

Елизаров Александр Викторович, Лисуков Валентин Владиславович

НЕМАТЕРИАЛЬНЫЕ ФОРМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2010/1-1/18.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2010. № 1 (32): в 2-х ч. Ч. I. С. 52-55. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2010/1-1/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

б) ввести налоговые льготы для доноров (благотворителей) и инвесторов, принимающих участие в финансировании инновационной деятельности:

— увеличение доли отчислений в специализированные отраслевые и межотраслевые фонды НИОКР, не облагаемой налогом на прибыль организаций, с 1,5% до 5% доходов (валовой выручки) донорской организации (изменения в пункт 3 статьи 262 Налогового кодекса);

— признание в качестве внереализационных расходов по налогу на прибыль расходов по прямой безвозмездной передаче российским научным и инновационным организациям денежных средств и имущества в качестве целевых средств на их развитие в пределах 5% доходов (валовой выручки) налогоплательщика (дополнение пункта 1 статьи 265 Налогового кодекса РФ);

— предоставление возможности начислять амортизацию в общеустановленном порядке на основные средства, переданные в безвозмездное пользование зарегистрированным на территории Российской Федерации научным и инновационным организациям (дополнение в абзац второй пункта 3 статьи 256 Налогового кодекса РФ).

В-третьих, необходимо сформулировать общие правовые меры налогового характера, направленные на снижение издержек при осуществлении научной и инновационной деятельности:

— снижение для научных и инновационных организаций ставки налога на прибыль до уровня 10-13,5 процентов. При этом конкретные ставки налога устанавливаются законами субъектов Российской Федерации. Суммы налога, исчисленные по указанной ставке, должны зачисляться исключительно в бюджет соответствующего субъекта Российской Федерации (дополнения в пункт 1 статьи 284 Налогового кодекса РФ);

— введение льготы по налогу на прибыль для банков и иных кредитных организаций, осуществляющих кредитование научных и инновационных организаций по льготным процентным ставкам (для банков, у которых доля кредитов, предоставляемых организациям инновационной сферы, составляет не менее 50% от общей суммы всех выданных за год кредитов). В качестве компенсационной меры для таких банков предлагается установить пониженную ставку налога на прибыль в размере 15% (т.е. 3/4 общей ставки). Причем 13,5% от прибыли должны направляться в бюджеты субъектов Российской Федерации.

Реализация на практике вышеприведенных мер, направленных на усиление стимулирующей роли налогообложения прибыли, при жестком контроле со стороны государства за эффективным использованием предоставляемых льгот и преференций, на наш взгляд, будет способствовать переходу российской экономики на инновационный путь развития.

Список литературы

1. **Дадашев А. З.** Совершенствование налоговой политики при переходе к инновационному типу экономического развития // *Финансы*. 2009. № 6. С. 36-40.
2. **Красноперова О. А.** Налогообложение прибыли организаций: новации-2008 // *Гражданин и право*. 2008. № 4.
3. **Пансков В. Г.** О налоговом стимулировании инвестиционной деятельности // *Финансы*. 2009. № 2. С. 37-42.
4. **Федеральный закон «О внесении изменений в часть первую, часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 26 ноября 2008 года № 224-ФЗ.** Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

УДК 331.101.3

Александр Викторович Елизаров, Валентин Владиславович Лисуков
Академия маркетинга и социально-информационных технологий, г. Краснодар

НЕМАТЕРИАЛЬНЫЕ ФОРМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ[©]

Руководство - это искусство заставить человека делать то, чего он не хочет.
Дуайт Эйзенхауэр

Важными элементами работы руководителя является разработка планов, стратегий предприятия, построение оптимальных организационных структур, создание эффективных коммуникационных (информационных) каналов, применение и использование современного оборудования и технологий. Но вся эта работа, ровным счетом ничего не стоит, если члены организации не будут надлежащим образом осуществлять трудовые функции и стремиться своим трудом достигать установленных плановым заданием целей.

Стремление и готовность человека выполнить поставленные перед ним производственные задачи являются ключевым элементом в построении эффективного функционирования предприятия.

В недалеком прошлом, во времена планового хозяйствования в нашей стране, система командно-административного управления в качестве универсального способа воздействия, заставляющего персонал предприятия работать «без усталости», как правило, применяла методы убеждения и принуждения.

В настоящий момент, когда Россия официально вступила в рыночные отношения, для эффективного построения функционирования предприятия от руководителей потребовалось кардинально изменить методы и принципы, используемые в работе связанной с мотивацией персонала, как элемента системы управления персоналом и предприятием в целом.

Целью настоящей статьи является рассмотрение основных методов мотивации персонала и более подробное описание некоторых из них.

Современная теория и практика управления персоналом предлагает целый комплекс методов позволяющих активно, с пользой для предприятия осуществлять, мотивацию персонала.

