих. В связи с этим необходимо разделять понятия "эффективность труда" и "производительность труда" работников. Производительность труда работников определяется не только усилиями самого работника, но и зависит от других причин: ввода новой техники и технологии, применения новых видов сырья и материалов, внедрения более совершенных форм организации производства и труда. Эффективность же труда работников целиком зависит от них самих, от их личных качеств и способностей при прочих равных условиях.[2]

На наш взгляд, сегодня очень важно восстановить роль стимулирования на предприятии. Стимулирование наемных работников на предприятии тесно связано с научной организацией труда, в которую входит нормирование труда, представляющее из себя четкое определение круга трудовых обязанностей работника и тех качественных и количественных результатов труда, которые от него требуются.

Говоря о стимулировании работников, надо учитывать и такое понятие как мотивация труда. Мотивация определяется двумя понятиями: потребность и вознаграждение.

При стимулировании труда как предоставлении работнику вознаграждения за труд, которое он использует для удовлетворения своих потребностей, необходимо учитывать, что разные люди по-разному подходят к этому вопросу, определяя для себя различные ценности. Так, для человека высокого материального достатка лишнее время для отдыха может быть более значимо, чем дополнительный заработок, который он получил бы за сверхурочную работу. Для многих людей, например, работников, занимающихся интеллектуальным трудом, более значимыми будут уважение со стороны коллег и интересная работа, чем дополнительные деньги, которые он мог бы получить, займись торговлей или став коммерческим агентом.

Поэтому вознаграждение за труд может быть двух типов: внутреннее и внешнее.

Внутреннее вознаграждение – это удовольствие, получаемое человеком от работы, от уважения со стороны коллег, от причастности к коллективу.

Внешнее вознаграждение – это материальные выгоды, продвижение по служебной лестнице, повышение социального статуса. [3]

К сожалению, в современных условиях во многом утрачены стимулы в работе, формирующие у сотрудника ощущение внутреннего вознаграждения. Как показывают исследования, абсолютное большинство работников ставит во главу угла материальный фактор и лишь незначительное их число (в основном руководители) говорит о необходимости получения удовольствия от работы и ощущения своей значимости.

Поэтому, безусловно, одной из целей стимулирования наемных работников должно быть возвращение интереса к труду, воспитание сопричастности к общему делу в коллективе.

При решении вопросов стимулирования работников необходимо исходить из приоритетов в мотивации труда у работников. На различных уровнях социально-экономического развития общества различны и типы трудовой мотивации работников. При определенном материальном благополучии в обществе, уровне достатка, позволяющем не только удовлетворять первичные потребности, у работников повышенная мотивация к тому, чтобы труд приносил им удовлетворение, был значимым для них и общества. В условиях нестабильной экономической ситуации на первое место выходит удовлетворение первичных потребностей, желание заработать средства к существованию.

Так, около 60% работников придерживаются мнения, что основной стимул к труду – это получение необходимых средств к существованию. И только около 20% на первое место ставят удовлетворение от работы, от ее социальной значимости независимо от размера оплаты. Соответственно, при создании системы стимулирования на предприятии в основу ее создания должны быть положены преобладающие над остальными типы трудовых мотиваций. В современной социально-экономической ситуации это материальный фактор как средство для существования.

Помимо этого, важно знать, как распределяются трудовые мотивации по отдельным группам работников. На наш взгляд, именно исходя из этого, необходимо устанавливать разные системы оплаты труда и стимулирования его эффективности и качества в целом по группам работников.

Так, руководители предприятий большее значение придают важности выполняемой работы, получению удовлетворения от трудовой деятельности (около 40%) и меньшая часть (около 35%) – материальному фактору. Остальные группы работников на первое место ставят мотивацию получения средств к существованию. Причем, со снижением статуса работников снижаются практически до нуля их требования к работе как к источнику удовлетворения и осознания значимости своей деятельности.

Подобного рода различия в типах трудовых мотивов легко объяснимы: руководители предприятий, руководители среднего звена, как правило, хорошо материально обеспечены, у них не бывает задержек в заработной плате, они не думают, как прокормить себя и семью. Этим и объясняются их потребности в удовлетворении от труда. Тогда как у служащих и рабочих проблемы иного уровня – они рассматривают заработную плату и, соответственно, работу только как источник средств для существования.

Все эти данные говорят о том, что при стимулировании работников нужен индивидуальный подход как к работникам разного социального и должностного статуса, так и к отдельным работникам в пределах различных групп.

