



Конкурентоспособность предприятия во многом определяется эффективностью использования “человеческого капитала”, обеспеченностью квалифицированной рабочей силой, стабильностью и степенью мотивации труда. Понимание того, что квалификация работников и их добросовестное отношение к делу есть движущее начало производства, привело к переориентации стратегии управления на получение персоналом высоких знаний, профессиональных умений и навыков, на развитие его творческой инициативы, на мотивацию и стимулирование труда.

Сегодня предприятие, нацеленное в своей деятельности на перспективу, учитывает такой фактор развития, как качество жизни.

### **Моральные стимулы трудовой деятельности:**

- общественное признание индивидуальных достижений (продвижение по службе, разработка и реализация личного плана развития работника, предоставление кабинета большего размера и с лучшим видом из окна, командировки на предприятия – заказчики, публичная оценка достижений, вручение ценного подарка, предоставление места парковки автомобиля вблизи от входа в корпорацию, публикация статьи с признанием заслуг работника в местной прессе, поручение выполнения почетных заданий, вручения почетных значков, установление пластинки с именем передовика у входа в компанию и т.п.);
- общественное признание достижений группы (статьи с фотографией группы в местной прессе, организация обеда в честь группы, организация семейной поездки за город, участие всей группы в конференции, благодарность руководства, вручения сувениров, помещения на «доску почета» у входа в фирму фамилий всех членов группы и т. п.);
- личное признание, выраженное работнику со стороны руководства фирмой в форме благодарности сразу по завершению важной работы; письма с благодарностью, высылаемые на дом; открытки, посылаемые руководителем к значительным датам в жизни сотрудника с неформальным благодарственным текстом и т.п.

Многие ученые и практики считают, что необходимо осуществить поворот от потребления, и, стало быть, производства материальных ценностей к потреблению

нематериальных. Последние не требуют столько всевозможных природных ресурсов, сколько приходится тратить при производстве материальных ценностей и их дальнейшем обслуживании. Символы успешности, символы богатства должны стать нематериальными.

### **Экономические мотивации труда (материальное поощрение):**

- основная зарплата (гарантированный оклад);
- премия;
- надбавки;
- прочие материальные поощрения (бонусы)

Деньги – это наиболее очевидный способ, которым можно вознаградить работника. Материальное стимулирование результатов труда должно опираться на современные приемы и методы рационализации производства. Речь идет о создании автономных рабочих бригад, гибкого режима производства, использование разных форм участия работников в прибылях и делах предприятия. На повышение производительности труда и эффективности производств должны “работать”: надбавки за сложность и интенсивность работы, премии за экономию материальных ресурсов, внедрение новой техники, вознаграждение по итогам работы за год и т.д.

Факторы, затрудняющие использование мотивационных ресурсов.

1. Дешевизна рабочей силы, низкий удельный вес ее стоимости в себестоимости продукции;
2. Смешанный характер отечественной промышленности, когда ее секторы представляют одновременно и прединдустриальный, и индустриальный, и постиндустриальный этап развития, в каждом из которых действуют свои наборы мотива товаров;
3. Социокультурные факторы - неразвитость материальных потребностей людей, ограниченность структуры потребностей, непрофессионализм менеджмента, пережитки тоталитарного государственного мышления и т. п.

Премия– это дополнительное материальное вознаграждение работников за достижение высоких качественных или количественных результатов труда.

Премии, обусловленные системой оплаты труда, выплачиваются при достижении установленных показателей и условий премирования в определённых размерах и определённому кругу работников, предусмотренных в положении о премировании.

Задачи премирования:

1. Повышение эффективности производства;
2. Рост производительности труда;
3. Улучшение качества продукции;
4. Рациональное использование рабочего времени;
5. Экономное использование оборотных средств.

Предприятие самостоятельно разрабатывает положение о премировании работников, которое утверждает руководитель (работодатель) по согласованию с профсоюзной организацией. Положение о премировании включают в коллективный договор и разрабатывают по следующим видам:

- за основные результаты хозяйственной деятельности;
- единовременное (разовое) премирование;
- специальные системы премирования.

Премирование за основные результаты хозяйственной деятельности может быть индивидуальным и коллективным. Индивидуальное премирование применяют при выполнении отдельных видов работ, требующих навыков, умения использовать специальное оборудование, при необходимости специфических показателей премирования по профессиям, в условиях организации производства, где каждый работает независимо от других.

Коллективное премирование основано на создании заинтересованности членов трудового коллектива в общих результатах работы бригады, участка, цеха, отдела или всего предприятия. При этом премию начисляют на коллектив и распределяют ее между работниками в соответствии с личным трудовым вкладом в общий результат (с учетом основной заработной платы, отработанного времени и коэффициента трудового участия в долях на основе балльной оценки).