

## **ВАРИАНТЫ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ**

Студентка гр. 8 Каменкова Т.А.

Кандидат экон. наук, доцент Мещерякова Е. В.

Белорусский государственный технологический университет

Цель системы стимулирования – направлять действия работников на достижение целей и задач предприятия. Она должна создавать и поддерживать такие организационные условия, в которых работники будут стремиться к «правильному» производственному поведению, то есть такому, которое необходимо предприятию.

Стимул – это объективное явление, действующее на человека и вызывающее ответную реакцию. Это классическая «стимул-реакция»: мы обозначаем что-то внешнее, и реагируя на это внешнее, человек выдает то поведение, которое мы от него ожидаем. Реакция на конкретные стимулы не одинакова у различных людей. Человек реагирует на многие стимулы не обязательно сознательно. На отдельные стимулы его реакция даже может не поддаваться сознательному контролю. Чтобы система стимулирования была сбалансированной, в нее необходимо включить как позитивные элементы воздействия, так и отрицательные стимулы.

Задача позитивных элементов (мотиваторов) – вызывать и поддерживать у работников положительное отношение к работе, которое способствует повышению качества и производительности труда, а также подкреплять желательное производственное поведение. Задача отрицательных стимулов – очертить границы дозволенного, поставить рамки, за которые работникам заходить нельзя.

Кроме мотиваторов и отрицательных воздействий система стимулирования должна контролировать действие «гигиенических факторов». Задача управления «трудовой гигиеной» – профилактика возникновения неудовлетворенности у работников. Хорошее состояние гигиенических факторов не увеличивает производительности труда, а просто сводит недовольство работников к нулю, плохое же их состояние снижает работоспособность.

Однако, при проектировании системы стимулирования необходимо помнить, что предприятию гораздо эффективнее вкладывать ресурсы в мотиваторы, чем в гигиену, так как именно они увеличивают выработку и качество труда.

Можно сделать вывод, что управление организацией в наше динамичное время представляет собой сложную работу, которую нельзя успешно выполнить, руководствуясь стандартными принципами, поэтому нужно постоянно стимулировать работу персонала.