

УДК 338.31

КУЗНЕЦОВ П.

студент 5 курса ФГБОУ ВО Пермская ГАТУ, г. Пермь, Россия

МАРЧЕНКО А.В.

научный руководитель, доцент ФГБОУ ВО Пермская ГАТУ, г. Пермь, Россия

**АНАЛИЗ МАТЕРИАЛЬНЫХ И НЕМАТЕРИАЛЬНЫХ МЕТОДОВ
СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ООО «НИВА»**

Аннотация: В данной статье рассматриваются материальные и нематериальные методы стимулирования работников предприятия. Актуальность работы заключается в том, что имеется много способов заставить человека работать лучше. Конечно же, любой уважающий себя руководитель должен основательно их изучить. Методы стимулирования персонала различны. Следует отметить, в различных ситуациях нужно действовать по-разному. Материальное стимулирование персонала всегда было эффективно, но иногда нужно действовать более обдуманно и хитро. Не исключены и жесткие меры.

Ключевые слова: методы, стимулирование, материальное стимулирование, нематериальное стимулирование.

KUZNETSOV P.

5th year student of the Perm GATA, Perm, Russia

MARCHENKO A.V.

research supervisor, associate Professor, Perm state TECHNICAL UNIVERSITY, Perm, Russia

**ANALYSIS OF MATERIAL AND NON-MATERIAL METHODS OF
STIMULATION OF WORKERS OF LLC «NIVA»**

Abstract: this article discusses the material and non-material methods of stimulating employees. The relevance of the work is that there are many ways to make a person work better. Of course, any self-respecting leader should thoroughly study them. Methods of stimulation of the personnel. It should be noted that in different situations it is necessary to act differently. Material stimulation of personnel has always been effective, but sometimes you need to act more deliberately and cunningly. Tough measures are not excluded.

Key words: methods, stimulation, material stimulation, non-material stimulation.

Разработка системы стимулирования представляет собой комплексный подход в решении повышения эффективности и качества труда, при использовании которой в управлении социальными объектами, выясняется, насколько достаточно разработана и действенна система [2].

Приступая к исследованию основных форм и методов материального и нематериального стимулирования труда, первоочередным шагом является определение главных понятий.

Стимулирование – это процесс, целью которого является конечная идея в голове человека. Она позволит ему двигаться дальше и покорять новые горизонты своего развития [3].

Идеи никогда не возникают сами по себе. Их нужно создать посредством мотивации. Материальное стимулирование – это продукт использования

материальных стимулов для создания идеи, мотивации в голове человека. Помимо этого, данный термин имеет более развёрнутое определение. Суть процесса основана на желании человека получать как можно большую прибыль и высокую оплату своего труда. Само стимулирование производится при помощи использования форм и методов материального вида. Все заключается именно в финансовой - прежде всего - заинтересованности людей. Исходя из всего вышесказанного, можно сделать вывод, что материальное стимулирование – это влияние на человека путём воздействия на его природную заинтересованность в личной прибыли при помощи материальных форм и методов. Следует заметить тот факт, что представленный выше процесс является комплексной системой. Существуют следующие виды материального стимулирования (рисунок 1).

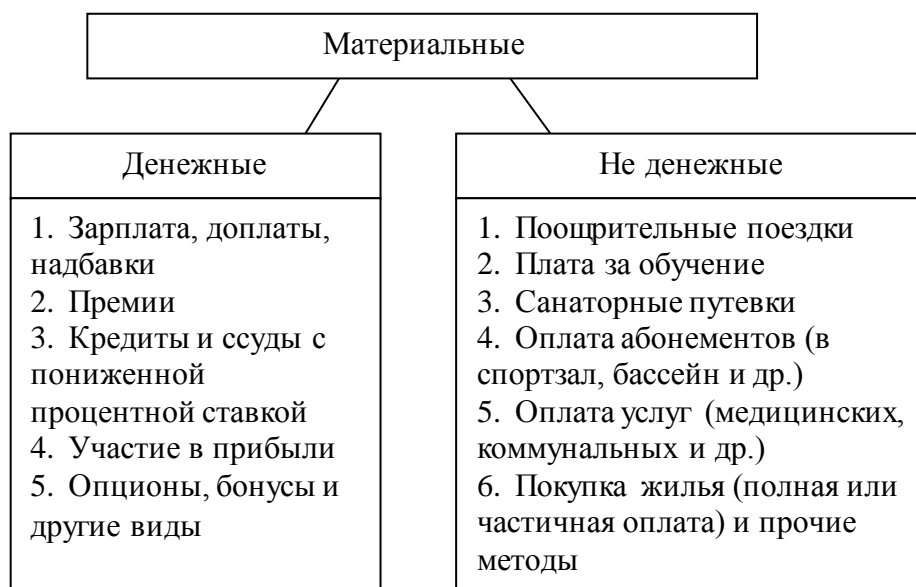


Рисунок 1 - Методы материального стимулирования [2]

Материальное стимулирование может быть денежное и не денежное. Денежное стимулирование включает заработную плату, различные премии и надбавки [1].

Не денежное стимулирование основано на моральных потребностях работника. В качестве их компенсации вы можете, например, оплачивать сотовую связь, предоставлять бесплатное питание, выдавать путевки в санаторий для всей семьи, предоставлять личный автомобиль, обеспечивать абонементом в спортзал

или подарками на ключевые даты. В денежном эквиваленте сотрудник не получает специальных выплат, однако созданные для его работы условия являются отличным мотивом к повышению производительности труда [4].

