

**УДК 331.22**

*Моисеенко Ж.Н., к.э.н., доцент*

**ФГБОУ ВО «Донской ГАУ»**

*p. Персиановский*

**РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ МАТЕРИАЛЬНОГО  
СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА**

*Аннотация.* Система материального стимулирования выражается какая совокупность экономических рычагов, с помощью которых государство или предпринимательская структура воздействуют на интересы участников производства. Чем выше материальная заинтересованность, тем лучше удовлетворяется интерес. Этим обусловлено выбор темы данной статьи.

*Ключевые слова.* Предприниматель, материальное стимулирование, труд, эффективность, работник.

*Moiseenko Zh. N., Ph. D., associate Professor*

**ФГБОУ ИН "Донской ГАУ"**

*p. Persianovsky*

**DEVELOPMENT OF THE SYSTEM OF MATERIAL  
INCENTIVES FOR LABOR**

*Annotation.* The system of material incentives is expressed as a set of economic levers by which the state or business structure affects the interests of participants in production. The higher the material interest, the better the interest is satisfied. This is the reason for the choice of the topic of this article.

*Keyword.* Entrepreneur, material stimulation, labor, efficiency, employee.

Под системой материального стимулирования понимается совокупность экономических рычагов, с помощью которых государство или предпринимательская структура воздействуют на интересы участников производства в нужном для них направлении. Чем выше материальная заинтересованность, тем лучше удовлетворяется интерес. Следовательно, материальная заинтересованность есть отношение между участниками производства по поводу размеров или степени удовлетворения объективных потребностей и интересов.

Принцип материальной заинтересованности находит свое выражение в оплате по труду, в материальном поощрении за лучшие результаты работы (текущие премии и вознаграждение по итогам года). Поэтому, система материального стимулирования состоит из двух частей: гарантированной контрактом части заработка (выплачиваемой в течение года в качестве минимальной гарантированной ставки – аванса) и оплаты по конечным результатам производства, в зависимости от количества, качества продукции и уровня издержек на ее производство.

Система материального стимулирования должна обеспечивать, с одной стороны, высокий заработок при достижении высоких показателей работы, улучшении качества продукции и снижении издержек производства и, с другой стороны – материальную ответственность за упущения.

Подход к регулированию производственного поведения и отношений работников, связан с именем американского социолога Берреса Фредерика Скиннера. В рамках данного подхода используются материальные и социальные побудительные факторы. Вознаграждение за труд тщательно увязывается с конкретными достижениями, оценка результатов деятельности с дозированной системой материальных и моральных стимулов.

Современные исследования человека в труде позволяют создать прагматические модели мотивации сотрудника на рабочем месте. Их результаты легли в основу современных теорий мотивации, которые разделяются на две большие категории: содержательные и процессуальные. Первые основываются на изучении тех внутренних побуждений, которые заставляют действовать человека определенным образом, вторые - основываются на том, как люди осуществляют выбор того или иного типа поведения с учетом их воспитания и познания. Чтобы понять смысл современных теорий мотивации, необходимо уяснить смысл основополагающих понятий: потребности и вознаграждения.

Человек испытывает потребность тогда, когда ощущает недостаток чего-либо. Первичные потребности являются по своей природе физиологическими, а, следовательно, врожденными. Примерами могут служить потребности дышать, спать, потребности в пище, воде и сексуальные потребности. Вторичные потребности по природе социально-психологические. Например, потребности в успехе, уважении, привязанности, власти. Если первичные потребности заложены генетически, то вторичные осознаются с опытом и формируются только в обществе.

Сложность мотивации через потребности заключается в том, что существует огромное количество разнообразных человеческих потребностей. Причем то, что оказывается эффективным для мотивации одних людей, оказывается совершенно неважным для других.

Одним из факторов побуждения людей к эффективной деятельности является вознаграждение, под которым мы понимаем не просто деньги или отдельные блага, а все то, что человек считает ценным для себя. Но так как понятия ценности у людей различны, то и различна оценка вознаграждения.

В научной литературе достаточно часто освещаются проблемы, связанные с материальным стимулированием труда в сельскохозяйственных организациях и определением его производительности. Все авторы сходятся на том, что в отрасли нарушаются соотношения в темпах роста производительности и оплаты труда. Поэтому одни авторы предлагают разработать и применять инновационные методики стимулирования труда в сельском хозяйстве [2], другие видят причину снижения оплаты труда (и как следствие потерю ей стимулирующего значения) в продолжающемся диспаритете цен [1]. Некоторые авторы отмечают недоработанность методологических основ оценки производительности труда. При этом и те и другие авторы не обращают внимания на основной принцип оплаты труда, заключающийся в опережающем темпе роста производительности труда по сравнению с темпами роста оплаты труда. Конечно, нельзя забывать и о влиянии уровня оплаты труда в сельском хозяйстве на закрепляемость кадров, на эффективность использования земельно-ресурсного потенциала региона и развитие сельских территорий [2, 3].

В России изменения форм собственности диктуют необходимость поиска новых подходов к материальному вознаграждению работников, построению оптимальных моделей оплаты труда и участия в распределении доходов. Наибольший интерес представляет создание модели, отражающей тесную зависимость уровня вознаграждения от результатов деятельности организации, от трудового вклада в них конкретного работника, от государственной политики в области распределительных отношений и от рыночной конъюнктуры.

Применение данной модели позволяет:

- поставить размер вознаграждения каждого работника в зависимость не только от факторов, предусмотренных системой оплаты труда, но и от размеров дивидендов, установленных советом акционеров;

- учесть все направления государственного регулирования в области распределения средств на оплату труда, регулирующее воздействие рынка труда;
- индивидуализировать процесс оплаты персонала путем заключения трудовых контрактов с индивидуализацией режима и условий труда, форм занятости.

#### Список использованных источников

1. Белоусов В.М. Особенности и проблемы материального стимулирования труда в сельском хозяйстве // Теория и практика мировой науки. 2018. № 1. С. 19-23.
2. Моисеенко Ж.Н. Перспективы развития инновационной деятельности в АПК Ростовской области. // Друкеровский вестник. 2018. № 4 (24). С. 188-195.
3. Фомина О.В., Тухканен Т.Н. Направления совершенствования мотивации в вопросах материального стимулирования труда персонала // В сборнике: Актуальные проблемы и тенденции менеджмента организаций Сборник статей по материалам международной студенческой научно-практической конференции. 2017. С. 136-139.