

**DEVELOPMENT OF OFFERS ON MODERNIZATION OF A SYSTEM  
OF MATERIAL STIMULATION AS FACTOR OF AN EFFECTIVE  
CONTROL SYSTEM OF HUMAN RESOURCES**

**Safonov M.A. (Russian Federation) Email: Safonov511@scientifictext.ru**

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

**Abstract:** *in article are analyzed market reorientation in Russia at which the role of human resources sharply increased. Successful functioning of the organization in many respects depends on people and can be realized at competent stimulation of personnel, qualitatively stimulated employee, his use in processes of work of the organization leads the company to successful functioning and increases its competitiveness. A priority question of heads of the organization is search of effective methods of material stimulation of personnel. Effectiveness of activity of personnel their competent stimulation is decisive factor. It caused relevance of this article.*

**Keywords:** *modernization of a system of material stimulation, human resource management, management of human resources, economy.*

**РАЗРАБОТКА ПРЕДЛОЖЕНИЙ ПО МОДЕРНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ  
МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ КАК ФАКТОР  
ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ  
РЕСУРСАМИ**

**Сафонов М.А. (Российская Федерация)**

*Сафонов Михаил Анатольевич – магистр экономических наук, студент,  
кафедра экономики труда,  
Российский университет транспорта (МИИТ), г. Москва*

**Аннотация:** *в статье анализируются рыночные переориентации в России, при которых резко возросла роль человеческих ресурсов. Успешное функционирование организации во многом зависит от людей и может быть реализовано при грамотном стимулировании персонала, ведь качественно стимулированный сотрудник, его использование в процессах работы организации приводит компанию к успешному функционированию и повышает ее конкурентоспособность. Приоритетным вопросом руководителей организации является поиск эффективных методов материального стимулирования персонала. Решающим фактором результативности деятельности персонала является его грамотное стимулирование. Этим обусловлена актуальность данной статьи.*

**Ключевые слова:** модернизация системы материального стимулирования, управление персоналом, управление человеческими ресурсами, экономика.

В наше время формируется множество новых механизмов производства, которые ориентированы на рыночную экономику. В связи с этим повышается вклад сотрудников в конечные результаты деятельности предприятия. Также наравне с этими задачами у организаций стоит такая задача, как привлечение и активизация человеческого фактора. Главным фактором в результативности выполнения задач сотрудниками является их мотивация.

Актуальность работы заключается в том, что в организациях наблюдается высокая текучесть кадров, нехватка квалифицированного персонала, а также сложность в его привлечении. Все эти факторы значительно сказываются на производительности труда не только сотрудников, которые планируют свое увольнение, но и на тех, кто продолжают свою деятельность в организации. Текучесть не дает компании создавать эффективную команду, которая в свою очередь будет приносить свои плоды, отрицательно влияет на корпоративную культуру и в итоге как следствие снижает прибыль компании и ее привлекательность у соискателей.

Целью научно-исследовательской работы является разработка предложений по модернизации системы материального стимулирования.

Материальное стимулирование – это вознаграждение работников за выполнение работы, их старания в развитии организации и эффективность, которая приносит компании финансы.

Перед тем как перейти к предложениям по модернизации системы материального стимулирования, которая может привести к снижению текучести кадров и повысит привлекательность компании для соискателей, необходимо рассмотреть основные проблемы современного материального стимулирования.

К существенным проблемам современного материального стимулирования можно отнести:

1. Эффект привыкания. Персонал организации считает, что премии и всевозможные доплаты к заработной плате являются разумными.

2. Несправедливое распределение бонусов. Зачастую руководителям сложно оценить сотрудника и выплатить ему справедливое вознаграждение за его труд. Поэтому выплаты разделяются между всеми сотрудниками не зависимо от их вклада в работу. Этот метод не стимулирует сотрудников, чаще всего они обвиняют руководителей в низких выплатах при их вкладе в работу.

3. Сотрудники предоставлены сами себе. Люди работающие в России притязательны в своих представлениях о работе, чем граждане развитых стран.

4. Несоответствие зарплат различных должностей и их фактических усилий. Сотрудники выполняют множество работы и получают за нее сравнительно не большое вознаграждение, когда их руководители демонстрирует всю бесполезность их работы.

5. Максимизация прибыли – единственный приоритет. Как показывает практика современных компаний, материальное стимулирование необходимо не только работникам для повышения их эффективности, но и для руководителей, чтобы вызвать в них желание привести их организацию к увеличению прибыли.

Немаловажной в системе оплаты труда является введение разрядной системы должностных окладов. В таком случае разряд будет интегральным показателем профессионализма сотрудника. Это позволит повысить оклад в рамках одной должности. Данное предложение будет особенно эффективно в компаниях, у которых нет возможности карьерного роста для персонала.

Для примера можно привести компанию «Форд», в ней применяется аналитическая система оплаты труда. Особенность данной системы заключается в том, что работа выполняемая сотрудниками оценивается балльной системой с учетом квалификации исполнителя, физических усилий и условий труда.

Заработная плата должна быть в достатке для того, чтобы привлекать и удерживать квалифицированных работников.

Таким образом, можно предложить такой подход к модернизации материального стимулирования:

- Тарифная часть оплаты труда сотрудника будет занимать 70-80% общего дохода, а остальные 20-30% будут не гарантированными для работника, он будет получать их в случае, если вся поставленная перед ним работа будет выполнена качественно и в срок.

Целесообразно ввести в практику оплаты труда такой подход, как "беспокойство об оплате труда работников со стороны руководителя", что позволит реально управлять этим процессом.

Суть такого подхода заключается в ежемесячном контроле руководителя за суммой выдаваемой зарплаты каждому работнику. Но руководитель рассматривает заработную плату не с точки зрения поиска путей ее экономии, как это принято, а с целью определения путей повышения качества труда работников.

Исследования подтвердили актуальность темы. Полученные результаты показывают роль и значение системы материального стимулирования труда в деятельности предприятия, влияние данной системы на достижение целей предприятия, роль системы в повышении трудоспособности и результативности персонала.

Именно руководство предприятия принимает решение об использовании той или иной формы оплаты труда и от знаний и квалификации

руководителя в данном вопросе зависит эффективность используемой системы оплаты труда и эффективность ее воздействия на социально-производственную систему предприятия.

### *Список литературы / References*

1. Соломанидина В.Г. Управление мотивацией персонала // Учебно-практическое пособие, 2014.
2. Ричи Ш.Г. Мартин П.А. Управление мотивацией. 12 факторов мотивации, 2015.