Таким образом, невозможно правильное стимулирование наемных работников без учета их трудовых мотиваций. Именно на этом принципе и должна строиться система стимулирования, которая должна быть

гибкой, легко изменяющейся по отношению к разным категориям персонала, а не костной, не позволяющей правильно оплатить труд в соответствии с его эффективностью и качеством и учесть все нематериальные стимулы к труду.[1]

Рассматривая систему стимулирования работников, необходимо выделить основные требования к ней. К таковым можно отнести:

1. ясность и конкретность системы стимулирования в целом, положений о заработной плате и дополнительных выплатах;
2. четкое изложение трудовых обязанностей работника;
3. создание системы объективной оценки работников и исключение субъективности в оценке;
4. зависимость размера заработной платы от сложности и ответственности работы;
5. возможность неограниченного роста заработной платы с ростом индивидуальных результатов работника;
6. учет в оплате труда уровня значимости тех или иных работ для предприятия;
7. равная оплата работников с одинаковой сложностью и ответственностью выполняемых работ в различных подразделениях предприятия (относится к базовой оплате без учета дополнительных выплат по результатам).

Таким образом, при создании системы стимулирования необходимо учитывать весь комплекс вопросов, включая и государственное регулирование размера оплаты труда.

#### Источники и литература:

1. Васильев, А. П. Современные методы оценки результативности труда. [Текст] учебник : // А. П. Васильев, В. Л. Потрубач – 4 изд., перераб. и доп. – С. : ЮНИТИ-ДАНА, 2014. – 687 с.
2. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом, оценка эффективности. [Текст] учебник : // Ю. Г. Одегов, Л. В. Карташова.– М. : Издательство «Экзамен», 2010. – 205 с.
3. Ксения Герасимова. Мотивируем персонал правильно. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://www.rabota.ru/rabotodateljam/upravlenie\\_personalom/metod\\_knuta\\_i\\_prjanika.html](http://www.rabota.ru/rabotodateljam/upravlenie_personalom/metod_knuta_i_prjanika.html)

Ячменев А.Е.

УДК 338.065

#### БЕЗОПАСНОСТЬ: ОСОБЕННОСТИ И ПРЕДПОСЫЛКИ

***Аннотация.** Раскрыта сущность понятия безопасность с разных точек зрения и выделены основные элементы ее концептуальной основы. Обоснована системность безопасности; выявлены основные элементы системы безопасности; установлены связи между элементами.*

***Ключевые слова:** безопасность, национальная безопасность, государство, население, бизнес, санкции.*

***Анотація.** Розкрито сутність поняття безпеки з різних точок зору і виділені основні елементи її концептуальної основи. Обґрунтовано системність безпеки; виявлені основні елементи системи безпеки; встановлені зв'язки між елементами.*

***Ключові слова:** безпека, національна безпека, держава, населення, бізнес, санкції.*

***Summary.** The article reveals the essence of the concept of security from a different perspective. The security system is grounded, the main elements of the security system are identified and connections between the elements are established. The main approaches to the interpretation of the concepts of "national security" are shown. Triad "state-business-people" as the basis of integrated security is isolated, and the importance of the relationship of each member of the triad with each other is demonstrated. The balance of production and consumption presents, which provides conditional permanent security triad members in the Russian Federation. The basic threat to national economic security of the Russian Federation in modern conditions are shown.*

***Keywords:** security, national security, government, population, business, sanctions.*

В настоящее время политика государства должна формироваться не только через призму макроэкономических показателей, но и с учетом показателей экологического развития, социальной ответственности и качества менеджмента. Безопасность, в любой форме ее проявления, не должна обременять бизнес, а через него экономику и общество. Безопасность, по своей сути, должна опираться на стратегию опережающего управления, то есть начинаться на стадии идей, проектирования, разработки планов, программирования. Сформировать надежную систему комплексной безопасности населения и территорий, от угроз разного характера призвано создание триады "государство – бизнес – население". Именно под таким лозунгом прошла панельная дискуссия "Частные инвестиции в безопасность: рыночные перспективы отрасли" в рамках Международного инвестиционного форума "Сочи 2014". Безопасности много не бывает вполне справедливое утверждение. Зачастую угрозы возникают спонтанно, а процессы нарастания опасности протекают латентно, и, казалось бы, устойчивое развитие региона, находится под угрозой.

Безопасность стала актуальной еще при царе Соломоне, а вот статус теории она получила сравнительно недавно, хотя развивается довольно активно. Современное представление о теории безопасности мы встречаем в трудах наших современников, а именно: С.А. Лысенко [6], В.А. Дадалко, В.Г. Гусаков, И.М. Никитченко [по 5], В.Ф. Жмеренецкий, В.В. Летуновский, К.Д. Полулях [4], Г.А. Минаев [5], П.А. Смелов, М.В. Карманов, В.Б. Дударев, А.М. Зареченский [7] одни исследуют безопасность с позиции государства, другие – социальных систем, третьи – демографической безопасности и здоровья общества и