

[http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_162171/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_162171/) (дата обращения: 22.02.2019).

2. Аверин А.Н. Государственная система социальной защиты населения // Молодой ученый. 2018. № 3. С. 54 –51.

3. Назарова В.С. Развитие эффективной социальной поддержки населения в России: адресность, нуждаемость, универсальность // Социс. 2017. №10. С. 12–16.

4. Отчет о реализации государственной программы «Социальная поддержка граждан» за 2018 год. URL: <https://rosmintrud.ru/docs/mintrud/protection/1334> (дата обращения 22.09.2019)

5. Шанин С.А. Роль административной реформы в повышении эффективности функционирования государственного аппарата Российской Федерации // В сборнике: Проблемы и механизмы оценки эффективности системы государственного и муниципального управления: теория и практика сборник тезисов докладов и статей международной научно-практической конференции российских и зарубежных университетов и РЭУ им. Г.В. Плеханова при участии представителей государственных и муниципальных органов власти. ответственный редактор: Р.А. Абрамов. 2016. С. 361–365.

д-р экон. наук, профессор  
**Ю.И. Селиверстов,**

магистрант

**Е.Н. Башкатова**

Белгородский государственный  
технологический университет  
им. В.Г. Шухова

## **МЕТОДЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ**

В современных условиях активной цифровой трансформации экономических систем происходят интенсивные перестроечные процессы финансово-хозяйственной деятельности предприятий практически во всех отраслях. Особое значение в этих процессах приобретает фактор эффективного использования человеческих ресурсов предприятия.

Персонал предприятия (организации) можно рассматривать как трудовой ресурс, который обладает совокупностью интеллектуальных и физических способностей и обеспечивает решение задач, стоящих перед организацией, достижение запланированных результатов труда. Следовательно, без участия персонала предприятия невозможно функционирование ни одного хозяйствующего субъекта. Именно персонал предприятия может стать либо активным проводником реформ, либо тормозом преобразований [1. 2].

Для поддержания трудовой активности работников необходимо их стимулирование, то есть использование совокупности различных методов, направленных на повышение эффективности труда, более активного использования их трудовых возможностей.

Стимулом принято называть создание определенных условий, которые побуждают человека к более эффективной и усердной трудовой деятельности. Следовательно, очень важно обеспечить добровольную готовность и заинтересованность сотрудника работать лучше и приносить для компании более значимый результат.

Таким образом, можно отметить вполне очевидную цель стимулирования – побудить человека работать лучше.

Стимулирование направлено на выполнение определенных функций:

- а) *экономическая* – направленная на повышение эффективности производства;
- б) *социальная* – связанная с удовлетворением потребностей человека;
- в) *социально-психологическая* – достижение личной удовлетворенности достигнутым результатом, своим позиционированием в обществе;
- г) *воспитательная* – оказывает воздействие на формирование внутреннего мира работника: его потребностей, ценностей, установок, ориентаций, мотиваций труда, восприятия его как важнейшей социальной ценности.

Нестеров А.К. предлагает рассматривать основные методы стимулирования распределенными по двум группам: имеющим компенсационную и некомпенсационную природу. По мнению автора, компенсационные компоненты стимулирования персонала включают в себя различные монетарные и материальные вознаграждения, включая денежные и эквивалентные им формы поощрения, а также товары и услуги, которые могут быть использованы вместо денежной формы поощрения персонала. Все иные вознаграждения образуют совокупность некомпенсационных компонентов стимулирования персонала [6].

Рассмотрим классификацию методов стимулирования.

1. *Нематериальное стимулирование* имеет целью побудить человека работать лучше, не задействуя при этом материальные и финансовые ресурсы.

Нематериальное стимулирование подразделяется на следующие виды [3]:

- социальное (участие в управлении производством, карьерный рост, участие в принятии решений и развитии компании);
- моральное (вынесение благодарности, награждение орденами, медалями, почетными грамотами);
- творческое (рост сложности задач, а равно и применение различных способов их решения);
- психологическое (участие в жизни коллектива, моральный и психологический климат в коллективе).

