

Рябова Марина Анатольевна

канд. экон. наук, доцент

Суетин Илья Николаевич

канд. пед. наук, д-р ист. наук, доцент, профессор

ФГБОУ ВО «Ульяновский государственный
педагогический университет им. И.Н. Ульянова»

г. Ульяновск, Ульяновская область

РЕАЛИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПОДХОДА К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация: в статье рассматриваются отдельные проблемы формирования системы материального и нематериального стимулирования персонала. Авторами предлагаются возможные подходы к ее реализации.

Ключевые слова: льготы, гарантии, стимулы, мотивация, нематериальная мотивация, система стимулирования.

В современных технологических, социально-производственных и экономических условиях, характеризующихся высокой степенью автоматизации и механизации промышленного производства с использованием различных информационных систем в управлении, теряется возможность определения конкретных результатов деятельности работников промышленных предприятий на своих производственных местах. Вместе с этим исчезает необходимость в стимулировании, повышении эффективности конкретной деятельности работников и в тех случаях, когда это возможно с технических позиций.

В организации процесса труда становится важным достижение целей предприятия. Современным подходом к управлению промышленным предприятием считается интеграция всех звеньев и структур, которые нацелены на достижение поставленных задач при эффективном использовании всех имеющихся ресурсов [2].

Развитие инициативности, творчества и ответственности у работников является распространенной формой современной производительной деятельности на промышленных предприятиях, что влечет за собой увеличение нематериальной составляющей социально-экономической трансформации в обществе.

По мнению Г.Г. Хузиной, «... теория трансформационного общественного производства не переоценивает значения технологических сдвигов, как не переоценивает и самореализацию человека вне его продуктивной деятельности». Придерживаясь данной трактовки, можно сказать, что в понятии трансформации общественного промышленного производства как никогда интегрируются все необходимые, важные звенья преобразований современной экономики [5].

В условиях быстрого меняющегося внешнего положения, чтобы создать конкурентные преимущества, руководство предприятий и организаций должно использовать новую систему управления трудовыми ресурсами на основе действенной мотивационной системы.

Очевидно, что в условиях социально-экономической трансформации в производительных силах и экономических отношениях требуются изменения в материальном и нематериальном стимулировании. Мы считаем, что сдвиги в материальном и в нематериальном стимулировании должны быть «глубокими», так как в противном случае они не будут соответствовать столь же глубоким изменениям, которые происходят в экономике и на рынке труда [1].

Рассматривая основные тенденции в сфере организации и стимулирования труда работников российских и зарубежных предприятий, мы выявили общие направления трансформации системы нематериального стимулирования персонала, которые широко внедряются в управленческую практику на промышленных предприятиях в России.

Самая мощная мотивация, которая ориентирует сотрудника на максимально высокие результаты, – это внутренняя мотивация, особенно, если не противоречит внешним мотивационным факторам. Внутренняя мотивация сотрудника строится из возможности самореализоваться, повысить свой профессионализм, добиться карьерных успехов и совершенствовать свои знания.

Современная система социально-ориентированной нематериальной стимуляции в качестве составной части кадрового управления персоналом выражается в предоставлении работникам дополнительной льготы, услуг, социальных выплат [3].

Социальная политика организаций, в сочетании с развитыми системами материального и нематериального стимулирования, должна решать следующие задачи:

- предоставление льгот и гарантий работникам;
- гарантирование оплаты труда;
- признание результатов труда работников [3].

Поскольку современная ситуация на рынке труда характерна для индивидуального подхода к каждому квалифицированному сотруднику, рекомендуется создать такие условия работы, в которых сам сотрудник может выбрать какие-либо льготы, стимулы мотивированного профессионального труда.

При формировании социальных пакетов льгот и стимулов, можно использовать несколько, хорошо зарекомендовавших себя, научных подходов:

- льготы и стимулы устанавливаются исходя из занимаемой должности;
- определяется ранжирование на основные и дополнительные льготы и стимулы;
- работник сам выбирает набор льгот и стимулов, которые ему предлагает руководство.

Мы считаем, что на сегодняшний момент развития рынка труда, подход, когда работник имеет выбор на льготы и стимулы наиболее приемлемым, такой подход получил название «кафетерий» [4].

При данном подходе происходит изучение, анализ и удовлетворение потребностей конкретных сотрудников: обеспечиваются оптимальные затраты работодателей на льготы и стимулы; исследуются планируемые результаты труда и контролируются финансовые затраты на льготы и стимулы; осуществляется удержание работников при гибкой системе льгот и стимулов.

Можно предложить некоторые способы реализации такого подхода:

- внедрение перечня «гибких льгот»;
- предоставление работникам регулировать выбор льгот (увеличивать или уменьшать их размер, или временной период их оказания);
- создать денежный фонд, который работник может потратить на выбранные им льготы и стимулы и т. п.

Важно помнить, что денежных средств в фонде должно быть достаточно для того, чтобы работник не тратил свои средства.

На современном этапе необходимо стремиться к созданию лично ориентированной системы стимулирования персонала предприятий на основе проведения мониторинга потребностей и интересов работников. Это дает возможность самовыражения работникам, предоставления им работы в соответствии с интересами, склонностями и профессиональной подготовкой, что позволяет максимально реализовать свой творческий потенциал.

Список литературы

1. Амерханова А.К. Механизмы и инструменты управления в социально-экономической сфере: проблемы, тенденции и перспективы: коллективная монография / А.К. Амерханова, Н.А. Богданова, О.В. Киселева [и др.]; Ульяновский государственный педагогический университет им. И.Н. Ульянова, 2016. – 182 с. EDN WBMQVD
2. Рябова М.А. Управление промышленными предприятиями / М.А. Рябова, Е.В. Бенько, Р.М. Байгулов // Вестник университета. – 2008. – №16 (26). – С. 20–21.
3. Рябова М.А. Особенности стимулирования персонала в управлении промышленным предприятием / М.А. Рябова // Социальная политика и социология. – 2013. – №1 (91). – С. 165–177. EDN RWGTRX

4. Рябова М.А. Оценка взаимосвязи мотивации и нематериального стимулирования труда в эффективном управлении персоналом промышленных предприятий / М.А. Рябова // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2013. – №2 (49). – С. 112–116. – EDN QBEXEV

5. Хузина Г.Г. Проблемы современной экономики / Г.Г. Хузина // Вопросы экономической теории. Макроэкономика. – 2010. – №4 (36) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.m-economy.ru/> (дата обращения: 09.11.2023).