

Секция. *Экономические науки*

Нургалиева Куралай Оразгалиевна

К.э.н., доцент, заведующая кафедрой «Экономика и менеджмент»

Университет международного бизнеса,

г. Алматы, Республика Казахстан;

Малгаждарова Дилара Мауленовна

Магистрант,

Университет международного бизнеса (UIB),

г. Алматы, Республика Казахстан;

Байбульсинов Санжар Рустэмович

Магистрант,

Казахский национальный университет им. Аль-Фараби;

Байбульсинова Дарига Рустэмовна

Магистрант,

Казахстанско-Британский технический университет;

Кулушева Ырысжан

Магистрант Университета международного бизнеса (UIB),

г. Алматы, Республика Казахстан;

ИНСТРУМЕНТЫ И ФОРМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

Повышение уровня заработной платы остается по-прежнему одним из наиболее важных и распространенных способов привлечения и удержания специалистов, но уже не является решающим фактором повышения заинтересованности сотрудников к работе в той или иной компании. Деньги – мощный стимул. Но как показывает практика, самой большой проблемой является то, что денежная мотивация по своей природе является «ненасыщаемой», и человек быстро привыкает к новому, более высокому уровню оплаты, в среднем это происходит за 1-8 месяцев. Поэтому все большее значение приобретает личностно ориентированная социальная

политика организации, занимающая особую роль в формировании мотивации работников, повышении их самовыражения в работе[1, с.110-115; 2;3;4, с.120-201].

Социальная политика предприятия должна решать следующие задачи: защита работников, реализуемая через систему льгот и гарантий, предоставляемых государством, а также самим предприятием; воспроизводство рабочей силы, реализуемое через организацию оплаты труда и ее регулирование; стабилизация интересов социальных субъектов (работник, работодатель, государство), реализуемое через ее согласование. Как инструмент мотивации работников социальная политика предусматривает принятие решений, касающихся следующих аспектов: выбор приоритетов в направленности самой социальной политики (социальная защита), социальное или медицинское страхование, льготы за работу в неблагоприятных условиях труда, как форма привлечения и закрепления рабочей силы на тех или иных участках работы и т.п.); выбор форм предоставления льгот, услуг, выплат и их видов; оценка величины возможных выплат, исходя из поставленных задач и финансовых возможностей предприятия; дифференцированной оплаты труда. Как правило, социальная политика предприятия реализуется через коллективный договор и локальные нормативные акты на основе социального партнерства с профсоюзным комитетом работников организации, в котором устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями. Предоставление дополнительных льгот и услуг социального характера, сверх обязательных выплат проводится либо по инициативе администрации, действительно воплощающей в жизнь принципы социальной кадровой политики. Можно выделить примерный перечень дополнительных льгот и услуг социального характера, предоставляемых организациями сверх обязательных выплат, в различных формах: материальная (денежная) форма: соглашение между

работодателем и работником, предусматривающее выплату компенсации работнику в случае прекращения трудового договора. Обычно такое соглашение предусматривает определенные условия или события, при наступлении которых возможны данные выплаты. Кроме этого, в качестве компенсаций также применяется передача акций работодателя, денежные премии и другие формы материального стимулирования. В РФ, например, предоставляют ежегодный оплачиваемый отпуск 1 сентября матерям либо другим лицам, воспитывающим детей-школьников (1-4 классы). Практикуются выплаты предприятия на приобретение собственности. Для многих работников актуальна жилищная проблема. Конечно, обеспечить жильем всех нуждающихся сотрудников сложно даже для крупной компании, но можно помочь приобрести квартиру лучшим работникам, выдавая им кредиты на льготных условиях. Возможно, целесообразным окажется строительство жилья, которое арендуется у компании и переходит в собственность сотруднику только через 15-20 лет работы в компании. В этом случае работник не будет отвлекаться на строительство и сможет больше сил отдавать исполнению трудовых обязанностей. К тому же в течение наиболее продуктивного жизненного периода (15-20 лет) работник будет трудиться в компании, воспитает детей в духе преданности своей фирме и скорее всего, приведет их работать в нее (как это происходит в японских «семейных» корпорациях). В результате компания не потеряет ни в эффективности труда, ни в темпах развития. Оплата и предоставление учебных отпусков лицам, совмещающим работу с обучением в соответствии с трудовым законодательством (практикуется в основном на государственных предприятиях). Денежное вознаграждение, предоставляемое в связи с личными торжествами, круглыми датами трудовой деятельности или праздниками. Оплата проезда к месту работы и по городу (в виде оплаты проездных билетов). Прогрессивные выплаты за выслугу лет. Оплата счетов мобильной связи при подключении по корпоративному тарифу. Компенсация укороченного рабочего дня пожилым работникам. Материальная

