

УДК 331.1

А.В. Сапожникова

A.V. Sapozhnikova

Пермский национальный исследовательский политехнический университет

Perm National Research Polytechnic University, Perm, Russian Federation

ФОРМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В ОЦЕНКАХ РАБОТНИКОВ

FORMS OF LABOR INCENTIVES IN EMPLOYEE EVALUATIONS

Рассматриваются разные формы и виды стимулирования, применение способов стимулирования на конкретном эмпирическом исследовании, также представлены результаты исследования, основные выводы.

Ключевые слова: стимулирование, мотивация, респонденты.

The article deals with different forms and types of stimulation, the application of methods of stimulation on a particular empirical study, as well as presents the results of the study, the main conclusions.

Keywords: stimulation, motivation, respondents.

Стимулирование персонала является одним из самых трудных направлений в деятельности руководителей, а умение побудить человека больше и лучше работать является отдельным искусством.

Стимулирование труда является частью жизнедеятельности предприятия. От его эффективности зависит не только доход предприятия, но и жизнь работника. Мир постоянно изменяется, экономические отношения также изменяются, у людей растут потребности, и они стремятся их удовлетворять, а для этого им нужны «благоприятные» условия, которые должен создавать работодатель и от которых все будут получать прибыль. Готовность и желание человека выполнять свою работу является одним из ключевых факторов не только успешности предприятия, организации, но и самого человека. Для того чтобы в работнике поддерживать желание работать, руководители предприятий должны разрабатывать действенные (эффективные) системы стимулирования.

Важным показателем эффективности системы стимулирования труда является то, как сами работники оценивают применяемые стимулы, насколько эти стимулы отвечают их внутренним мотивам. Поэтому для оценки форм и

методов стимулирования труда необходимо обратиться к теориям трудовой мотивации.

В процессуальных теориях мотивации труда наибольшую известность получили теория ожидания [1, с. 269] и теория справедливости [2, с. 269–271]. По словам Виктора Врума, автора теории ожидания, ожидание – это оценка данной личностью вероятности определенного события. При анализе мотивации теория ожидания подчеркивает важность следующих взаимосвязей: затраты труда – результаты – вознаграждение – удовлетворенность вознаграждением. Исходя из теории ожиданий мотивация и удовлетворенность, получаемые работником, зависят от того, насколько ожидаемое вознаграждение соответствует результатам его труда [1, с. 270]. Если человек не будет ощущать связи между достигнутым результатом и желаемым вознаграждением, мотивация будет ослабевать и работник будет стремиться минимизировать затраты своего труда. Теория справедливости дополняет теорию ожиданий, констатируя, что люди не только определяют соотношение полученного вознаграждения и затраченных усилий, но и соотносят собственное вознаграждение с вознаграждением других людей, выполняющих аналогичную работу. При дисбалансе между вознаграждениями коллег мотивация также снижается. Устранить дисбаланс можно, либо увеличив вознаграждение, либо уменьшив усилие.

Изучать процесс мотивации и стимулирования коллективов, отдельно взятых личностей необходимо, потому что именно это поможет выявить их сильные и слабые стороны и как-то на них воздействовать.

Стимулирование труда – это процесс использования руководством различных стимулов для побуждения работников к качественному, интенсивному, продуктивному труду.

Стимулирование трудовой деятельности – это стремление организации с помощью денежных и неденежных средств воздействия побудить работников к лучшему выполнению своих трудовых функций.

Основные направления стимулирования:

1. Материальное стимулирование – это оплата труда, социальный пакет, система участия в прибыли и капитале, премии, компенсации.

2. Нематериальное стимулирование может выражаться в моральном стимулировании, стимулировании свободным временем, поощрении от руководства в виде грамот, благодарностей и т.д.

3. Стимулы трудовой карьеры – стремление быть признанным в коллективе, непрерывное повышение своей квалификации после окончания университета, колледжа, расширение области полномочий и принятия решений, полная реализация своего творческого потенциала.

