

УДК 651.01

## СПОСОБЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

*студент Гуринович В.В.  
научный руководитель к.э.н., доцент Недашиковская Н.С.  
УО «Барановичский государственный университет»,  
г. Барановичи, Республика Беларусь*

**Аннотация.** *Обосновывается актуальность мотивации труда, рассматриваются отдельные способы и приёмы стимулирования труда, уделяется внимание стимулирующей роли отдельных видов и систем оплаты труда на предприятиях.*

**Ключевые слова:** *эффективность деятельности, мотивация труда, вознаграждения, экономические методы мотивации, оплата труда, стимулирующие выплаты.*

## WAYS TO MOTIVATE AND STIMULATE WORK

*student Gurinovich V.V.  
Scientific Director of The D.C., Associate Professor Nedashkovskaya N.S.  
Baranovichi State University, Baranovichi, Belarus*

**Annotation.** *The relevance of the motivation of work is based, individual ways and methods of stimulation of work are considered, attention is paid to stimulating the role of certain types and pay systems in enterprises.*

**Key words:** *efficiency, motivation of work, remuneration, economic methods of motivation, pay, incentive payments.*

Эффективность деятельности предприятия, его конкурентоспособность в значительной степени определяется мотивацией трудового коллектива, надлежащим отношением каждого его члена к труду, как устоявшейся деятельности.

Актуальность темы проводимых исследований определяется особой значимостью вопросов управления персоналом, организацией оплаты труда, мотивацией работников к труду, так как в условиях конкуренции на рынке проблема повышения производительности труда, повышения эффективности хозяйственной деятельности является ключевой.

Вопросы мотивации и стимулирования труда рассматриваются в трудах отечественных и зарубежных ученых, таких как Артюхова И.В., Баженов С.В., Егоршин А.П., Русак Е.С., Морозова Н.Н., Головачёв А.С., Зимин А.Ф. Тимирьянова В.М., Баскакова О.В., Сейко Л. Ф. и другие [1, 2, 3].

Цель статьи – на основании изучения литературных источников, а также практического опыта работы коммерческих организаций исследовать способы мотивации и стимулирования труда с целью повышения его производительности.

Мотивация труда – это совокупность взаимосвязанных мероприятий экономического и социально-психологического характера, которые стимулируют отдельного работника или коллектив в целом достигнуть лучших результатов деятельности предприятия.

Мотивация непосредственно связана с вознаграждением. В широком понимании ее можно трактовать как какие-то ценности, которые являются важными и желаемыми для работника. Поэтому вознаграждение выходит за границы материального стимулирования и предусматривает, кроме этого, нематериальную заинтересованность. В литературе принято выделять экономические и неэкономические методы мотивации труда [1].

Экономические методы многоаспектные, поэтому их можно подразделить на две группы:

- прямые экономические методы: основная и дополнительная оплата труда, премии за результаты работы, участие в прибылях, оплата обучения;
- не прямые экономические методы: льготное пользование жильем, транспортом, спортивными объектами, льготное питание, льготные путёвки, организация отдыха и др.

К неэкономическим методам можно отнести такие как возможности повышения квалификации и профессионального мастерства, карьерный рост, моральные стимулы, обеспечение охраны труда и условия для защиты здоровья работников, создание условий для реализации способностей работников через участие в инновационных программах предприятия, внедрение гибких графиков работы, работа на удаленье и другие [2].

И в то же время наиважнейшим составляющим системы мотивации трудовой деятельности является оплата труда. Она является материальным стимулом всех категорий персонала, ориентированным на удовлетворение потребностей и экономическое побуждение для повышения эффективности функционирования организации.

Оплата труда представляет собой доход работника, который он получает за произведенную продукцию, выполненную работу, услуги в соответствии с контрактом, трудовым договором с собственником организации или лицом им уполномоченным.

Порядок оплаты труда, а также все отношения, которые с ним связаны, в коммерческих организациях Республики Беларусь регулируются Трудовым кодексом, другими правовыми актами республиканских органов управления, а также локальными актами, принятыми в самой организации. Организации обязаны выполнять все требования Трудового кодекса, а в локальных документах положение работников может быть только улучшено по сравнению с республиканским законодательством [3].

Новая редакция Трудового кодекса, действующая с января 2020г. существенно расширила права нанимателей. Собственники организации или лица, ими уполномоченные, самостоятельно устанавливают формы и системы оплаты труда для каждой категории работников, а также виды и размеры стимулирующих выплат. Государство регулирует только минимальную границу размера заработной платы, который должны обеспечить наниматели каждому работнику, с 01 января 2021г. она составляет 400 белорусских рублей [4].