(неденежная) форма: предоставление в пользование служебного автомобиля. Добровольное медицинское страхование, предоставление медицинского обслуживания, в том числе и работникам, вышедшим на пенсию. Оздоровительные программы, направленные на поддержание хорошей физической формы и оздоровление работников компании. В качестве оздоровительных программ можно рассматривать аренду спортивных залов, кортов, бассейнов для персонала организации. Оплата обучения сотрудников. Направление на дополнительное обучение, конференции и тренинги тех сотрудников, которые добились значительных результатов в работе, и чьи успехи получили признание сослуживцев. Необходимо сделать дополнительные знания преимуществом, чтобы стимулировать работников продолжать обучение. При этом руководство компании может предложить подчиненному самому выбрать учебный курс и предоставить ему возможность бесплатного обучения. Оплата обучения детей работников компании — еще один мотивирующий момент. При этом работники получают возможность обучать своих детей бесплатно при условии юридически оформленного обязательства (контракта) детей в течение определенного срока отработать в данной компании. Совместное проведение различных тематических мероприятий, в том числе экскурсионно-познавательных и спортивно-оздоровительных. Пользование социальными учреждениями организации (домами отдыха, санаториями, детскими оздоровительными лагерями) по льготным путевкам. Предоставление на льготных условиях мест в детских дошкольных учреждениях. Приобретение продукции, производимой предприятием, по цене ниже отпускной. Повышение технической оснащенности и комфортности рабочего места работников. Дотации на питание в столовых предприятия. Пониженная квартплата в служебном жилье. В форме обеспечения работников в старости: Единовременное вознаграждение пенсионеров со стороны фирмы (предприятия). Такие выплаты могут проходить как расходы на благотворительность и тем самым снижать величину налога на прибыль,

уплачиваемого предприятиями. Корпоративная пенсия - дополнение к государственной пенсии из фондов предприятия. Чем больше количество предоставляемых компанией льгот и услуг, тем выше заинтересованность работников в работе в организации, в её успешной деятельности. Направленность социальной политики предприятий и структуры расходов в разных странах и на разных предприятиях различна. В Германии, например, основную долю в добровольных социальных расходах предприятия составляют расходы по обеспечению работников в старости - 51,8%, денежные пособия - 25,5%, на обучение и повышение квалификации - 11%, на социальные нужды - 9%, на прочие расходы - 2,7.

Таким образом, что социальная политика является мощной составляющей частью механизма совершенствования качества использования человеческих ресурсов. Кроме этого она обеспечивает привлечение и сохранение квалифицированной рабочей силы.

Литература:

1. Багирова И. Х. Социальная политика компании как инструмент мотивации персонала [Текст] // Проблемы современной экономики: материалы междунар. науч. конф. (г. Челябинск, декабрь 2011 г.). — Челябинск: Два комсомольца, 2011. — С. 110-115.
2. Государственная служба занятости [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rabota.tomsk.ru/home/trudwork/socpartnerstvo.aspx> ЗАО «Сибкабель» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.sibkabel.ru/>
3. Социальный пакет [Электронный ресурс]. URL: <http://www.bidprice.ru/motivatsiya-rabotnikov/sotsialnyi-paket.html>
Трудовой кодекс РФ [Электронный ресурс]. URL: http://kodeks.systems.ru/tk_rf/
4. Шапиро А.С. Мотивация и стимулирование персонала/С.А. Шапиро - М.: ГроссМедиа, 2005. - 224 с.