

Строкова А.Р., Астахов Ю.В.

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород

НЕМАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ООО «БЕЛЭНЕРГОМАШ-БЗЭМ»

В настоящее время в любой компании важную роль играет стимулирование трудовой деятельности работников. Под стимулированием понимается воздействие на поведение работника с помощью стимулов. Стимул – это внешнее побуждение к действию, причиной которого является интерес (материальный, моральный, личный или групповой).

Стимулы выполняют роль рычагов воздействия или носителей «раздражения», вызывающих действие определенных мотивов. В качестве стимулов могут выступать отдельные предметы, действия других людей, обещания, предоставляемые возможности и многое другое, что может быть предложено человеку в компенсацию за его действия или, что он желал бы получить в результате определенных действий.

Цель стимулирования – не только побудить человека работать вообще, а побудить его делать лучше (больше) того, что обусловлено трудовыми отношениями [2].

В мире существует огромное множество методов стимулирования молодых сотрудников к продуктивному труду, которые зависят от определенных потребностей. Потребности работника многообразны, но все они могут быть разделены на материальные и нематериальные. В соответствии с этим стимулы делятся на материальные и нематериальные. Основные виды стимулов представлены на рисунке 1.

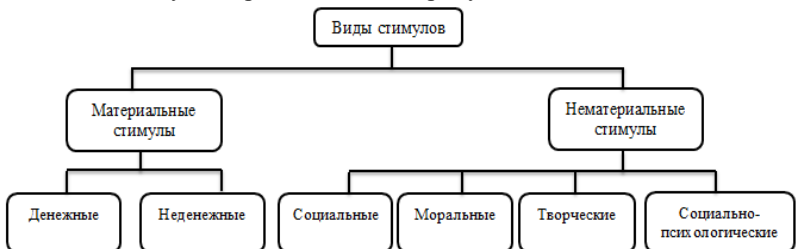


Рис.1. Виды материальных и нематериальных стимулов

Материальные денежные стимулы включают такие формы как заработная плата, бонусы, участие в прибылях, дополнительные выплаты.

Формами материального неденежного стимулирования являются, например, оплата транспортных расходов или обслуживание собственным транспортом, организация питания, стипендиальные программы и

программы обучения персонала, продажа товаров, выпускаемых организацией, со скидкой, программы медицинского обслуживания и т.п.

Более подробно хотелось бы рассмотреть нематериальные виды стимулов. Социальные стимулы связаны с потребностями работников в самоутверждении, со стремлением занять соответствующее общественное положение, с потребностью власти. Данный вид стимулирования проявляется в предоставлении таких возможностей как:

- участие в управлении производством и коллективом с правом выработать и принимать решения;
- продвижение по социальной (служебной и профессиональной) лестнице;
- престижная должность и вид трудовой деятельности.

Моральные стимулы к труду связаны с потребностями работников в уважении со стороны окружающих (коллеги и руководители), в признании его как хорошего и незаменимого работника и нравственно одобряемой личности. Моральное стимулирование труда персонала предполагает использование следующих направлений:

- предоставление обратной связи, а именно возможность сотрудников высказаться (пожелания, комментарии по организации работы). Это может быть анонимно (корпоративный ящик для «писем», доска со стикерами или просто мелками) или открыто – те же «планерки». Людям приятно, когда их слышат и слушают. Обратная связь должна проявляться и со стороны руководителя и выражаться в поощрении и одобрении успехов работников, в оценке результатов их деятельности, а также в виде подсказок и корректировок работы подчиненных;

- объявление благодарности, устное поощрение, похвала сотрудника со стороны руководителя перед коллегами по работе за качественно выполненное задание, установка доски почета, присвоение звания «лучший работник месяца»;

- наделение правом выбора. Важно давать возможность сотрудникам принимать участие в решении вопросов о том, где и как лучше проводить корпоративные мероприятия, когда и на какие даты планировать отпуск, как поступить в той или иной ситуации, повлиявшей на бизнес компании и т.д.

