

Совершенствование системы стимулирования труда

Прописнова Е. А.

Научный руководитель - старший преподаватель Вайнилович Э. Г.
Белорусский национальный технический университет

В условиях рыночной экономики отношения между работником и работодателем строятся на новой основе. Работодатель старается получить максимум прибыли при минимуме издержек, а работники стараются получить большее материальное вознаграждение при меньшем объеме выполняемых работ. В нахождении компромисса между ожиданиями работника и работодателя важную роль играет стимулирование труда в рыночной экономике.

Стимулирование труда — это целенаправленное или нецеленаправленное воздействие на человека или группу людей с эффектом поддержания определенных характеристик их трудового поведения, прежде всего меры трудовой активности. Цель стимулирования – не вообще побудить человека работать, а побудить его делать лучше то, что обусловлено трудовыми отношениями.

Все стимулы условно можно разделить на материальные и нематериальные. В свою очередь материальные стимулы можно разделить на денежные и неденежные.

Материально-денежное стимулирование – поощрение работников денежными выплатами по результатам трудовой деятельности (премирование, дополнительные льготы и др.).

Материально-неденежное стимулирование управляет объектом посредством материальных благ, которые по каким-либо причинам затруднены для приобретения за деньги.

В настоящее время специалисты обращают все больше внимания на разнообразные формы именно нематериального стимулирования. Это творческое стимулирование, организационное, корпоративная культура, стимулирование свободным временем, обучением.

Путь к эффективному управлению персоналом лежит через понимание его мотивации. Только зная, что движет работником, что побуждает его к действиям, какие мотивы лежат в основе его поведения, можно разработать эффективную систему форм и методов управления человеком. Тогда стимулирование будет по-настоящему действенным и лично значимым.