4. Дополнительные стимулы – стимулирование за участие, разработку, внедрение рационализаторских решений и изобретений, разовые выплаты за вклад в увеличение прибыли предприятия, льготная продажа акций и облигаций своим работникам, разовые выплаты по итогам года.

5. Социальные стимулы – бесплатное пользование дошкольными учреждениями, бесплатное питание на работе, бесплатное медицинское обслуживание, оплата транспортных расходов, досрочный выход на пенсию за счёт предприятия, материальные гарантии по безработице [3, с. 25].

Для изучения того, как сами работники оценивают различные формы стимулирования труда в их организации, в апреле 2021 г. автором было подготовлено и проведено пилотажное исследование – опрос работающих жителей города Перми и Пермского края.

В исследовании приняли участие 34 респондента в возрасте от 19 до 50 лет. Среди опрошенных мужчины и женщины представлены практически в равной степени (41,2 и 58,8 % соответственно). Преобладают жители города Перми (67,6 %, 23 чел.), из других территорий края (32,4 %, 11 человек). Большинство опрошенных имеют незаконченное высшее и высшее образование (82,4 %, 28 чел.). Более половины респондентов (58,8 %) относят себя к специалистам гуманитарной направленности: работники науки, образования и культуры, бухгалтеры, экономисты и т.д. Две трети респондентов работают на частных предприятиях (67,6 %, 23 чел.), четверть – в государственных, муниципальных организациях (26,5 %, 9 чел.).

Данные исследования показали, что на 1-м месте среди реально применяемых и предпочитаемых форм стимулирования труда стоят премии и надбавки (82,4 и 82,4 % соответственно), на втором месте заработная плата (58,8 и 52,9 % соответственно), на третьем месте среди реально применяемых форм стоит соцпакет (52,9 %), а в предпочитаемых формах улучшение условий труда (47,1 %) и дополнительный отпуск или дни (47,1 %), на 4-м месте среди реально применяемых форм стимулирования респонденты отметили возможность повышения квалификации (29,4 %), а среди предпочитаемых форм отметили улучшение организации труда (44,1 %). Среди реально применяемых форм стимулирования респонденты реже всего отмечают предоставление возможности развития (11,8 %). Среди предпочитаемых форм стимулирования респонденты реже всего отмечают реализацию потребности в общении (2,9 %), возможность самостоятельно определять методы решения поставленных задач (8,8 %). Таким образом, значимых различий между реально применяемыми и предпочитаемыми формами стимулирования нет. Респонденты отмечают применение премий, заработной платы, но среди форм стимулирования респонденты отдают предпочтение улучшению условий труда и дополнительному отпуску или дням (рис. 1).



Рис. 1. Соотношение предпочитаемых и реально применяемых форм стимулирования труда (доля от общего числа опрошенных работников, %)

Треть респондентов (32,4 %) оценивают систему стимулирования на своем предприятии на 3, т.е. она не совсем их устраивает и может быть лучше, 26,5 % респондентов не устраивает существующая система (оценка 2–3),

11,8 % оценивают систему стимулирования как вполне приемлемую – 4, 20,6 % оценивают систему стимулирования как отличную – 5, и лишь 8,8 % отмечают ее как ужасную – 1, т.е., может, её вообще нет либо она не распространяется на всех работников предприятия, учреждения, организации (рис. 2).