Мотивация - совокупность внешних и внутренних движущих, побуждающих человека осуществлять деятельность, направленную на достижение определенных целей, с затратой определенных усилий, с определенным уровнем старания, добросовестности и настойчивости [1].

Одну и ту же работу, работник может выполнять, прилагая различные усилия. Он может работать как в полсилы, так и с полной отдачей. Одновременно он может стремиться выбрать работу полегче, а может взяться за сложную и тяжелую работу. Все это говорит о том, какие усилия работник готов приложить для достижения того или иного трудового результата. И во многом, если не во всем, это зависит от того насколько конкретный работник смотивирован на затрату больших усилий при выполнении своей работы.

Механизм мотивации работника, представляет собой разложенный во времени циклический процесс, который состоит из нескольких основных этапов:

- *возникновение потребности* (ощущение нехватки чего-либо);
- *поиск путей устранения потребностей, начало действия мотивов* (возникновение потребности что-то сделать, что-то предпринять);
- *определение направления деятельности* (осознание, что и какими средствами работник должен сделать, для того, чтобы устранить потребность);
- *действия* (приложение усилий, чтобы осуществить действия, позволяющие в дальнейшем устранить потребность);
- *получение вознаграждения за осуществленное действие* (получение работником того, что может устранить возникшую потребность);
- *устранение потребности* (вызывает ослабление или усиление мотивации к последующей деятельности).

В то же время, необходимо учитывать, что мотивационный процесс подвержен влиянию некоторых факторов, которые не позволяют на практике его унифицировать для каждого отдельного работника. В данном случае речь идет о неочевидности направленности мотивов. Можно только догадываться о том, какие мотивы действуют, но конкретизировать их не представляется возможным, т.к. это требует продолжительной и скрупулезной работы, для того, чтобы попытаться однозначно и с высокой степенью достоверности утверждать, какие мотивы доминируют в мотивационном процессе работника.

Другим важным фактором, который сложно предусмотреть, но необходимо учитывать, является изменчивость мотивационного процесса. Сложно предусмотреть какие потребности индивида инспирируют такие изменения. Сами потребности находятся в постоянном взаимодействии и порой могут послужить поводом для возникновения противоречий или усиления друг друга. Такие взаимодействия могут привести к непредвиденным изменениям и реакциям работника на управляющие воздействия.

И самое главное, что мотивационный процесс работника представляет собой уникальное явление и поэтому может быть ошибочно интерпретирован, что в конечном счете может служить поводом для негативных последствий.

Вывод: чтобы снизить вероятность ошибки в построении мотивационной системы (процесса) работников предприятия, руководителю необходимо четко ориентироваться во всем разнообразии форм мотивации персонала. Наиболее эффективной считается такая система мотивации, согласно которой в соответствии с возможностями компании и потребностями персонала предприятия разработаны и реализуются различные формы мотивации.

Каковы эти формы, видно на Рис. 1 [2], кратко охарактеризуем их.

Материальная - экономическая мотивация. В качестве примеров материальной мотивации можно назвать заработную плату, премии, доплаты и т.д.

Нематериальная мотивация - ориентированна на удовлетворение психологических, внеэкономических, но также не менее важных и значимых для работника потребностей.



Рис. 1. Формы мотивации персонала

Положительная мотивация (стимулы) направлена на поощрение работника за достигнутые высокие результаты, и *отрицательная мотивация* (санкции) за нарушение трудовой дисциплины и низкие трудовые показатели. Для руководителя предприятия, очень важно при построении системы мотивации найти правильный баланс в сочетании стимулов и санкций. Система мотиваций не будет достаточно эффективной, если не предполагает наказаний за ошибки, в тоже время наличие только поощрений также не позволит эффективно осуществлять функцию управления персоналом.

Внутренняя мотивация учитывает самооценку работниками своих результатов, и *внешняя*, связанная с оценкой выполненной работы руководством и коллективом предприятия. Если руководитель несправедливо не замечает достигнутых работником результатов или предпочитает отрицательную мотивацию, то у работника возникает неудовлетворенность и как следствие стресс. И наоборот, если по убеждению работника хорошо выполненная работа была отмечена руководством, эффект будет диаметрально противоположным.

Как правило, на производственных предприятиях разрабатывается *общекорпоративная* система мотивации. Но учитывая тот факт, что у различных работников - различные потребности и интересы, все чаще стали говорить о необходимости *индивидуального* стимулирования ключевых сотрудников, а также *группового* стимулирования отдельных групп работников, например инженерного персонала или линейного менеджмента.

Отдельного внимания заслуживает *самомотивация*, как универсальное понятие применимое для всех категорий персонала предприятия, основанная на выделении ими внутренних, значимых лично для них стимулов к трудовой деятельности. Это может быть интерес к работе, признание своей значимости в общем производственном процессе, удовольствие от возможности использовать творческий подход в решении определенных задач и т.д.

