

УДК:330.1:331.1

СОВРЕМЕННЫЕ СИСТЕМЫ И МЕТОДЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА ЕВРОПЕЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

**Алибеков Эламан Абрасулович (0009-0003-2077-9840),
Козубекова Софья Жумаевна(0000-0001-8833-4838)**

*Кыргызский национальный аграрный университет им. К. И. Скрябина, Бишкек
Кыргызстан*

Аннотация: Одним из ключевых факторов успешной деятельности предприятия является ответственное отношение и готовность работников выполнять свои обязанности. В настоящее время в управлении предприятием важную роль играет стимулирование персонала. Эффективно управлять персоналом невозможно без системы мотивации труда.

В современных условиях в связи с изменением потребностей людей необходимо постоянно совершенствовать систему стимулирования на предприятии, вводить новые методы мотивации персонала. В связи с этим актуальным является рассмотрение современных систем и методов, повышающих мотивацию персонала.

В статье рассматриваются современные системы и методы стимулирования персонала европейских предприятий и возможности применения этого опыта для отечественных предприятий.

Ключевые слова: методы стимулирования, качество труда, система мотивации труда, эффективные способы мотивация персонала, система формирования заработной платы

ЕВРОПАЛЫК ИШКАНАЛАРДЫН КЫЗМАТКЕРЛЕРИН СТИМУЛДАШТЫРУУНУН АЗЫРКЫ СИСТЕМАЛАРЫ ЖАНА ЫКМАЛАРЫ

**Алибеков Эламан Абрасулович (0009-0003-2077-9840),
Козубекова Софья Жумаевна(0000-0001-8833-4838)**

*К.И.Скрябин атындагы Кыргыз улуттук агрардык университети, Бишкек
Кыргызстан*

Аннотация: Ишкананын ийгилигинин негизги факторлорунун бири — кызматкерлердин өз милдеттерин аткарууга жоопкерчиликтүү мамилеси жана даярдыгы болуп саналат. Азыркы учурда ишкананы башкарууда персоналды стимулдаштыруу маанилүү ролду ойнойт. Эмгекке кызыктыруу системасы болмоюнча кадрларды натыйжалуу башкаруу мүмкүн эмес.

Заманбап шарттарда адамдардын талаптарынын өзгөрүшүнө байланыштуу ишканада стимулдаштыруу системасын тынымсыз өркүндөтүү, кызматкерлерди мотивациялоонун жаңы ыкмаларын киргизүү зарыл. Ушуга байланыштуу персоналдын мотивациясын жогорулатуучу заманбап системаларды жана методдорду карап чыгуу актуалдуу.

Макалада европалык ишканалардын персоналдын стимулдаштыруунун заманбап системалары жана ыкмалары жана бул тажрыйбаны ата мекендик ишканаларга колдонуу мүмкүнчүлүгү талкууланат.

Өзөктүү сөздөр: стимулдаштыруунун ыкмалары, эмгектин сапаты, эмгекти мотивациялоо системасы, персоналды кызыктыруунун эффективдүү жолдору, эмгек акыны түзүү системасы

MODERN SYSTEMS AND METHODS OF STAFF INCENTIVES OF EUROPEAN ENTERPRISES

**Alibekov Elaman Abrasulovich (0009-0003-2077-9840),
Kozubekova Sofia Zhumaevna (0000-0001- 8833-4838)**

Kyrgyz National Agrarian University named after K.I. Skryabin, Bishkek, Kyrgyzstan

Annotation: *One of the key factors for the success of an enterprise is the responsible attitude and willingness of employees to fulfill their duties. At present, staff stimulation plays an important role in enterprise management. It is impossible to effectively manage personnel without a system of labor motivation.*

In modern conditions, due to the changing needs of people, it is necessary to constantly improve the incentive system at the enterprise, introduce new methods of motivating staff. In this regard, it is relevant to consider modern systems and methods that increase staff motivation.

The article discusses modern systems and methods for stimulating the personnel of European enterprises and the possibility of applying this experience to domestic enterprises.

Keywords: *incentive methods, labor quality, labor motivation system, effective ways to motivate staff, wage formation system*

1. Введение.

