

**ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОРАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ К ТРУДУ:
ИННОВАЦИОННЫЙ ПОДХОД**

st121175@mail.ru

Представлена система морального стимулирования, обозначена ее роль в системе стимулирования труда. Рассмотрены компоненты моральных стимулов, на основании которых создана их иерархия. Даны рекомендации по применению моральных стимулов к труду.

Ключевые слова: персонал, стимул, стимулирование, моральное стимулирование, иерархия стимулов.

Вопросы изучения стимулирования труда, как инструмента активации трудового потенциала (и компетенции) персонала, чрезвычайно актуальны не только в теоретическом, но и практическом плане, так как ориентированы на учет интересов как организации, так и работника. Взаимосвязь стимулирования труда, как компонента трудовой мотивации, и компетенций персонала служила предметом более ранних публикаций автора [1].

Стимулирование труда основывается на предположении о наличии строгих причинно-следственных зависимостей между стимулами внешней среды и поведенческими реакциями на них. Данная зависимость лежит в основе бихевиористической модели поведения и позволяет рассматривать стимулирование труда как важнейшую функцию управления, связанную с выявлением актуальных потребностей персонала и удовлетворением их посредством применения разнообразных стимулов в целях повышения организационной эффективности.

В современной экономической науке к настоящему времени разногласия по поводу содержательного значения «стимул» не разрешены. Так, одним из наиболее часто встречающихся противоречий является вопрос о соотношении стимулов только с внешними или внутренними и внутренними побуждениями одновременно. Мы разделяем точку зрения авторов, полагающих, что стимулы являются внешними обстоятельствами, определяющими поведение человека и под стимулами к труду понимаем разнообразные предметы, явления и обстоятельства, с помощью которых субъект управления воздействует на трудовое поведение работников для обеспечения их заинтересованности в достижении поставленных целей.

Реализация стимулирования обеспечивается за счет применения различных вознаграждений. При этом вознаграждение предполагает применение как положительных (поощрение),

так и отрицательных (наказание) стимулов. Данное утверждение акцентирует внимание на необходимости использования системного подхода к стимулированию, что предопределяет актуальность рассмотрения различных типов стимулирования во взаимосвязи и взаимозависимости. Среди всего многообразия типологий стимулирования наиболее часто исследователи выделяют моральный и материальный типы. В свою очередь материальное стимулирование подразделяют на такие составляющие, как материальное денежное и материальное неденежное стимулирование. Существуют и другие классификации стимулирования, дополнительно выделяющие стимулирование трудом и временем. При этом разными авторами используются термины «тип», «вид», «подсистема», «способ», «форма» стимулирования, что свидетельствует об отсутствии четких и однозначных подходов к теоретическому осмыслению сущности и особенностей стимулирования.

По нашему мнению, рассмотрение сущности стимулирования труда целесообразно осуществлять с позиций изучения следующей его типологии:

- моральное стимулирование, при котором в качестве стимулов выступают явления или предметы, влияющие на удовлетворение потребностей в уважении, признании и т.п.;
- материальное стимулирование, при котором стимулом выступают денежные выплаты и санкции, а также различные материальные блага;
- стимулирование временем, предполагающее предоставление возможностей удовлетворения потребности в свободном времени;
- стимулирование трудом, при котором в качестве стимулов выступают различные факторы трудовой деятельности, влияющие на удовлетворение потребностей в самореализации, развитии, росте и т.д.

Система стимулирования труда в организации должна учитывать индивидуальную актуальность различных видов стимулов, а также формировать предпосылки к развитию восприятия персоналом неактивных в настоящий момент стимулов. Кроме того, развитие стимулирования труда должно учитывать и особенности финансово-экономической ситуации. Значение последнего положения приобретает особую актуальность в настоящее время в связи с мировым финансовым кризисом. В этих условиях снижаются финансовые возможности организаций и возникает естественный вопрос о предпочтительности используемых типов стимулов к труду.

Формирование системы стимулирования, по нашему мнению, должно иметь отправной точкой разработку подсистемы моральных стимулов к труду. Правильность выбранной нами исходной точки разработки системы стимулирования можно обосновать с исторических позиций. Так, еще в первобытнообщинном обществе моральное стимулирование проявлялось наделением отдельных членов общин разнообразными характерными именами («кличками»), характеризующими их специфические личностные качества. Именно обладание подобным моральным стимулом позволяло в те давние годы иметь преимущество в получении материального неденежного стимула (пищи). Как представляется, в этом есть определенная логика, не утратившая своего значения и в современной ситуации. Более того, в условиях финансовых ограничений данный подход к формированию системы стимулирования приобретает особую ак-

туальность: для того, чтобы претендовать на получение каких-либо стимулов, работник должен обладать чем-то полезным для организации, а это «полезное» должно находить четкое отражение в системе используемых в организации моральных стимулов. При этом мы не умаем роли других типов стимулов к труду, в том числе материальных, значимость которых значительно возросла при переходе от прямого обмена к капиталистической модели хозяйствования, рассматривающей деньги в качестве всеобщего эквивалента. Напротив, мы желаем подчеркнуть, что наука управления персоналом находится в эволюционном поиске наиболее действенных стимулов к труду, соответствующих потребностям трансформирующегося общества.

Важным вопросом, требующим решения при разработке системы стимулирования труда, является определения состава и роли в повышении трудовой активности работников различных стимулов в рамках каждого типа стимулирования для обеспечения их гармоничного взаимодействия.