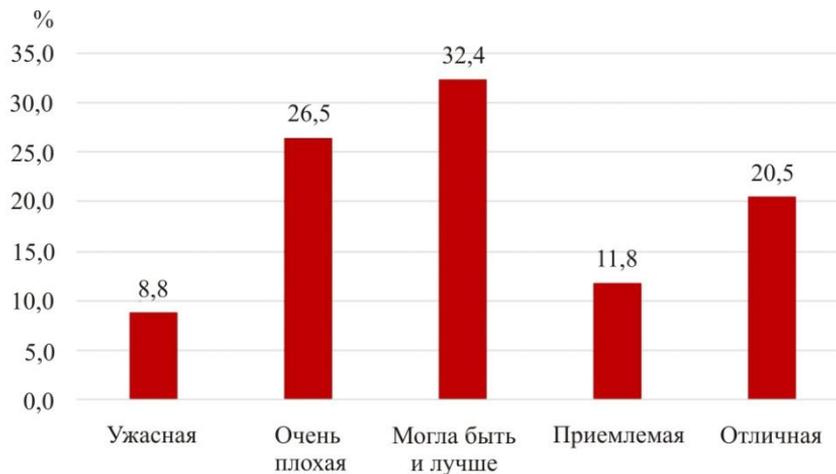


Рис. 2. Оценка действующей системы стимулирования труда (доля от общего числа опрошенных работников, %)

Если рассматривать влияние разных факторов на оценку системы стимулирования, например таких, как организационно-правовая форма предприятия, то трудоустроенные в частных фирмах, организациях в основном дают средние оценки (могла быть лучше (3) – приемлемая (4)), это значит, что в каких-то моментах она их устраивает, а в каких-то нет. Но следует заметить, что 11,1 % трудоустроенных в государственных учреждениях считают, что система стимулирования отличная. Конечно, тех, кто отмечает, что она ужасная больше 33 %, но всё же есть люди, которых все устраивает (табл. 1).

Если рассматривать зависимость между оценками системы стимулирования и типом профессии (техническая и гуманитарная), то получается, что для опрошенных, занятых в технической сфере деятельности, действующая у них система стимулирования приемлемая (42,9 %), однако 21,4 % опрошенных все же что-то не устраивает в действующей системе, и лишь 14,3 % опрошенных считают ее отличной. У представителей гуманитарной сферы картина обстоит по-другому: 80 % опрошенных дают низкие оценки (1–3) действующей на их предприятии системе стимулирования, и лишь 5 % оценивают ее высоко (табл. 2). Таким образом, получается, что представители гуманитарных профессий менее удовлетворены, чем представители технических профессий, что, возможно, связано с общественной значимостью данных профессий.

Таблица 1

Влияние организационно-правовой формы предприятия на оценку системы стимулирования труда (доля от опрошенных работников в разных формах предприятий, %)

Оценка системы стимулирования	Организационно-правовая форма предприятия		
	Частная	Государственная, муниципальная	Смешанная
Ужасная	13	33	50
Очень плохая	8,7	22,2	0
Могла быть лучше	30,4	33,3	50
Приемлемая	39,1	0	26,5
Отличная	8,7	11,1	0

Таблица 2

Влияние типа профессии на оценку системы стимулирования труда (доля опрошенных работников каждого типа профессии, %)

Оценка	Тип профессии	
	Техническая	Гуманитарная
Ужасная	7,1	30
Очень плохая	14,3	10
Могла быть лучше	21,4	40
Приемлемая	42,9	15
Отличная	14,3	5

Таким образом, оценка системы стимулирования зависит от многих факторов, и люди, занятые в разных сферах, разных формах, в основном дают ей низкие оценки. Возможно, такие оценки связаны с плохой системой управления на предприятиях, нежеланием, неумением управленцев грамотно выстраивать работу и оплату работников либо с недостаточностью использования нематериальных, моральных форм стимулирования.

Список литературы

1. Врум В. Труд и мотивация. – М., 1964. – 331 с.
2. Мескон Н., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело, 2002.
3. Управление персоналом: теория и практика. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учеб.-практ. пособие / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова [и др.]; под. ред. А.Я. Кибанова. – М.: Проспект, 2013. – 64 с.

Получено 05.10.2021

Сапожникова Алёна Владимировна – студентка, кафедра «Социология и политология», гуманитарный факультет, Пермский национальный исследовательский политехнический университет, e-mail: ayona_sapozhnikova_11@mail.ru.

Научный руководитель **Бурова Ольга Аркадьевна** – старший преподаватель кафедры «Социология и политология», Пермский национальный исследовательский политехнический университет, e-mail: olgabu@mail.ru.