К нематериальному стимулированию относят те виды поощрений, которые не требуют прямого задействования денежных ресурсов. Ценность конкретной компании для многих ее сотрудников заключается не только в размере зарплаты. Людей интересует, и кое-что другое:

- карьерный рост;
- приемлемые условия труда;
- дружелюбный коллектив и т. д. [5]

В заключении можно сделать вывод о том, что эффективное управление персоналом невозможно без грамотно разработанной системы стимулирования труда, которая представляет собой создание для работников и коллективов таких стимулов, которые побуждали бы их к активной трудовой деятельности.

Система мотивации трудовой деятельности работников ООО «Нива» включает в себя как материальное, так и нематериальное вознаграждение.

В качестве материального стимулирования в основном выступает заработная плата, начисляемая в соответствии с тарифной системой оплаты труда, а премирование согласно Положению о премировании работников ООО «Нива» по усмотрению директора предприятия.

Помимо заработной платы к должностным окладам работников установлены следующие доплаты:

- доплата за работу в вечерние и ночные часы – в размерах и порядке, предусмотренных законодательством о труде;
- доплата за выходные и праздничные дни (25% к окладу в случае выполнения срочных заказов);
- доплата за повышение квалификации.

Премирование работников осуществляется ежемесячно и имеет своей целью поощрение за качественное и своевременное выполнение трудовых обязанностей, инициативности и предприимчивости в труде.

Нематериальное стимулирование на предприятии практически не используется.

Проведенное исследование мотивации работников предприятия ООО «Нива» позволило выделить основные проблемы, влияющие на мотивацию труда работников предприятия:

- Невысокая заработная плата (55,3% от общего числа респондентов);
- Низкий уровень социальной поддержки (42,4 % от общего числа респондентов);
- Отношения с коллегами (46,5% от общего числа респондентов).

Средний уровень удовлетворенности трудом у работников составляет 60%, что является недостаточно высоким для обеспечения эффективности трудовой деятельности персонала предприятия.

88% опрошенных положительно оценили влияние мотивации на их работу. При этом к наиболее важным стимулам они отнесли: Корпоративные мероприятия, доплата за стаж, премирование (рисунок 2):

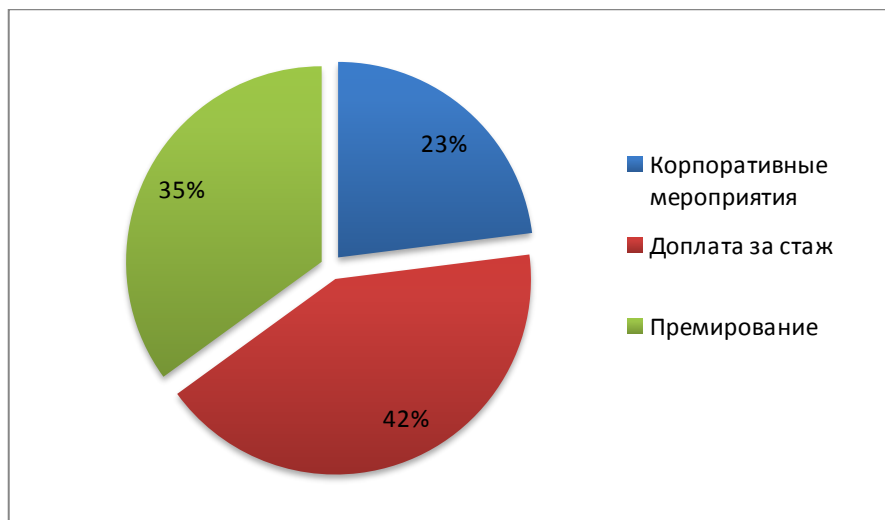


Рисунок 2 – Доминирующие стимулы работников ООО «Нива», %

- Доплаты за стаж работы на предприятии (42%);
- Премирование (35%)
- Корпоративные мероприятия (23 %)

Таким образом, в первую очередь руководству предприятия следует выработать мероприятия по повышению производительности труда, ввести на предприятии систему оплаты труда работников, напрямую связанную с результатом по выполняемой работе, добавить корпоративные мероприятия и соревнования, улучшить социальную поддержку.

Подведя итог проведенного анализа системы мотивации работников ООО «Нива» отметим, что, основным негативным фактором, является неудовлетворенность условиями и оплатой труда, в результате чего рекомендуется разработать мероприятия по совершенствованию мотивации работников предприятия.

Список использованных источников:

1. Кибанов А. Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учеб. для вузов / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанова, М. В.Ловчева ; под ред. А. Я. Кибанова. М. : ИНФРА-М, 2014. – 260 с.
2. Лукашевич В.В. Основы управления персоналом: учебное пособие. – КНОРУС. – 2014. - 275 с.
3. Мерманн Э. Мотивация персонала, Харьков -,Изд-во ХГЦ, 2015.-176с.
4. Маслоу А. Мотивация и личность / Перевод Татлыбаевой А.М. – СПб.: Евразия, 2016. – 215 с.
5. Нематериальное стимулирование персонала. Создание системы нематериального поощрения сотрудников. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://promdevelop.ru/rabota/nematerialnoe-stimulirovanie-personala/>