Вопросами научного изучения стимулирования персонала в управлении предприятием ученые занимались еще давно и было разработано множество методов мотивации персонала. Методы стимулирования персонала разрабатывались учеными Маслоу А.Х., Герцберг Ф., Мак-Клелланд Д., Лобанова Т.Н., Э.Мейо., Ф.У.Тейлор и др.

Зарубежный опыт мотивации персонала отличается от отечественного одностороннего, простого подхода, в котором считается, что единственным стимулом для продуктивной работы персонала является достойная оплата труда, основанная на фиксированных тарифных ставках и окладах. Многое зависит от персонала, насколько полноценно и эффективно предприятие использует все свои возможности, и все это оказывает прямое влияние на конкурентоспособность предприятия. Очень важно разработать более эффективные системы и методы стимулирования персонала к качественному труду, поскольку система мотивации труда во многом определяет место предприятия на рынке.

2. Материалы и методы исследования.

Из европейских моделей мотивации труда французская, британская, немецкая и шведская модели выделяются более существенными чертами. Здесь еще необходимо взять во внимание национально-культурные особенности.

Базовую часть французской модели составляет стратегическое планирование. В системах оплаты труда французской модели ученые выделяют то, что заработная плата работников индексируется в зависимости от уровня цен, а также оплата труда производится индивидуально, в зависимости от квалификации, качественно выполненной работы, от мобильности работника и от его рационализаторских предложений. Многие французские предприятия в системах и методах оплаты труда используют балльную оценку труда персонала по таким критериям, как профессиональное знание, производительность труда, качество работы, соблюдение правил техники безопасности, этики производства и инициативности. Практика показала результативность такого подхода в мотивационной системе оплаты

труда, так как повышается эффективность труда.

Система мотивации труда в Великобритании отличается тем, что заработная плата работников зависит от прибыли организации. Система оплаты труда состоит из двух частей: денежной и акционерной. Суть акционерной части оплаты труда состоит в том, когда работнику его трудовая деятельность компенсируется частично ценными бумагами предприятия. Во многих фирмах существует и колеблющаяся заработная плата, которая полностью зависит от доходов фирмы. Таким образом, модель британской мотивационной системы выглядит следующим образом (рис.1).

Участие в доходах предприятия дает возможность заработать помимо должностного оклада, регулярные выплаты определенной доли прибыли предприятия. Долевое участие в капитале дает возможность работнику вносить свои личные сбережения в обмен на акции и облигации предприятия, и после получать дополнительный заработок в виде дивидендов или процентов, а также премиальные предприятия. При долевом участии в трудовой деятельности работник получает основную заработную плату, долю от участия в доходах предприятия на основе трудовой деятельности и доля от участия в капитале.

Данная мотивационная система

является положительной как для предприятия, так и для работника. Результатом внедрения этой системы явилась увеличение количества рабочих мест в Великобритании.

Немецкой мотивационной модели человек является

основной фигурой, как личность, со своей высокой гражданской позицией. Государством предусмотрено ряд существенных социальных гарантий, которые позволяют защитить необеспеченные слои населения. Таким образом, немецкая мотивационная модель предусматривает сочетание стимулирования труда и наличия государственных социальных гарантий, которые являются одним из наиболее оптимальных вариантов мотивации труда, обеспечивающее рост уровня благосостояния населения.

Шведская модель мотивации труда отличается сильной социальной политикой. Экономическое расслоение общества со стороны государства уменьшается путем перераспределения национального дохода в пользу менее обеспеченных слоев населения. Проблемы системы формирования заработной платы вплотную занимают профсоюзы. Важными принципами являются:

1. Принцип справедливого распределения доходов, зависящее, от тяжести и качества работы.