Разработка подсистемы морального стимулирования предполагает упорядочение стимулов по рангам. Подобная дифференциация демонстрирует возможные перспективы поощрений. Отсутствие же четких различий в моральных стимулах приводит к неопределенности и, соответственно, снижает степень их привлекательности. В таблице 1 приведена градация моральных стимулов сообразно набору элементов, формирующих их информативную, пространственную и временную протяженность.

Таблица 1

Специфика формирования моральных стимулов к труду

Стимул	Элементы механизма стимулирования			
	содержание	наглядная информативность (бланк)	фиксация в трудовой биографии	персонализация
устная благодарность	+	-	-	-
запись в организационном издании (на сайте)	+	+	-	-
диплом, почетная грамота	+	+	+	-
присуждение званий, награждение знаками отличий	+	+	+	+
занесение записей в Летопись трудовых достижений организации (Доска почета, Книга памяти и т.д.)	+	+	+	+

Представленные в таблице 1 элементы механизма морального стимулирования, сочетающиеся в различных комбинациях, позволяют создать иерархию моральных стимулов. При этом используется подход, в котором стимул более высокого уровня иерархии содержит все стимулирующие элементы предыдущих уровней и в чем-то превосходит их.

Каждый элемент механизма морального стимулирования несет специфическую нагрузку:

- содержание (текст) позволяет отразить основное содержание информации о заслугах работника и обеспечивает информирование окружающих, поясняя причину поощрения;

- наглядная информативность повышает пространственную и временную протяженность

действия стимула посредством фиксации достижений на некотором бланке (свидетельстве, удостоверении, интернет-сайте и т.д.);

- фиксация в трудовой биографии позволяет переносить информацию о трудовых достижениях на любое новое место работы, что дополнительно повышает статус стимула;

- персонализация расширяет информативные возможности за счет повышения возможностей идентификации обладателя посредством визуализации награды.

В таблице 2 представлена иерархия моральных стимулов, а также приведены сведения о специфике их применения в целях недопущения возможной девальвации.

Таблица 2

Иерархия моральных стимулов к труду

Стимул	Ранг стимула	Рекомендации по частоте применения и охвату персонала
Участие и моральная поддержка работников	низкий	при необходимости
Устная благодарность	низкий	без ограничений, при наличии положительных результатов деятельности
Письменная благодарность	средний	не более двух раз в год, не более 50 % персонала в год
Публикации в прессе, размещение на специализированных сайтах информации о сотрудниках	средний	в связи с особыми достижениями, инновационными разработками, памятливыми датами и торжественными событиями
Письменная благодарность с занесением в трудовую книжку	высокий	не более одного раза в год, не более 20 % персонала в год
Награждение дипломом, почетной грамотой	высокий	
Присуждение званий, рангов на уровне структурного подразделения организации (Лучший по профессии)	высокий	по результатам ежегодно проводимых конкурсов инновационных проектов и аттестации персонала;
Занесение записей в Летопись трудовых достижений (Книгу почета)	наивысший	не более 10 % персонала в год, в отношении работников, имеющих стаж трудовой деятельности в организации не менее 10 лет, отличившихся в инновационной деятельности
Размещение художественного портрета (фотографии) в галерее (на доске) почета	наивысший	
Награждение корпоративными, отраслевыми знаками отличий	наивысший	не более одного раза в год, не более 5 % персонала в год

В таблице представлена попытка разработки иерархической системы морального стимулирования.

Необходимые комментарии по данному вопросу состоят в следующем.

Во-первых, разрабатывая систему морального стимулирования необходимо, прежде всего, осознавать, что используемые средства морального поощрения (знаки отличия, грамоты и т.п.) являются по своей сути носителями информации. Получение данных стимулов символизирует для человека и окружающих признание определенного уровня заслуг. Информационная природа моральных стимулов предъявляет определенные требования к осведомленности персонала организаций относительно условий применения стимулов, критериев результативности их труда, процедур стимулирования, ценности различных моральных стимулов и последовательности их применения. Распределение моральных стимулов по рангам подразумевает упорядочение всей совокупности средств морального поощрения с учетом их условной ценности.

Во-вторых, при построении системы морального стимулирования необходимо учитывать и частоту реализации стимула, являющуюся косвенным показателем его ценности – чем более часто осуществляется применение конкретного поощрения, тем более оно теряет свою значимость в глазах персонала. Следовательно, можно говорить, что авторитет морального стимула органически связан с частотой его применения, что учтено в представленной таблице при определении оптимальной частоты применения

стимулов и степени охвата персонала за определенный период. Указанные параметры могут корректироваться с учетом конкретной ситуации, однако, важным является соблюдение определенных пропорций между применением различных стимулов. В противном случае возможна их девальвация. Кроме того, руководство организации должно учитывать, что предпосылками к девальвации моральных стимулов являются также их применение по отношению к лицам, недостойным поощрения с точки зрения общественного мнения и отрыв моральных поощрений от других типов стимулирования.

Представленная система морального стимулирования демонстрирует возможности дифференцирования моральных стимулов к труду. Дальнейшая проработка вопроса связана с формированием взаимосвязи данной системы с материальными стимулами, а также стимулированием трудом и временем в целях повышения трудовой активности персонала.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Слинков, А.М. Развитие трудовой мотивации работников банков / А.М. Слинков // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). – 2009. – № 3 (65). – с. 104-107.