

Кузнецова Диана Сергеевна

заведующий научно-практической лабораторией
акмеологии и экспериментальной деятельности
Хабаровского института переподготовки
и повышения квалификации
в сфере профессионального образования

ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ

Аннотация:

В статье обсуждаются теоретические вопросы, связанные с особенностями системы стимулирования специалистов экономического профиля, применяемой с целью эффективного управления их трудовой мотивацией. Приводятся результаты эмпирического исследования предпочтений специалистов в области стимулирования их трудовой мотивации. Оценивается эффективность мотивационного воздействия разработанной системы.

Ключевые слова:

специалисты экономического профиля, трудовая мотивация, степень мотивационного воздействия, рейтинг мотивационной эффективности, система стимулов, оценка эффективности системы стимулирования труда, поощряющие и наказывающие стимулы.

Kuznetsova Diana Sergeevna

Head of Laboratory of
Acmeology and Experimental Activities,
Khabarovsk Institute of
Retraining and Advanced Training
in the Field of Vocational Education

SPECIFIC FEATURES OF THE INCENTIVE SYSTEM FOR ECONOMISTS

Summary:

The article discusses theoretical issues related to the features of the incentive system developed for economists, applied for the effective management of their work motivation. The author presents results of the empirical study of how economists prefer to be motivated. The effectiveness of the motivational impact of the developed system is assessed.

Keywords:

specialists in economics, labour motivation, degree of motivational impact, rating of motivational effectiveness, incentive system, assessment of the labor incentive system effectiveness, reward and punishment incentives.

Проблемы управления трудовой мотивацией человека, планирования результатов его деятельности возникли вместе с человеческим обществом. В рамках конкретной организации средством руководителя для формирования готовности работника эффективно осуществлять свою профессиональную деятельность является разработанная система стимулов.

Стимулирование, являясь сугубо социокультурным явлением, представляет собой процесс выявления и создания условий (стимулов), направленных на вызов трудового мотива. Стимул (внешнее побуждение к действию, толчок, побудительная причина) – это любое благо, для обладания которым необходимо осуществить трудовую деятельность.

Набор стимулов (благ) необходим каждой организации для того, чтобы «реализовать свои интересы и удовлетворить свои потребности... Эти блага и становятся внешними побудителями к труду» [1]. Однако каждому руководителю необходимо помнить, что стимулирование является лишь одним из средств, с помощью которого можно управлять мотивацией работника.

На сегодняшний день не существует универсальной системы стимулирования, применимой для работников любой профессии. Первая причина выявленной проблемы кроется в том, что в большинстве случаев разработка системы стимулирования работников ведется без глубокого анализа специфики профессиональной деятельности работника, мотивов, лежащих в основе его деятельности, а также способов приведения их в действие. Второй причиной является отсутствие единого механизма оценки эффективности используемой системы стимулирования. Как отмечает Е. Власова, «хорошо построенная система мотивации добавляет очков работодателю при подборе персонала, делает работодателя более привлекательным» [2].

Большинство авторов, занимающихся классификацией различных видов поощрений (И.П. Поварич, Б.Г. Прошина, В.В. Щербина), всю совокупность стимулов делят на материальные, моральные и организационные. Дальнейшее дробление идет с учетом того, что стимулирование имеет двумодальный характер: положительное стимулирование (поощрение) и отрицательное стимулирование (наказание).

С.Ш. Левина, осуществляя типологизацию ресурсов мотивации (внешних стимулов), которые субъект мотивации (руководитель) использует для влияния на объект (работника), проводит следующую дифференциацию стимулов: денежные, социальные, организационно-административные средства мотивации, стимулы, связанные с организацией, содержанием и условиями труда, стратификационные стимулы, стимулы участия, пространственно-временные стимулы, коммуникационные стимулы, стимулы развития, групповые стимулы [3].

Ряд исследователей выделяют так называемые косвенные методы воздействия на мотивацию работников. В их число входят совместный анализ проблем профессиональной деятельности, постановка общих целей и задач, культурно-бытовые блага, морально-психологический климат коллектива и т. д. [4].

Итак, анализ научной литературы свидетельствует о том, что тема стимулирования изучена в достаточной мере, однако само по себе знание различных видов и механизмов стимулирования и даже наличие их в арсенале организации не дает гарантию 100 %-й производительности труда работника. Здесь встает вопрос о необходимости создания методики оценки эффективности применяемой системы стимулирования труда.