Как очевидно, нематериальные стимулы разнообразны и, несомненно, заслуживают внимания, но их одних может и не хватить для создания эффективной системы стимулирования.

2. *Представительское стимулирование*, которое занимает пограничное положение. Его редко выделяют в различных источниках, хотя вполне заслуживают внимания. Оно заключается в предоставлении сотрудникам таких атрибутов, которые более присущи высшим по должности управленцам (например, предоставление корпоративного транспорта или личного кабинета для работы, расширение должностных привилегий и полномочий, участие в важнейших деловых переговорах).

3. *Материальное стимулирование*, ключевым элементом которого является финансовое вознаграждение.

Существуют различные способы организации материального стимулирования.

Наиболее популярный классический способ – премирование. Премии могут фиксироваться и устанавливаться за результаты работы в определенный календарный период (ежеквартально, раз в полгода, раз в год). Нефиксированные премии, выплачиваемые по случаю успехов компании или же её отдельных сотрудников (выполнение работы раньше установленного срока, успешно завершённые переговоры, подписание контракта).

Еще один популярный способ – начисления к заработной плате (бонусы). Они также могут фиксироваться или же могут зависеть от итогов работы и, по сути, не иметь «потолка».

Однако, все это – традиционные методы стимулирования, используемые уже давно. В настоящее время все более широкое распространение получают новые методы материального стимулирования, опирающиеся на социальную политику предприятия:

- предоставление путевок в детские лагеря, санатории, дома отдыха по льготным ценам или бесплатно;
- получение медицинского страхования нового образца;
- предоставление служебного жилья или оплата проживания на съемной квартире;
- получение кредита (ссуды) по пониженной процентной ставке;
- оплата учебы в вузе или на курсах повышения квалификации;
- компенсация затрат на мобильную связь, интернет, бензин;
- оплата спортивных занятий, членства в спортивных клубах и секциях.

В этой связи хотелось бы обратиться к методам, которые в своей статье «Новые методы материального стимулирования персонала» рассматривает Н.Е. Иванова [5].

Автор, в частности, обращает внимание на «мотивирующий туризм». Путешествовать, по её мнению, людям никогда не надоест, и компании умело играют на этом. Ими придумана новая методика поощрения, когда успешным сотрудникам, например, в зимние месяцы выдаются туры «в лето» – в Индию, ОАЭ или Турцию.

Несомненный интерес представляет другое нововведение, о котором пишет Иванова – это так называемая социальная карта. Это своеобразный социальный счёт работника, который заводится в банке, с которым сотрудничает предприятие. На социальный счёт работника кладется определенная сумма – обычно она зависит от занимаемой должности. Далее работник вправе выбирать, как именно он собирается распорядиться этой суммой. Возможные варианты: социальные льготы, дополнительный отпуск, премия ко дню рождения или к другому значимому событию, особые выплаты за условия труда и многое другое – есть действительно немало вариантов как распорядиться этой суммой. Это очень удобно и это действительно новый, интересный инструмент.

Несомненный интерес представляет зарубежный опыт применения новых методов материального стимулирования. Так в последнее время широкое распространение получили материальные выплаты в виде возможности приобретения акций компании по сниженной ставке.

Пример нового и нетипичного стимулирования может представить китайская корпорация Xiaomi. На этапах активного развития компании руководство предлагало новым сотрудникам получать часть зарплаты в традиционном виде, а часть – в виде акций и дивидендов от них. Причем, сотрудник мог сам выбрать соотношение. Бывали примеры, когда новые сотрудники практически полностью отказывались от традиционной зарплаты в целях того, чтобы приобрести побольше акций. Несомненный плюс такой мотивации в том, что для работников создаётся личная заин-

тересованность в развитии компании, потому что они – акционеры и их доход по акциям зависит от показателей компании. Нетрудно заключить, что работники китайского цифрового гиганта, сделавшие приоритетный выбор в пользу акций, в дальнейшем были вознаграждены за свою дальновидность и усердную работу, получив серьезный доход. Ведь компания Хиаоми за последние годы показала активный рост [4].