Для тех категорий работников, результаты деятельности которых нельзя измерить количественно, коммерческие организации используют, в основном, повременную оплату труда и с добавлением стимулирующих выплат (премий, надбавок, бонусов и др.).

Для работников, результаты деятельности которых можно измерить и учесть, целесообразно использовать сдельную форму оплаты труда. При этом сдельная форма оплаты труда имеет различные системы, которые можно использовать для разных категорий работников, чтобы усилить мотивацию их труда. Так, прямая сдельная оплата труда может использоваться для оплаты произведенной продукции, выполненных работ, услуг каждым работником. Как стимулирующий фактор можно использовать сдельно-премиальную систему оплаты труда. Премии могут устанавливаться за качественно и в срок выполненную работу.

Для службы слесарей-наладчиков, мастеров, дежурных слесарей целесообразно применить косвенную сдельную оплату труда, то есть результаты их работы поставить в зависимость от производительности труда основных рабочих.

При необходимости выполнения отдельного заказа, который нужно обязательно выполнить в установленный срок и не прибегать к дополнительному набору рабочей силы, к сверхурочным работам можно использовать сдельно-прогрессивную оплату труда, установив более высокие расценки за работу сверх существующих норм.

Аккордная и аккордно-премиальная системы оплаты труда используются, в основном, при привлечении работников со стороны для выполнения конкретных производственных задач. Эти системы хорошо оправдывают себя в строительстве, когда для выполнения отдельных работ, для строительства объектов, дополнительно привлекается рабочая сила. Как мотивирующий фактор для досрочного и качественного выполнения работы используется аккордно-премиальная система оплаты труда.

Рыночные условия хозяйствования развили дополнительно и другие системы оплаты труда, как мотивирующий фактор для эффективной работы. Так для мотивации работников маркетинговых отделов может использоваться комиссионная система. Суть ее в том, что оплата работников может состоять из двух частей – фиксированный оклад и плюс комиссия (процент) за вновь заключенные договоры на реализацию продукции, работ, услуг.

Небольшие частные предприятия, результаты работы которых наиболее реагируют на спрос и предложение на рынке, для мотивации работников могут использовать систему «плавающих» окладов. То есть оплата труда в текущем месяце зависит от результатов работы в прошедшем месяце с учетом личного вклада каждого работника. Во всех случаях ежемесячно приходится утверждать новое штатное расписание.

В последнее время все чаще находит применение оплата труда на основе грейдинга. То есть для каждой должности в организации определяются факторы (характеристики) ей присущие. Обычно это от 5 до 10 факторов, и каждому из них присваивается свой класс. И у каждого класса свой вес. На этой основе разрабатывается шкала, для всех должностей подсчитываются баллы, что позволяет определить рейтинг должности в организации.

Таким образом, в теории и практике работы организации известно значительное количество самых разнообразных стимулов для мотивации труда работников. Их применение зависит от финансовых возможностей организации, от кадрового потенциала экономических служб, а также от специфики производственной деятельности.

#### **Список используемых источников**

1. Головачёв, А.С. Экономика предприятия: учебное пособие / А.С. Головачев. - Минск : РИВШ, 2018. - 395 с.
2. Зимин, А.Ф. Экономика предприятия: учебное пособие / А.Ф. Зимин, В.М. Тимирьянова. - М. : Форум, Инфра-М, 2018. - 286 с.
3. Русак, Е.С. Экономика организации (предприятия промышленности): пособие / Е.С. Русак, Н.Н. Морозова. - Минск : Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2018. - 467 с.
4. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г., одобрен Советом Республики 30 июня 1999 г., в ред. Закона от 18 июля 2019 г. № 219-3 // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. - 27.07.2019 - № 2/2658.

УДК 33

### **ВЛИЯНИЕ ДЕБИТОРСКОЙ ЗАДОЛЖЕННОСТИ НА ЛИКВИДНОСТЬ И ПЛАТЁЖЕСПОСОБНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ**

*студент Дашков Я.Н.*

*к.э.н., доцент, Манасян С.М.*

*ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте российской федерации» Липецкий филиал, г. Липецк, Россия*

**Аннотация.** В тезисах рассмотрено определение сущности дебиторской задолженности предприятия и ее влияние на ликвидность и платёжеспособность предприятия с целью повышения финансового состояния.

**Ключевые слова:** дебиторская задолженность, платёжеспособность, финансовый анализ, финансовое состояние, ликвидность.