Творческие стимулы основаны на обеспечении потребностей работников в самореализации, самосовершенствовании, самовыражении. Возможности самореализации зависят от уровня образования, профессиональной подготовки работников, от их творческого потенциала. Стимулом здесь выступает процесс труда, в содержании которого имеются творческие (эвристические) элементы. Творческие стимулы предполагают условия свободного выбора работником способов решения

задач, выбора из совокупности решений оптимального, дающего наилучший результат. При этом работник проявляет свои потенциальные возможности, самореализуется в процессе труда, получает удовлетворение от самого процесса труда. Повышение сложности трудовых процессов, решаемых работником задач, является основой для расширения сферы действия творческих стимулов. Со стороны руководителя сотрудникам необходимо предоставлять создание и участие в более интересных проектах и разработках компании [3].

Социально-психологические стимулы вытекают из той особой роли, которую играет общение в жизни человека. Это одна из главных потребностей человека. Участвуя в процессе производства, выполняя трудовые функции, работник должен иметь возможность общения с другими людьми. Причастность к делам трудового коллектива, принадлежность к нему способствует удовлетворению потребности человека в стабильности и устойчивости своего существования. Важное место среди психологических стимулов отводится социально-психологическому климату в трудовом коллективе. Он воздействует на работника посредством установившихся в коллективе норм отношений между людьми. Те в коллективе, где преобладают отношения творческого сотрудничества и взаимопомощи, уважения друг к другу, работник испытывает удовлетворенность процессом труда и его результатом, радость при встрече с коллегами по работе, удовольствие от совместного труда. Там, где царит излишний формализм в работе, в отношениях, равнодушие, работник может терять интерес к коллективу, а отсюда нередко и к работе, что ведет к снижению его трудовой активности [1].

В качестве примера хотелось бы рассмотреть основные аспекты нематериального стимулирования труда молодых специалистов в ООО «Белэнергомаш-БЗЭМ».

История развития общества с ограниченной ответственностью «Белэнергомаш-БЗЭМ» берет свое начало от 1939 года, когда 3 октября по решению Народного комиссариата электростанций и электропромышленности СССР в городе Белгороде началось строительство котлостроительного завода.

К основным видам деятельности ООО «Белэнергомаш-БЗЭМ» относятся: производство соединительных элементов трубопроводов, труб; кузнечно-прессовое производство; производство сильфонных компенсаторов; котельное производство; производство строительных металлоконструкций.

География поставок сегодня охватывает всю страну: от металлургического комбината «Североникель» на Кольском полуострове до морского терминала в Новороссийске, от стадиона в молдавском

Тирасполе и аэропорта в Риге до Мутновской геотермальной электростанции на Камчатке. Конструкции ООО «Белэнергомаш-БЗЭМ» известны и за рубежом: доковые ворота в Норвегии, конно-спортивный манеж в Чехии, электростанции в Ираке и Греции, памятник Колумбу в Севилье.

После проведения анализа существующих способов нематериального стимулирования молодых специалистов в ООО «Белэнергомаш-БЗЭМ», было выявлено следующее.

В качестве социальных стимулов на предприятии используются:

1. Создание карьерных карт для работников ООО «Белэнергомаш-БЗЭМ» (рис. 2).



Рис. 3. Карьерная карта для сотрудников ООО «Белэнергомаш-БЗЭМ»

Карта карьеры представляет собой письменный план, который отображает, где сотрудник находится сейчас, где он хочет быть, и какие шаги должен сделать, чтобы попасть из стартовой точки в конечную.

2. На предприятии разработана и внедрена система работы с кадровым резервом. Именно кадровый резерв является одним из инструментов нематериального стимулирования персонала, поскольку продвижение работников по служебной лестнице, смена сферы деятельности побуждает их к саморазвитию и эффективному труду на благо организации.

Для морального стимулирования работников на предприятии реализуются следующие мероприятия:

1. Программы признания: благодарности, областные, правительственные награды, статьи в корпоративной газете «Энергомаш», в городских и региональных СМИ, ежегодный конкурс «Человек года»,

«Лучший по профессии», мемориальные доски бывшим работникам завода. В рамках подготовки материалов для корпоративной газеты у каждого работника есть возможность выступить в роли «корпоративного журналиста».