Такой метод стимулирования наверняка может активно применяться молодыми компаниями, которые заинтересованы не только создать личную заинтересованность для сотрудников, но и установить с ними долгосрочные отношения – маловероятно, что сотрудник, который приобрёл акции компании, вскоре вновь будет менять место работы. И это добавляет элемент стабильности.

Необходимо отметить, что в развитых странах принимаются активные усилия по преодолению имущественного расслоения. Очевидно, что проблема расслоения не может быть решена целиком и полностью – различие в уровне доходов является нормальным явлением для любого человеческого общества. Но компании, принимают меры к тому, чтобы хотя бы минимизировать имущественный разрыв.

К примеру, молодым сотрудникам, занимающим младшие должности и получающим сравнительно невысокий оклад, предоставляются налоговые льготы с тем, чтобы в их распоряжении оказывалось больше средств. Напротив, специалисты и управленцы, получающие высокие доходы, несут более серьезную налоговую нагрузку. Такая система работает, к примеру, в Швеции и иных скандинавских странах [3].

Подводя итог, можно сделать следующие выводы.

1. Материальное стимулирование должно побуждать персонал трудиться эффективнее при условии, что сам работник придает ему большое значение и уверен в наличии устойчивой связи между материальным вознаграждением и результатами труда.

2. Многие новейшие методы материального стимулирования являются вполне логичным следствием развития традиционных способов и отличаются от них наличием более современных и комплексных подходов.

3. Материальное поощрение должно носить нерегулярный характер, так как в противном случае это будет восприниматься как часть заработной платы.

4. Стимулирование персонала необходимо организовать таким образом, чтобы на достижения работника обеспечивалась незамедлительная реакция со стороны руководства.

5. В современных условиях материальное стимулирование персонала неразрывно связана с нематериальным.

## Библиографический список

1. Иванников, В.А. Порождение деятельности и проблема мотивации // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология: Научный журнал. 2016. № 2. С.15–22.
2. Комарова Н. Мотивация труда и повышение эффективности работы // Человек и труд. 2017. № 10. С. 90–92.
3. Миненкова З.В., Сукманов Э.В. Материальное стимулирование в организациях на современном этапе / З.В. Миненкова, Э.В. Сукманов // Политика, экономика и инновации. 2017. № 7 (17). С. 7–21.
4. Зарубежный опыт мотивации персонала [Электронный ресурс]. Режим доступа URL: <https://searchinform.ru/kontrol-sotrudnikov/motivatsiya-personala/zarubezhnyj-opyt-motivatsii-personala> (дата обращения: 31.10.2019)
5. Иванова Н.Е. Новые методы стимулирования персонала [Электронный ресурс]. Режим доступа URL: [https://forum-nauka.ru/domains\\_data/files/9/Ivanova%20N.E.%2021.pdf](https://forum-nauka.ru/domains_data/files/9/Ivanova%20N.E.%2021.pdf) (дата обращения 31.10.2019)
6. Нестеров А.К. Стимулирование персонала // Энциклопедия Нестеровых - [Электронный ресурс]. Режим доступа URL: <http://odiplom.ru/lab/stimulirovanie-personala.html> (дата обращения 31.10.2019)

Рекомендовано кафедрой  
экономики и организации  
производства БГТУ

канд. экон. наук, доцент  
**Л.Н. Кравченко,**  
**Л.И. Саярсанова**  
Белгородский государственный  
технологический университет  
им. В.Г. Шухова

## ПРОЦЕДУРЫ БАНКРОТСТВА ЮРИДИЧЕСКИХ ЛИЦ И ИХ ОСОБЕННОСТИ

Каждое предприятие, осуществляя свою финансово-хозяйственной деятельность, удовлетворяет спрос на ту или иную продукцию, оказывает какие-либо услуги или выполняет определенные работы. Для успешности функционирования предприятие должно обладать необходимыми финансовыми ресурсами, принимать правильные управленческие решения, касающиеся целесообразности, эффективности их использования и размещения, грамотно выстраивать финансовые взаимоотношения, чтобы быть финансово устойчивым, платежеспособным и по итогам своей деятельно-