

*Чекалов Арсен Георгиевич*

магистрант

*Журавель Виталий Федорович*

д-р экон. наук, доцент, профессор

ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет»

г. Ставрополь, Ставропольский край

## **ОСОБЕННОСТИ СОВРЕМЕННЫХ ФОРМ МОТИВАЦИИ В ЧАСТНОМ СЕКТОРЕ**

*Аннотация:* статья посвящена рассмотрению основной задачи стимулирования, которой является создание благоприятных условий, при которых активная трудовая деятельность работников становится необходимым условием для удовлетворения их основных и второстепенных потребностей, а также мотивация по улучшению трудовой активности. Утверждается, что в современной России существующая система стимулирования как в государственном, так и в частных секторах оказалась малоэффективной и стала одной из основных причин кризиса труда.

*Ключевые слова:* стимулирование, государство, предприятие, дистанционная занятость, экономика.

В современной России внимание к проблемам мотивации и стимулирования труда работников сильно снижено, а также наблюдается сильная тенденция снижения к анализу общей перспективы развития трудовой деятельности. К несчастью, такое положение дел основывается тем, что в основе системы стимулирования работников, по большей части в частных организациях, является существующая концепция экономии на издержках, в том числе и на заработной плате сотрудников. На самом же деле, низкооплачиваемый труд малоэффективен и дорого обходится предприятию, так как он малопроизводителен, содержит неквалифицированный персонал, нежелающий развиваться. Такое положение ведет к чрезмерному износу здоровья и понижению работоспособности человека.

Сегодня в виду ограничительный мер в связи с пандемией и дестабилизации в экономике обозначился существенный перелом в системе стимулирования труда. Государственные и частные организации осознали, что их успешное развитие невозможно без перехода на современные формы мотивации сотрудников. В это же время в странах Западной Европы и Америки уже давно был совершен переход к новым формам мотивации сотрудников. Для примера можно привести исследования мотивации труда в странах Западной Европы и США:

1. «Плата за выполнение» (“Pay for performance”). Данный способ позволяет устранить несоответствия в эффективности деятельности сотрудника и размера получаемой им заработной платы. В данном методе используются любые способы оплаты труда, при которых вознаграждение работника зависит от его индивидуальных и групповых результатов.

2. Плата за комиссионные. Это самая простая и одновременно самая старая схема оплаты труда. Основным ее преимуществом является то, что сотрудник получает заранее оговоренный с руководством процент от суммы продаж. Эта схема в основном применяется к менеджерам, в частности к брокерам, риелторам и т. д. Она известна и в России, но используется не так широко, как на западе. В свое время ее использовала «Евросеть». По словам одного из владельцев – Евгения Чичваркина, данная система оплаты труда являлась одной из причин успеха организации. Комиссионные могут использоваться как в сочетании с базовым окладом, так и независимо от него, полностью составляя заработную плату сотрудника.

3. Денежная премия за выполнение поставленных целей организации. Это наиболее распространенный тип оплаты труда на западе. По некоторым данным, вознаграждения такого рода использует 61% компаний, применяющих PFR.

4. Специальные премии для сотрудников в качестве признания их ценности.

5. Специально разработанные программы распределения прибыли компании. При такой схеме сотрудники получают определенный процент прибыли организации.

6. Акции и опционы. Компании, применяющие данный способ оплаты, не выплачивают окладную часть. Вместо этого совет директоров компании принимает решение о безвозмездном предоставлении сотруднику в собственность определенного числа акций, либо просто предоставлении ему права приобрести пакет акций оговоренного размера.

7. Дистанционная форма оплаты труда. В данный момент, в связи со сложившейся ситуацией с пандемией, огромное количество организаций были вынуждены приостановить работу либо вообще завершить свою экономическую деятельность. Данное положение чревато также и сотрудникам организаций, так как руководство вынуждено сократить рабочие места. По итогу количество безработных выросло в разы (рис. 1), а предприятия, которые продолжили вести деятельность потеряли большую часть прибыли и как итог не могли в полной мере выплатить сотрудникам их заработную плату.

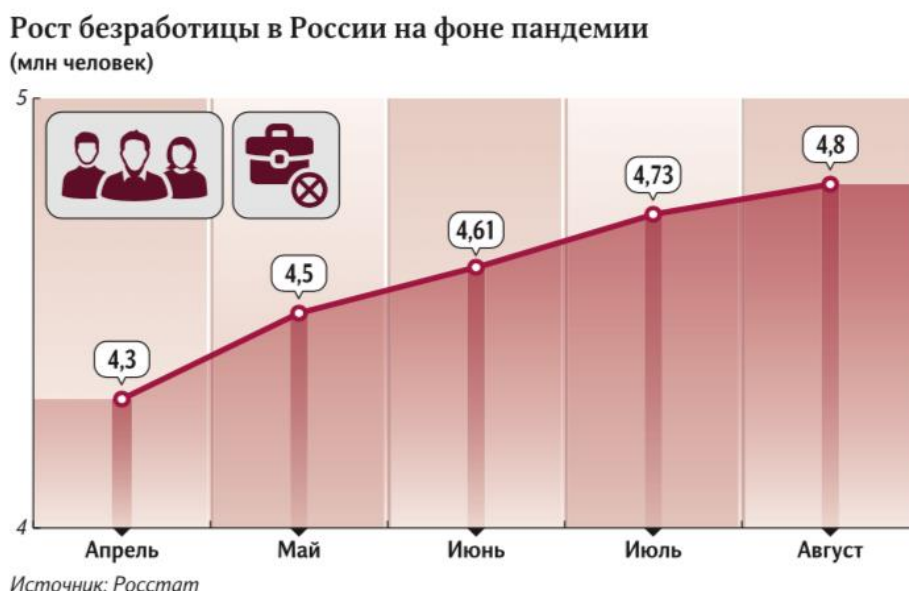


Рис. 1. рост числа безработных в России в период пандемии 2020 г.

