

PROBLEMS OF MATERIAL STIMULATION OF PERSONNEL

Safonov M.A. (Russian Federation)

Email: Safonov511@scientifictext.ru

*Safonov Mikhail Anatolievich – Master of economic sciences, Student,
DEPARTMENT WORK ECONOMY,
RUSSIAN UNIVERSITY OF TRANSPORT, MOSCOW*

Abstract: *in this article problems of material stimulation of personnel in the conditions of modern economy are considered. Material stimulation is one of the strongest forms of stimulation thanks to which, employees of the organizations carry out the requirements and needs of their family for material benefits. Most the companies focus attention on stimulation of personnel by means of money. In this regard there is a set of problems with realization of this function. In this regard the relevance of this work is also caused.*

Keywords: *material stimulation, motivation, problems of material stimulation.*

ПРОБЛЕМЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

Сафонов М.А. (Российская Федерация)

*Сафонов Михаил Анатольевич – магистр экономических наук, студент,
кафедра экономика труда,
Российский университет транспорта, г. Москва*

Аннотация: *в данной статье рассматриваются проблемы материального стимулирования персонала в условиях современной экономики. Материальное стимулирование является одним из сильнейших форм стимулирования, благодаря которой работники организаций осуществляют свои потребности и потребности их семьи в материальных благах. Большинство компаний акцентируют внимание на стимулировании персонала при помощи денежных средств. В связи с этим возникает множество проблем с реализацией данной функции. Этим и обуславливается актуальность данной работы.*

Ключевые слова: *материальное стимулирование, мотивация, проблемы материального стимулирования.*

Принципы рыночной экономики активно проявляются в процессе привлечения и использования рабочей силы, внедряются в системы социально-трудовых отношений, организации и оплаты труда, формирования и использования доходов работников, повышения уровня и качества жизни населения.

Практика показывает, что на предприятиях России основными проблемами стимулирования работников являются:

1) недостаточно развитый механизм оплаты труда, который не способен эффективно реагировать на изменения эффективности и качества труда работника;

2) отсутствие оценки трудовых показателей работников;

3) отсутствие равноценной оплаты труда руководителей, специалистов и других работников, необоснованные соотношения при оплате их труда;

4) отрицательное отношение персонала к оплате их труда и к действующим системам оплаты.

Данные проблемы, стоят перед большинством организаций при решении вопроса об оплате труда. Преодолеть их можно с помощью российского и зарубежного опыта.

Введением новых и современных форм вознаграждения, которые зависят от результатов трудовой деятельности, можно решить недостаточную гибкость оплаты труда. Такими формами вознаграждения за труд, могут являться переменная часть в виде участия в прибылях, коллективные премии и другие формы вознаграждения.

Вопросы оценки конечного результата работы сотрудниками также связаны с устаревшими механизмами оплаты труда, которые не учитывают индивидуальные достижения сотрудников и результаты деятельности предприятия в целом. Справедливая система оценки может опираться на описание рабочего места и должностных обязанностей работника для определения постоянной части заработной платы. Также и на основе участия сотрудника в прибылях по отношению к гибкой части заработка.

Оплата труда руководителей, специалистов и служащих должна формироваться на таких же принципах, но стоит учитывать их уровень ответственности, сложность решаемых задач, число подчиненных и другие не менее важные детали их работы.

С использованием гибкой системы оплаты труда, обоснованной оценкой рабочего места и должностных обязанностей и последующим участием персонала в прибылях и коллективных премиях организации может быть преодолено негативное отношение работников предприятия к существующим системам оплаты труда и размеру данной оплаты.

Любые системы оплаты труда должны быть понятными для сотрудников. Ожидать от работников качественной и эффективной работы стоит тогда, когда они понимают, что их труд справедливо оплачивается.

Говоря о системе оплаты труда необходимо выделить требования к ней. К ним можно отнести:

1) ясность и конкретность системы стимулирования, заработной платы и дополнительных выплат;

2) понятные трудовые обязанности для сотрудника;

3) создание системы объективной оценки работников и исключение субъективности в оценке;

4) честный размер оплаты, который зависит 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) система стимулирования должна соответствовать принципу: оплата должна соответствовать труду.

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

Список литературы / References

1. *Ветлужских Е.А.* Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики, 2015. С. 10-15.