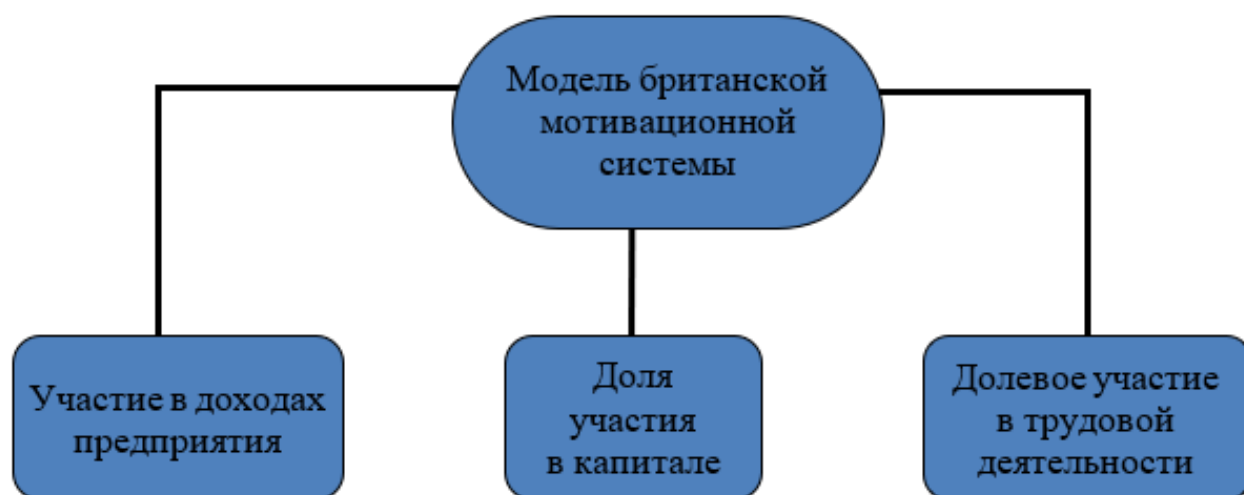


Рис. 1

2. Принцип сокращения разрыва между минимальной и максимальной заработной платой. Это реализуется в виде системы одноуровневого повышения оплаты труда.

3. Принцип равенства зарплат за равный труд. Одинаковая зарплата на аналогичных позициях в разных фирмах с одинаковой квалификацией, независимо от результатов хозяйственной деятельности предприятия.

3. Результаты исследования.

Рассмотренные модели ориентированы на определенные условия рынка страны. В связи с разницей в уровне развития, менее совершенной социальной системой и других вопросов, то, что хорошо работает в условиях одной страны, могут быть не применимы к другой. Однако нельзя недооценивать важность обмена опытом между странами. Таким образом, во внедрении модели мотивации развитых стран в отечественную практику, должны учитываться их национальная специфика, организационно-технический уровень производства, отраслевая специфика, климатические условия.

4. Дискуссия.

Ф.Тейлор сформулировал первоначальную теорию трудовой мотивации, которую называли «методом кнута и пряника». По его мнению, повысить производственные показатели можно только с помощью денежного стимулирования персонала.

В современных условиях развития НТП, с повышением уровня образования, автоматизации и информатизации производства возросло значение мотивации персонала и играет ключевую роль. В современной системе управления персоналом применяются многочисленные и разнообразные системы мотивации работников. Но, не смотря на это все же больше ошибочного мнения, что достаточно простое материальное стимулирование, чтобы побуждать людей работать на

предприятие.

Практика показала, что новые методы стимулирования очень положительно сказывается на производительности труда и на личной удовлетворенности персонала условиями труда [5].

5. Вывод.

Грамотное использование опыта европейских специалистов в системе стимулирования труда может позволить отечественным предприятиям значительно повысить результаты хозяйственной деятельности предприятия. При разработке системы стимулирования труда отечественным руководителям предприятий следует очень ответственно подойти к выбору инструментов мотивирования персонала, необходимо учитывать особенности нашей культуры и специфику населения.

Для работника очень важным элементом труда является возможность творческой реализации, а потому необходимо создать на предприятии условия для личного роста и самореализации сотрудника. Адаптация опыта европейских коллег и применение собственных систем и методов стимулирования персонала поможет предприятиям добиться значительных успехов в области мотивации своих сотрудников.

6. Список использованной литературы:

1. Герчикова И.Н.. Менеджмент. / И.Н. Герчикова , 4-е издание, 2006.
2. Жулина Е., Иванова Н. Европейские системы оплаты труда URL: <http://www.elitarium.ruda.html>.
3. Е. А. Зубарева, Т. Г. Мотовиц, канд. экон. наук (Тихоокеанский государственный университет, Хабаровск) Международный опыт мотивации персонала в условиях современной экономики.
4. Михайлов Я.В. Мотивация трудового поведения персонала: суть дела, принципиальные подходы, конкретные рекомендации, анализ ошибок. – М.:

Экономика, 2015. –224 с.

5. Черных Е. Управление персоналом предприятия как инструмент принятия управленческих решений. -2016.№3.-С.66-69.