

## НЕМАТЕРИАЛЬНЫЕ МЕТОДЫ ПОощРЕНИЯ КАК ФОРМА СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКА

**Н. Ирисмамбетова**

*3 курс, юридический факультет*

Научный руководитель – доц. **М.Н. Бронникова**

Мотивация работника на предприятии занимает одно из центральных мест в управлении персоналом. Каждый работодатель заинтересован в ориентации работника на достижение целей организации, сопоставление их со своими интересами и трудовыми возможностями. Проблеме мотивации и стимулирования труда в России уже много лет. Во времена СССР уделялось большое внимание западному опыту, анализировались работы Маслоу, Герцберга, Мак-Грегора и др. В 70-80х гг. уделялось внимание изучению системы «человеческих отношений», «человеческого фактора», опыта IBM, «Дженерал Моторс» и др. Однако в последнее десятилетие наблюдается затишье в теории и практике России по стимулированию (мотивации) труда. Таким образом, целью данной работы является провести анализ проблемы нематериального стимулирования труда в Российской Федерации в правовом аспекте.

Правовыми основами нематериального поощрения работников являются Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, федеральное законодательство, указы Президента РФ и постановления Правительства РФ и другие нормативные акты. Говоря о правовом регулировании морального стимулирования в сфере трудовых правоотношений, мы обратим внимание на ст. 191 ТК, в которой закреплено право работодателя поощрять своих сотрудников. Согласно данной статье работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии) [1]. Исходя из текста данной статьи, следует, что законодатель называет в качестве нематериальных методов поощрения только: объявление благодарности, награждение почетной грамотой и представление к званию лучшего по профессии и оставляет работодателям возможность прописать в локальных нормативных актах иные методы поощрения.

Вместе с тем на практике можно увидеть, что работодатель либо не знает какие методы поощрения наиболее разумно применить на его предприятии, либо зачастую вовсе избегает возможности применения таких мер, что во многих случаях является закономерным результатом понижения эффективности работы предприятия (организации). Сложившаяся ситуация вполне объяснима:

– во-первых, низкий уровень информированности работодателей о различных способах мотивации своих сотрудников;

– во-вторых, статья 191 ТК РФ требует конкретизации, в части описания примерных видов поощрения работников т.к. в условиях рыночных отношений и правил корпоративной этики не достаточно применения вышеупомянутых видов поощрения;

– в-третьих, зачастую работодатель ограничивается применением только данных видов поощрения, дабы сэкономить средства и формально соблюсти положения трудового законодательства;

– в-четвертых, государственные, корпоративные, частные предприятия поняли, что развитие и успех рыночных отношений невозможен без применения новейших форм стимулирования работников и вышеуказанные формы поощрения уже достаточно устарели.

Основываясь на выше изложенном, представляется необходимым дополнение ст. 191 ТК РФ следующими формами нематериального стимулирования:

1) *Поощрения, связанные с графиком работы.* Сюда могут быть включены: меры касающиеся оплаты нерабочего времени сотрудников, оплата декретного отпуска, предоставление гибкого графика работы. В некоторых странах работодатель вводит систему «банк нерабочих дней» т.е. определенное количество дней в году, в которые работник может не выйти на работу по своему усмотрению. Стимулирование свободным временем наиболее эффективно применяется на промышленных предприятиях, в профессиях и на рабочих местах с четким индивидуальным планированием работы. Так, БИБАНК некоторым работникам по их просьбе изменил график работы – на 1-1,5 часа «сдвинуто» время начала и окончания рабочего дня [2, с.57-63]. Также, например, американские компании IBM и AT&T в ответ на изменения демографической ситуации в стране разработали и успешно реализовали так называемые семейные программы, для сотрудников компаний в возрасте до 40 лет, у многих из которых есть маленькие дети. Руководство корпораций предоставляет этим работникам возможность работать по гибкому графику;

2) *Материальные вознаграждения, нефинансового характера.* Это могут быть: различные подарки ко дню рождения ребенка, «семейные подарки» на Пасху, Рождество (так делают во многих американских компаниях), послабления по выплате страховки, а также скидки на приобретение продукции, которая производит (выпускает) фирма;

3) *Общекорпоративные праздники.* Во-первых, это персональные праздники самой организации (юбилей фирмы, награждение предприятия знаком отличия, получение тендера и др.). Во-вторых, общекорпоративные праздники (Новый год, 8 марта, 23 февраля и тд.);

4) *Выражения признательности.* Сюда входят различные способы, с помощью которых фирма выделяет своих сотрудников и их достижения в труде. Этот тип поощрения отличается от объявления благодарности тем, что выражается не только в словесной форме. Так, в компании Walt Disney

Co. применяется следующая практика: на центральной улице парка Disneyland окна кафе «посвящают» наиболее ценным работникам, а в компании Southwest Airlines выпущен специальный самолет, посвященный ее сотрудникам – внутри аэробуса увековечены их имена. Отметим, что успехи Walt Disney Co. общеизвестны, а Southwest Airlines отличается низкой текучестью кадров среди компаний своего профиля [3, с.83-88]. Думается стоит вернуть популяризацию столь актуальных в советское время досок почета в российских компаниях;

5) *Поощрения, связанные с изменением статуса сотрудника.* Это может быть повышение в должности, обучение за счет фирмы, приглашение в качестве лектора или специалиста, возможность использовать оборудование фирмы в личных целях и т.п. Некоторые авторы предлагают дополнить статью и введением преимущественного права на продвижение по службе работникам, у которых больше поощрений за добросовестный труд [4, с.14];

б) *Поощрения, связанные с изменением рабочего места:* перенос рабочего места в более комфортное место, выделение отдельного кабинета, модернизация рабочего места относительно пожеланий сотрудника и др. Так, например, в Швеции на сегодняшний день многие компании разрешают своим сотрудникам работать дома.

Таким образом, приходим к выводу о том, что трудовое законодательство в данном вопросе требует определенной модернизации и конкретики т.к. на сегодняшний день, в кризисный для экономики страны и каждого человека в отдельности период, работодателю необходимо сконцентрировать свое внимание на методах морального стимулирования. Именно они становятся незаменимым средством повышения эффективности труда, в силу того что:

- во-первых, являются выразителями «общественного престижа»;
- во-вторых, являются статусным ориентиром работника среди своих коллег;
- в-третьих, повышают заинтересованность работника в своем труде, а следовательно растет производительность труда;
- в-четвертых, являются наименее затратными, но наиболее эффективными методами стимулирования трудовой деятельности.

#### **Библиографический список:**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 28.12.2013)//Собрание законодательства РФ, 2002, N 1 (ч. 1), ст. 3.
2. Ефремов А. О человеке нужно говорить, или значение нематериального стимулирования работников в условиях кризиса // Управление персоналом, 2009, № 12, С. 57-63.
3. Дряхлов Н.И., Куприянов Н.А. Эффективность деятельности сотрудников и их вознаграждения на западе//Проблемы теории и практики управления, 2002, №2, С. 83-88.
4. Ухова Л.Д. Правовое регулирование поощрения добросовестного труда по российскому трудовому законодательству//дисс.на соискание ученой степени, Екатеринбург, 2006, С. 14.