

**Николаева Ирина Александровна**

магистр экон. наук, инженер

**Даруга Ирина Николаевна**

магистр экон. наук, электромеханик

Институт пути, строительства и сооружений

ФГАОУ ВО «Российский университет транспорта»

г. Москва

## **МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА КАК ЭЛЕМЕНТ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**

***Аннотация:** в статье рассматриваются наиболее значимые проблемы материального стимулирования персонала как элемент стратегии управления человеческими ресурсами. Авторы подчеркивают, что материальное стимулирование можно считать одним из сильнейших форм стимулирования, посредством которой сотрудники предприятия осуществляют свои потребности, а также потребности их семьи в определенных материальных благах. Подчеркивается, что многие организации акцентируют свое внимание на стимулировании персонала посредством денежных средств. На основании этого возникают различные проблемы с реализацией указанной функции. Этим, собственно, и обуславливается актуальность исследования.*

***Ключевые слова:** материальное стимулирование, мотивация, персонал, человеческие ресурсы.*

В достаточно сложных условиях российской экономики формированию мотивации персонала, а также поиску совершенно новых форм и способов ее развития должно быть уделено первостепенное значение. Подобное положение, прежде всего, связано с признанием человеческих ресурсов в качестве основной движущей силы современной экономики и, конечно же, с ее ориентацией на удовлетворение наиболее значимых потребностей человека. Для организации успешной работы абсолютно любого хозяйствующего субъекта недостаточно просто подобрать, подготовить высококвалифицированный персонал, необхо-

димы правильно мотивированные, заинтересованные и, конечно же, ответственные работники. Гарантированным условием высокого результата и качества деятельности компании выступает именно мотивация труда. Следует признать, что от сформированности системы мотивации и ее соответствия поставленным целям и задачам деятельности непосредственно зависит эффективность и уровень качества профессиональной деятельности.

Стимулирование труда – это материальная основа мотивации персонала, представляющая собой комплекс мер, направленных со стороны субъекта управления для повышения эффективности труда работников [4].

Необходимо отметить, что данные многих прикладных исследований подтвердили гипотезу, согласно которой цель трудовой мотивации заключается в удовлетворении наиболее значимых потребностей сотрудников при помощи трудовой деятельности, которая направлена на решение различных производственных задач компании [3].

Как показывает практика, на российских предприятиях наиболее значимыми проблемами стимулирования персонала являются:

- 1) в недостаточной степени развитый механизм оплаты труда на предприятии, который вовсе не способен эффективно отреагировать на любые изменения эффективности и качества труда персонала;
- 2) отсутствие системы оценивания трудовых показателей персонала;
- 3) отсутствие достойной равноценной оплаты труда руководителей, а также специалистов и других сотрудников, необоснованные соотношения во время оплаты их труда;
- 4) негативное отношение сотрудников организации к оплате их труда, а также к действующим системам оплаты.

Указанные проблемы, как правило, стоят перед большинством экономических субъектов в процессе решения вопроса оплаты труда. Преодолеть данные проблемы можно при помощи имеющегося отечественного и зарубежного опыта.

Введением совершенно новых и современных форм вознаграждения, зависящих от результатов трудовой деятельности персонала, можно, прежде всего, решить недостаточную гибкость системы оплаты труда. Подобными формами вознаграждения персонала за труд, могут считаться переменная часть в виде участия в прибылях, а также коллективные премии и иные формы вознаграждения. При этом вопросы системы оценки конечного результата работы сотрудников фирмы также связаны с уже устаревшими механизмами системы оплаты труда, которые вовсе не учитывают какие-либо индивидуальные достижения работников и результаты деятельности организации в целом.

Справедливая и грамотно выстроенная система оценки персонала может исходить из описания рабочего места, а также должностных обязанностей сотрудника с целью определения постоянной части заработной платы. Оплата труда руководящего состава предприятия, специалистов и служащих, как правило, должна формироваться на таких же принципах, однако стоит учитывать их уровень ответственности, а также сложность решаемых в трудовом процессе задач, количество подчиненных и иные не менее значимые детали их работы. С применением гибкой системы оплаты труда, обусловленной оценкой рабочего места, а также должностных обязанностей сотрудников и последующим участием сотрудников в формировании прибыли и коллективных премиях предприятия может быть преодолено отрицательное отношение сотрудников организации к существующим системам оплаты труда и непосредственно размеру данной оплаты. Абсолютно любые системы оплаты труда, как правило, должны быть понятными для персонала [1].

Ожидать от сотрудников качественной и наиболее эффективной работы стоит тогда, когда работники понимают, что их труд достаточно справедливо оплачивается. Рассуждая о системе оплаты труда следует выделить требования к ней. Так, к таким требованиям можно отнести следующее:

- 1) ясность и конкретность системы материального стимулирования, а также заработной платы и дополнительных выплат;
- 2) четкие и понятные трудовые обязанности для персонала;

3) формирование системы объективной оценки сотрудников и исключение субъективности в оценке;

4) честный размер оплаты, зависящий от как сложности, так и ответственности работы;

5) возможность неограниченного роста заработной платы с ростом индивидуальных результатов сотрудника;

6) учет в оплате труда уровня значимости тех либо иных работ для организации;

7) система материального стимулирования должна полностью соответствовать принципу, согласно которому оплата должна соразмерна труду [2].

Таким образом, в процессе создания действенной системы материального стимулирования персонала как элемента стратегии управления человеческими ресурсами необходимо. прежде всего, учитывать весь комплекс вопросов, в том числе включая и государственное регулирование размера оплаты труда.

### ***Список литературы***

1. Ливчук А.А. Проблемы материального стимулирования персонала // European research. – 2020. – С. 43–44.

2. Миненкова М.Ю. Проблемы материального стимулирования персонала организации // Современные тенденции развития юриспруденции, экономики и управления. – 2019. – С. 308–310.

3. Соболева Ю.П. Трудовые ресурсы в сфере предпринимательства: оценка, перспективы развития / Ю.П. Соболева, Л.М. Кузнецова // Вестник Орел-ГИЭТ. – 2018. – №1 (43). – С. 32–36.

4. Шапиро С.А. Краткий курс мотивации труда / С.А. Шапиро, И.М. Кувакова. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2018.