В экономике под эффективностью понимается отношение результата труда к затратам, которые понесла организация для его достижения. К числу затрат на стимулирование труда относятся время и средства. Результатами в свою очередь выступают достигнутый уровень мотивации работника и уровень достижения целей организации. Казалось бы, формула достаточно проста для использования, однако, когда речь заходит об оценке эффективности системы стимулирования отдельных категорий работников, процесс сбора затрат и оценки результатов вызывает большие сложности.

Профессиональная деятельность специалистов экономического профиля (СЭП) относится к интеллектуальному труду. Она содержит элементы риска, новаций, стремления к самосовершенствованию. Как правило, оценить деятельность СЭП, работающего в условиях информационных перегрузок, нервного напряжения, стресса, не всегда возможно, однако необходимо для разработки эффективной системы стимулирования его трудовой мотивации.

Целью исследования было изучение особенностей системы стимулирования специалистов экономического профиля. Для достижения поставленной цели решались следующие задачи:

- выявить специфику предпочтений СЭП в области стимулирования их трудовой мотивации,
- оценить эффективность мотивационного воздействия разработанной системы стимулирования.

В исследовании приняли участие 856 специалистов экономического профиля, осуществляющих свою профессиональную деятельность в коммерческих организациях Дальневосточного региона.

Для построения имплицитной системы стимулирования СЭП использовались методы фокусированного интервью и незаконченных предложений. Обработка полученных результатов осуществлялась с помощью методов контент-анализа и факторного анализа.

В ходе контент-анализа были выделены две категории, отвечающие двумодальному характеру стимулирования: поощряющие и наказывающие стимулы. Сравнительный анализ категориального пространства, отражающего представления СЭП об эффективной системе стимулирования, показал, что соотношение удельного веса поощряющих и наказывающих стимулов составляет 62 % / 38 %. То есть доминантное мотивационное воздействие оказывают поощряющие стимулы.

Факторизация полученных ответов по каждой категории позволила выявить содержательные особенности имплицитной системы стимулирования СЭП (табл. 1).

Таблица 1 – Имплицитная система стимулирования специалистов экономического профиля

Поощряющие стимулы		Наказывающие стимулы	
название фактора	вклад дисперсии, %	название фактора	вклад дисперсии, %
временные стимулы	38,6	материальные стимулы	34,9
материальные стимулы	24,4	временные стимулы	26,1
моральные стимулы	18,1	моральные стимулы	16,2

В группе поощряющих стимулов СЭП, направленных на повышение удовлетворения потребностей, были выделены следующие факторы (общий вклад дисперсии составил 81,1 %):

– фактор 1 «*Временные стимулы*» (38,6 %), в него вошли: предоставление отгулов (0,936), дополнительный выходной (0,902), сокращение времени рабочего дня (0,898), оплачиваемый отпуск на обучение (0,864);

– фактор 2 «*Материальные стимулы*» (24,4 %), представлен такими элементами, как: единовременные премии за достигнутые результаты (0,913), компенсация за путевку (0,866), ценный подарок (0,846), повышение надбавки за интенсивность (0,784), материальная помощь (0,753), медицинская помощь (0,745);

– фактор 3 «*Моральные стимулы*» (18,1 %), включает следующие составляющие: благодарность в приказе (0,742), почетная грамота (0,738), участие в принятии важных решений (0,699), командировка (0,634), повышение квалификации (0,626).

В группе наказывающих стимулов, снижающих уровень удовлетворения потребностей СЭП, обозначились такие факторы, как (общий вклад дисперсии составил 77,2 %):

- фактор 1 «Материальные стимулы» (34,9 %), в него вошли: штраф (0,984), возмещение убытков (0,943);
- фактор 2 «Временные стимулы» (26,1 %), представлен такими элементами, как: выполнение работы в сверхурочное время (0,952), перенос отпуска в неудобное время (0,845);
- фактор 3 «Моральные стимулы» (16,2 %), включает следующие составляющие: замечания (0,876), предупреждение (0,858), выговор (0,694).