2. Регулярная обратная связь по системе оценки «360°» позволяет выделить сильные стороны и зоны роста, разработать Индивидуальный план развития. Система оценок «360°» – это мониторинговая методика оценки персонала, которая заключается в определении того, насколько тот или иной сотрудник соответствует занимаемой должности при помощи его внутренней рефлексии, а также опроса рабочего окружения сотрудника.

3. К профессиональному празднику «День машиностроителя» работникам приказом генерального директора присваивается звание «Заслуженный ветеран труда». Звание «Заслуженный ветеран труда» присваивается рабочим, специалистам и руководителям, которые достигли высоких производственных показателей, внесли большой вклад в совершенствование организации труда, производства, в разработку и внедрение новой техники и прогрессивной технологии, принимают участие в общественной жизни коллектива. Портреты работников ООО, которым присвоено звание «Заслуженный ветеран труда» помещаются на аллее трудовой славы ООО «Белэнергомаш-БЗЭМ». В их трудовых книжках производится запись о присвоении звания «Заслуженный ветеран труда».

К способам творческого стимулирования на предприятии относятся:

1. Расширение и углубление навыков и компетенций сотрудников, которое производится непосредственно в рабочей деятельности, через расширение полномочий, участие в новых проектах, а также с помощью делегирования задач.

2. Участие в различных выставках, конференциях, что расширяет профессиональный кругозор работников, позволяет быть в курсе последних тенденций и лучших практик. А также дает возможность получить новые творческие идеи для воплощения в своей трудовой деятельности.

Среди методов социально-психологического воздействия в ООО «Белэнергомаш-БЗЭМ» стоит отметить следующие:

1. Система наставничества, которая позволяет адаптироваться новому работнику, а также достичь необходимого уровня эффективности в более короткие сроки. Кроме того, в индивидуальном порядке углубить или расширить профессиональные навыки, знания и умения. Каждый вновь принятый работник закрепляется за более опытным наставником с целью приобретения опыта и знаний, необходимых для работы. Наставник

знакомит новичка с коллективом, помогает в процессе освоения нового рабочего места и подсказывает в ходе работы, таким образом, создавая психологический комфорт для нового сотрудника.

2. В культурно-просветительских и физкультурно-оздоровительных целях на предприятии регулярно проводятся корпоративные мероприятия: День завода, Новогодний вечер, туристический слет, Family day, зимняя рыбалка, 1 сентября (конкурс детского рисунка, тематические фотоконкурсы), День защиты детей (экскурсии детей и внуков работников на предприятие, детский праздник, сладкий стол), День победы (велопробег, возложение венков, полевая каша, детские экскурсии на Прохоровское поле), 8 марта, 23 февраля.

Таким образом, можем сделать вывод, что на предприятии используется большое количество способов нематериального стимулирования труда молодых специалистов. К ним относятся такие стимулы как социальные, моральные, творческие и социально-психологические.

Литература:

1. Белашова, В.В. Моральные и материальные виды стимулирования / В.В. Белашова // Инновационная наука. – 2017. – Т. 2. – № 4. – С. 179-181.
2. Лобанова, Т.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / Т.Н. Лобанова. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 482 с.
3. Варданян, И.С. Предложение по совершенствованию системы нематериального стимулирования // Управление персоналом. – 2015. – №4. – С. 42-46.

Сухиненко Е.С., Бережная А.В.

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород

РАЗРАБОТКА МАРКЕТИНГОВОЙ СТРАТЕГИИ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

В условиях трансформации российской экономики произошли изменения в деятельности предприятий, а именно существенно повысился фактор неопределенности и увеличился риск. В настоящее время в России большинство хозяйствующих субъектов действуют, ориентируясь на запросы функционирующих в их пределах предприятий, населения и законодательных нормативов. Это заставляет хозяйствующие субъекты обращаться к поиску таких путей решения возникающих проблем, которые в наиболее полной форме учитывали бы интересы основного