Все перечисленные выше формы мотивации в определенной мере используются при построении управленческих процессов на предприятии. Каждой форме мотивации присущи конкретные свойства, которые могут проявлять себя в определенном управленческом эффекте. Отдельно хотелось бы остановиться на разновидностях нематериальных форм мотивации.

С точки зрения автора именно нематериальная мотивация персонала может помочь руководителю рационально организовать производственный процесс на предприятии на наиболее сложных этапах его развития, когда предприятие только начинает развивать свою деятельность или находится в кризисной ситуации. И в том и в другом случае для предприятия характерным является дефицит финансовых средств. В такой ситуации для руководителя необходимо «вооружаться» нематериальными способами мотивации. Ниже приводятся некоторые из них:

- публичное признание успехов отдельно взятого работника (группы) в работе, подтверждение их ценности для предприятия различными доступными для этого способами;
- систематический анализ достигнутых этими работниками положительных производственных результатов и их оглашение;
- привлечение в качестве экспертов к разработке функциональных планов подразделений работников, демонстрирующих стабильную продуктивную деятельность;
- постановка перед группой работников четко сформулированных и реальных целей;
- создание атмосферы здоровой конкуренции (соперничества) с периодическим подведением итогов соревнования;
- повышение личной ответственности отдельно взятого работника с предоставлением ему права самостоятельного выбора средств для решения поставленных задач;

- внимание непосредственного руководства к конструктивному мнению работников и дальнейшее включение его в тактические и стратегические планы организации;
- оправданное делегирование работникам управленческих полномочий в установленных рамках;
- включение сотрудников в различные программы повышения квалификации (классности), обучения;
- создание «прозрачных» систем оценки и оплаты труда работников предприятия;
- при проведении непроизводственных мероприятий наделение отдельных работников властными полномочиями;
- привлечение определенных работников к решению проблем, требующих нестандартного подхода;
- при распределении обязанностей и разработке методов вознаграждения учет представлений работников о справедливости.

Данный список видов нематериальной мотивации не может быть рассмотрен в качестве панацеи, существуют и другие действенные формы мотивации персонала предприятия.

Необходимо учитывать личностный подход, который требует построение индивидуальной системы мотивации для каждого работника, учитывающей личностные особенности, наличие тех или иных ресурсов в организации, стили руководства на предприятии (подразделении).

В качестве наглядного примера хотелось бы привести положительный практический опыт применения нематериальных форм мотивации в производственной практике некоторых российских производственных предприятий. Речь идет о тамбовском заводе «Октябрь», на котором в период сложной для России экономической ситуации 1990-1995гг., когда многие предприятия столкнулись с серьезными финансовыми проблемами, руководству завода «Октябрь», благодаря формированию эффективной кадровой политике базирующейся на применении уже упомянутых и других не менее действенных нематериальных способов мотивации удалось не только сохранить численность промышленного производственного персонала предприятия, но и дало возможность выполнять поставленные производственные задачи, связанные с выполнением оборонзаказа по освоению производству специальной техники.

В заключении хотелось бы отметить, что эффективность предлагаемых способов мотивации в конкретной ситуации не может быть оценена сиюминутно и потребуются определенное время для анализа и осознания того, что был ли достигнут желаемый результат. С уверенностью можно сказать только одно, что предлагаемые способы мотивации дадут возможность сотрудникам руководителям и ведущим специалистам производственных предприятий успешно применить их для решения задач по нематериальному стимулированию персонала находящегося в подчинении.

Список литературы

1. **Виханский О. С., Наумов А. И.** Менеджмент: учебник. М.: Экономистъ, 2004. 228 с.
2. **Самоуткина Н. В.** Эффективность мотивации персонала при минимальных финансовых затратах. М.: Вершина, 2008. 224 с.
3. **Соломанидина Т. О.** Мотивация трудовой деятельности. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. 312 с.
4. **Чендлер С., Ричардсон С.** 100 способов мотивации персонала: как стать хорошим руководителем и не свести с ума окружающих. М.: ФАИР-ПРЕСС, 2006. 192 с.

УДК 332.13

Дмитрий Сергеевич Карпов, Сергей Игоревич Карпов
Ярославский государственный технический университет

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ЛОКАЛЬНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ®

Проблемы совершенствования процесса управления локальными экономическими системами носят перманентный характер, остаются актуальными в современной науке. Переход к рыночным отношениям обусловил такое состояние национальной экономики, при котором экономические системы различных уровней получили достаточную свободу и независимость в вопросах организации собственного функционирования. Построение экономической политики на принципах свободной конкуренции предполагает необходимость постоянного совершенствования управления (и, как результат - функционирования) экономических систем любого уровня иерархии. На данном этапе развития российской экономики возрастающая конкуренция как внутри российских экономических систем, так и с учетом внешних воздействий, делает задачей первостепенной важности реализацию проектов совершенствования управления теми или иными субъектами хозяйствования.