Выделение группы временных мер специалистами экономического профиля было случайным, хотя это и новый вид стимулирования для России [5]. Так, восприятие времени СЭП очень субъективно ввиду непосредственного влияния различных законодательных правовых актов, регулирующих его профессиональную деятельность. Временная перспектива имеет свои старты (начало года, начало квартала), финиш (конец отчетного периода, конец финансового года), которые задаются извне и носят статичный характер. Их наличие не позволяет ни одному специалисту свободным образом регулировать отпуск, отгулы, праздничные дни. Именно поэтому временные стимулы имеют для СЭП большое значение.

Как было отмечено ранее, любая система стимулирования, даже разработанная согласно предпочтениям самих специалистов, не будет эффективной без учета их мотивированности. Поэтому в ходе дальнейшего анализа все опрошенные специалисты экономического профиля были разбиты на три группы в соответствии с уровнем их трудовой мотивации, выявленным посредством авторской методики. Это группы высоко-, средне- и низкомотивированных СЭП.

Оценка эффективности выделенных видов стимулирования проводилась с использованием расчета рейтинговых позиций каждого стимула и всей рассматриваемой группы в целом:

$$R_i = \frac{\sum (w_i * w_j)}{p_i} * 100,$$

где w_i – доля респондентов, получивших i -й стимул;

w_j – доля респондентов, входящих в j -ю группу, получающую i -й стимул;

p_i – доля респондентов выборки в целом, получивших i -й стимул за последний год работы.

Материальные денежные стимулы (рис. 1) являются лидирующими во всей группе материального стимулирования, а следовательно, имеют наиболее высокую мотивационную эффективность. Более низкий порог воздействия оказывают материальные неденежные, т. е. натуральные стимулы. Организация стимулирования с использованием негативных стимулов также имеет мотивационный эффект, но лишь в том случае, если руководитель руководствуется индивидуальным подходом при их применении.

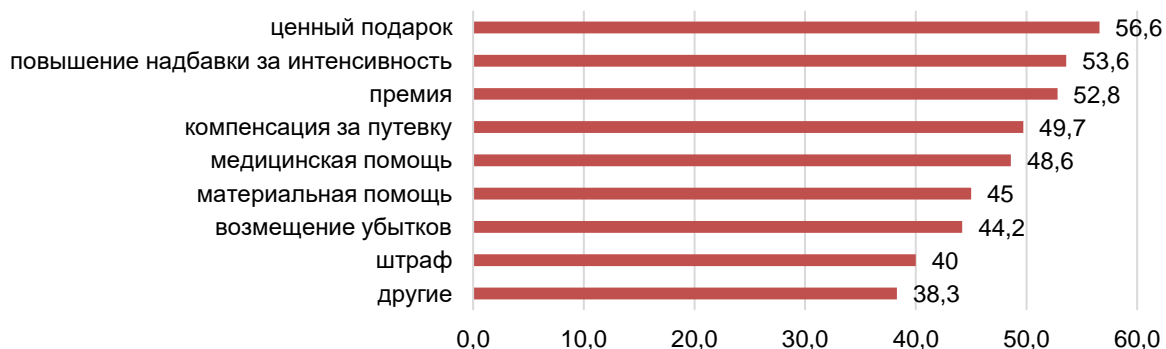


Рисунок 1 – Рейтинги-ранги материальных стимулов, предъявляемых в группе СЭП

Средний рейтинг мотивационной эффективности материальных стимулов составляет 47,6 % из 100 % возможных. Данный факт свидетельствует об отсутствии подавляющего влияния материального стимулирования на трудовую мотивацию СЭП, а также показывает, что в случае социального управления мотивацией специалистов экономического профиля необходимо применять индивидуальный подход в распределении материальных поощрений, ориентированный на уровень их трудовой мотивации.

Согласно мнению СЭП (рис. 2), наиболее значимым доказательством их профессиональных заслуг перед организацией является такая мера морального стимулирования, как почетная грамота. Не менее ценно для них накопление информации в трудовой биографии, а именно: наличие удостоверений о повышении квалификации, благодарности в приказах. Высокий рейтинг мотивационного воздействия имеет привлечение специалистов к принятию важных для организации решений. Более слабый и далеко не однородный мотивационный эффект демонстрируют негативные стимулы морального воздействия.