Однако в этой экономически сложной ситуации есть способ сохранения работоспособности организации с сохранением человеко-мест и выплатой зара-

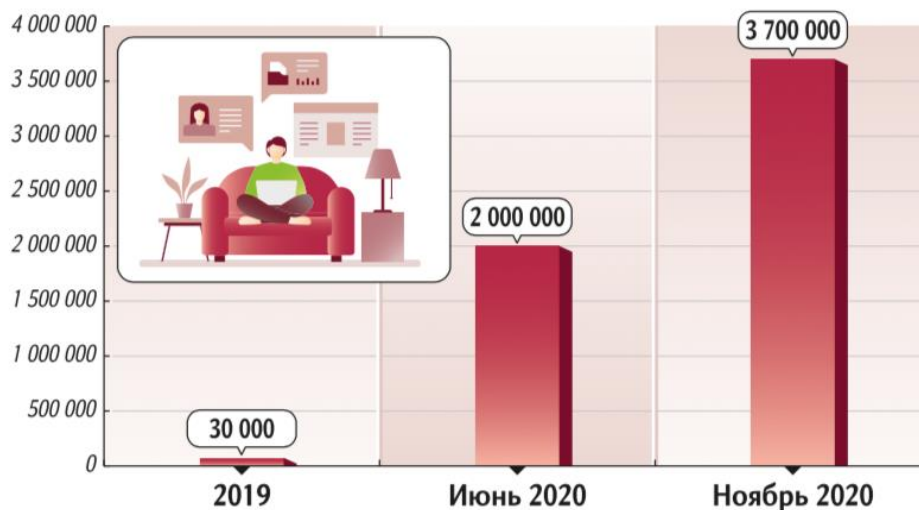
ботных плат в обычном режиме. Данный метод заключается в переходе сотрудников на дистанционную форму работы.

Дистанционная занятость показала себя с наиболее выгодной стороны и позволила многим организациям продолжить свою деятельность, а также позволила миллионам людей не лишиться работы в период всеобщего карантина. Она получила активное распространение во многих странах мира ввиду своих отличительных свойств:

- 1) внедрение информационных технологий во все сферы жизни человека;
- 2) создание высококвалифицированных специалистов, способных работать по гибкому графику;
- 3) минимизация большего количества постоянных издержек.

Особенно потребность в дистанционной форме занятости обострилась во время экономических кризисов и возрастающего уровня безработицы.

На рисунке 2 представлена ситуация с количеством работников с дистанционной формой занятости в России докарантинный период.



Источники: Минтруд РФ, материалы правительства

Рис. 2. Число работников на удаленной форме занятости

Рассматриваемая форма занятости имеет ощутимые достоинства для обеих сторон. Как было сказано выше для владельца организации – это снижение расходов на арендную плату, коммунальные платежи, закуп оргтехники, увеличение производительности труда сотрудников. Немаловажным преимуществом данной формы труда является возможность привлечения сотрудников из других регио-

нов или стран. Для сотрудников данный метод также очень приемлем. Главным плюсом данной формы занятости в том, что она дает гарантию денежного вознаграждения сотрудникам и сохранением за ними человеко-мест.

Однако, как и любая форма деятельности, она имеет свои минусы. Среди ключевых недостатков дистанционной формы занятости выделяют:

- 1) несовместимость личной жизни с работой;
- 2) ухудшение концентрирования внимания при работе в дома;
- 3) неудобства, связанные с удаленностью от своих коллег.

Таким образом, для эффективного функционирования экономики страны в целом, уделение должного внимания системе мотивации сотрудников имеет большое значение. Следует уделить особое внимание факторам, основанным на повышении эффективности труда, мотивация для создания творческой инициативы. Работник должен четко и ясно понимать для чего он работает и к чему он стремиться.

### ***Список литературы***

1) Методы мотивации персонала // searchinform [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://searchinform.ru/kontrol-sotrudnikov/motivatsiya-personala/metody-motivatsii-personala/> (дата обращения: 10.05.2021).

2) Форма собственности и мотивации персонала // m-economy [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=6061> (дата обращения: 08.05.2021).

3) Особенности системы мотивации персонала в инновационных организациях // Современные проблемы науки и образования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=14603> (дата обращения: 08.05.2021).

4) Мотивация экономической деятельности в рыночной экономике // Международная ассоциация ученых, преподавателей и специалистов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://scienceforum.ru/2018/article/2018005210> (дата обращения: 12.05.2021).