

УДК 65.012

МОРАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Колчогошева Т. Е., студентка гр. ПМб-161, 1 курс

Научный руководитель: Григашкина С. И., к.э.н., доцент

Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф.

Горбачева

г. Кемерово

На сегодняшний день стимулирование труда сотрудников играет огромную роль в развитии предприятия. В условиях рыночной экономики, роста конкуренции грамотный подход к выбору метода мотивации – неотъемлемая часть организации управления, залог успеха и эффективного развития компании. Моральное стимулирование труда позволит не только удерживать ценного сотрудника, но и привлечь новый персонал, увеличить трудовой вклад работников, тем самым повысив производительность предприятия. Предприятия кроме «материального поощрения активно использует различные виды морального стимулирования труда сотрудников» [1].

Моральное стимулирование труда, в нашем понимании, - это целая система социально-экономических отношений между руководством и сотрудниками предприятия, целью которых является заинтересованность работников в процветании и престиже компании.

Традиционно стимулом к труду являются различного рода поощрения, построенные на принципах:

- социальной справедливости, которая предполагает объективную оценку трудового вклада каждого поощряемого сотрудника;
- сочетания моральных и материальных форм поощрения, то есть премии, надбавки к заработной плате или вовсе ее повышение;
- гласности, то есть информирование коллектива о заслугах конкретного работника либо публикация статьи в издании.

Работник поощряется за добросовестное исполнение своих обязанностей, качественно выполненную работу в целом или в назначенный срок, повышение производительности труда, продолжительную работу в компании, новаторские идеи, которые позволили повысить эффективность работы предприятия, и другие достижения.

К моральным стимулам относятся: объявление благодарности, награждение ценным подарком (например, бытовая техника и электроника, гаджеты, подарочные сертификаты, путевки), награждение почетной грамотой, фиксация на доске/в книге почета, выдача премии, повышение в должности/включение в приоритет на повышение в должности, интенсив-туризм [2].

Следует отметить, что для того, чтобы поощрение дало результат, нужно следовать некоторым правилам:

- поощрение следует применять при каждом проявлении сотрудником трудовой активности, имеющей положительный результат;
- эффективней задействовать весь спектр поощрительных мер. Поощрение должно быть значительным, побуждать работников к добросовестному труду;
- поощрение даст больший эффект, если работник будет знать, что получит его в кратчайшие сроки, нежели через несколько лет;
- гласность поощрения.

Огромную роль играет уверенность работника в том, что работодатель озабочен его безопасностью, физическим состоянием. Забота о здоровье своего подчиненного - не просто долг, а обязанность хорошего руководителя.

Действительно, не только физическое, но и морально-духовное недомогание подрывает общее состояние работника, снижая тем самым его работоспособность. Поэтому руководитель обязан обеспечить своему работнику безопасность на рабочем месте; позаботиться о его душевном равновесии.

Существует множество способов для создания благоприятной обстановки в коллективе:

- обеспечение комфорта и уюта на рабочем месте (например, мягкие диваны для отдыха, предметы интерьера, помогающие снять психологическое напряжение, или горячий чай);
- создание теплой душевной атмосферы в коллективе. Наиболее эффективный метод - корпоративные мероприятия (праздники, тренинги, тимбилдинг). Это мощный метод стимулирования персонала, формирующий внутренний имидж и стиль компании.

Также поспособствовать стимулированию труда поможет предоставление сотрудникам возможности взять на себя ответственность за какой-либо процесс или обмен опытом. Важным элементом мотивации труда является и общественное признание. Прежде всего, это информационный процесс, то есть передача информации о трудовых заслугах, достижениях работника; создание условий, при которых работник испытывает гордость, чувствует собственный профессионализм, превосходство и лидерство над коллегами, понимает, что он лучше остальных справился с поставленной задачей и внес весомый вклад в развитие компании.

Стимулирование труда принято делить на два вида - моральное и материальное. Считаем, что особых границ между ними нет, так как материальное поощрение побуждает стимул к дальнейшему росту. Безусловно, деньги - мощная мотивация труда, однако она имеет свой недостаток. По своей природе, денежная мотивация не насыщаема, работник очень скоро к этому привыкает и данный метод стимулирования в скором времени теряет свою эффективность. Поэтому следует применять умеренную денежную мотивацию, то есть премии, надбавки к заработной плате, вознаграждения за выслугу лет, по итогам работы за год, социальные льготы.

К социальным льготам в денежном выражении относятся:

- Выплаты к личным торжествам. Например, по случаю юбилея деятельности на предприятии. Эффективнее будет совместить денежное награждение со специальным отпуском.
- Обеспечение сотрудников дополнительной пенсией по старости. Работники держатся за свою работу потому что знают, что при выходе на пенсию им будет оказана дополнительная поддержка от компании.
- Оплаченные праздничные дни
- Оплаченные дни временной нетрудоспособности
- Повышение квалификации
- Помощь в профессиональной подготовке и переподготовке кадров
- Расходы на организацию питания сотрудников

Очень важную стимулирующую роль играет обеспечение работников жильем либо льготы по его приобретению. Например, предприятие может обеспечить своих сотрудников временным жильем за низкую плату, а ветеранам труда и вовсе оплатить проживание или ипотеку. При этом сотрудник имеет возможность со временем выкупить снимаемое жилье у предприятия, тем самым решив жилищный вопрос до выхода на пенсию. Специалисты отмечают, что роль льгот и выплат перестали носить дополнительный характер, поскольку они превратились в потребность. В потребность не только самих работников, но и их семей.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что персонал - это богатство компании. Руководителю необходимо обеспечить ему стимул к труду, интерес к своей работе. Все это в совокупности позволит компании эффективно функционировать и сохранять свою конкурентоспособность.

Список литературы:

1. Григашкина С.И. Внутренняя социальная среда крупной промышленной компании // Горная промышленность. – 2016. - №1(125). С.70.
2. Григашкина, С.И. Эффективность заработной платы как фактор трудовой мотивации (теоретические и организационные аспекты): дис. на соиск. учен. степ. канд. экон. наук / Кузбасский государственный университет им. Т.Ф. Горбачева. – Кемерово, 2005.