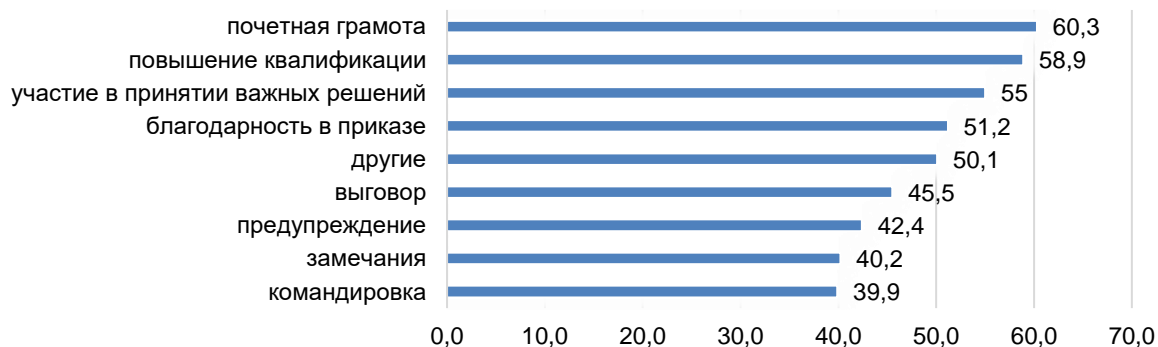


Рисунок 2 – Рейтинги-ранги моральных стимулов, предъявляемых в группе СЭП

Средний рейтинг мотивационной эффективности моральных стимулов составляет 49,3 %. Это незначительно превышает рейтинг группы материального стимулирования. Причина может крыться в следующем:

- в неумении точно (с точки зрения ориентации и интересов работника) определить нужный стимул;
- в отсутствии возможности постоянной генерализации идей по отысканию новых видов стимулов ввиду их мгновенной насыщаемости;
- в необходимости ведения постоянного мониторинга временных промежутков действия моральных стимулов.

Анализ временных стимулов показал, что высокий уровень мотивации к работе СЭП испытывают в случае предоставления им оплачиваемого отпуска на обучение (рис. 3). Второй по значимости является группа временных стимулов, обеспечивающих гибкий график работы, а именно дополнительные дни отпуска, предоставление отгулов, сокращение времени рабочего дня. В группу третьих по мере мотивационного воздействия временных стимулов вошли негативные виды стимулирования, что, однако, не уменьшает степень их влияния. Это перенос отпуска в неудобное время, работа в сверхурочное время и др.



Рисунок 3 – Рейтинги-ранги временных стимулов, предъявляемых в группе СЭП

Таким образом, преобладающими в системе стимулирования СЭП являются меры временного поощрения, в целом их интегральный рейтинг достигает 50,4 %. Построенная система стимулирования трудовой мотивации специалистов экономического профиля учитывает двуmodalный характер воздействия, а именно поощрения и наказания, включает в себя три элемента: стимулирование временем, моральное и материальное стимулирование, каждый из которых является самостоятельной системой.

Особенность системы стимулирования СЭП заключается в иерархии динамики мотивационного воздействия: большей эффективностью обладают временные и моральные стимулы, несколько меньшей – материальные.

Ссылки:

1. Белкин В.Н., Белкина Н.А. Экономическая теория труда. М., 2007. 352 с.
2. Власова Е., Копачевская Т. Система мотивации – как привлечь и удержать // Управление персоналом. 2010. № 8 (234). С. 18–19.
3. Пономарева И.К., Левина С.Ш. Управление мотивацией руководителей и специалистов организации // Там же. 2010. № 3. С. 59.
4. Косова Н.М. Принципы социальной коммуникации в системе муниципального управления // Власть. 2009. № 9. С. 34–36.
5. Любина В.А. Основные аспекты мотивации труда. Чита, 2012. 226 с.

References:

- Belkin, VN & Belkina, NA 2007, *Economic theory of labor*, Moscow, 352 p., (in Russian).
- Kosova, NM 2009, 'The principles of social communication in the municipal management system', *Vlast'*, no. 9, pp. 34-36, (in Russian).
- Lubina, VA 2012, *The main aspects of the labor motivation*, Chita, 226 p., (in Russian).
- Ponomareva, IK & Levina, SS 2010, 'Managing motivation of managers and specialists of organization', *Upravleniye personalom*, no. 3, p. 59, (in Russian).
- Vlasova, E & Kopachevskiy, T 2010, 'Motivation system - how to attract and retain', *Upravleniye personalom*, no. 8 (234), pp. 18-19, (in Russian).