

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ В МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ ПЕРСОНАЛА

М. В. Брель

Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь

Научный руководитель Н. П. Драгун

В настоящее время материальное (экономическое) стимулирование персонала занимает важную роль не только в управлении персоналом, но и во всем производственном процессе. Изучив основные методы экономического стимулирования персонала на отечественных предприятиях, можно сделать вывод, что основную мотивирующую роль осуществляет заработная плата. Однако часто этого недостаточно, чтобы в полной мере мотивировать работников к качественному и производительному труду, поэтому целесообразно изучать зарубежный опыт в данной сфере, а также возможность его применения на белорусских предприятиях.

Рассмотрим опыт японских предприятий в экономическом стимулировании кадров. В Японии зарплата является одной из основных методов мотивации персонала, однако эти методы имеют свои особенности. В японских организациях очень ценится преданность компании, и это достойно поощряется. Если работник работал все время на одного предпринимателя (до 55 лет), то ему выплачивается выходное пособие, равное двум годовым зарплатам. Сам размер оплаты труда зависит от пола, возраста, квалификации, опыта работы и образования. Также работника поддерживают в важные моменты жизни: окончание учебного заведения, женитьба, рождение детей, покупка жилья и др. Эта поддержка выражается в ощутимом росте зарплаты. На предприятиях Японии применяются и различные премии, например, за инициативу [1].

Материальное поощрение в американских фирмах занимает лидирующее место среди иных методов стимулирования работников. На предприятиях активно применяется участие в прибылях или в акционерном капитале, т. е. продажа акций по более низким ценам. Это делают, чтобы работники осознавали свой вклад в деятельность предприятия. Применяется также и бонусная система, которая основана на прямой зависимости заработной платы от результатов труда. Так, в США основная заработная плата работника может составлять 50 %, а 50 % – бонусы. То есть свою зарплату за счет бонусов можно увеличить в 2 раза. Также широко распространены ссуды по пониженной ставке на собственное обучение или обучение детей. Фирма нередко оплачивает кафетерии, юридические услуги, услуги по оздоровлению, а также часто предоставляют отпуск на получение новых знаний и повышение квалификации, который доступен при стаже работы в компании не менее 20 лет [2].

Опыт французских фирм определяется потребностями работников в гибком графике, возможности самореализоваться и страховании. Так, на французских фирмах широко распространено медицинское страхование. Также фирма помогает работникам в выплате кредитов и ипотеки. В последнее время многие организации обеспечивают корпоративное питание для своего персонала [3]. На французских предприятиях применяется индивидуализация и индексация заработной платы. Ин-

дивидуализация означает, что зарплата работника зависит от качества выполненной работы, уровня квалификации, количества рационализаторских предложений, мобильности работника. Также применяются продажа акций, премии, участие в прибылях. Индексация зарплаты производится на многих предприятиях Франции. Она производится в зависимости от стоимости жизни, поэтому в зарплате учитываются индексы цен на потребительские товары. Также часто персонал мотивируют предоставлением собственного автомобиля, обеспечением по старости.

В Великобритании существует две системы оплаты труда, зависящие от прибыли: денежная и акционерная. Акционерная система оплаты труда представляет собой выплату части заработной платы акциями организации. Возможна покупка акций за собственные средства с целью получения дивидендов, т. е. долевое участие в капитале фирмы. Также применяется участие в прибылях, т. е. кроме основной заработной платы выплачивается доля прибыли организации. Трудовое долевое участие объединяет три вышеперечисленные формы оплаты труда: денежная, акционерная и долевое участие в капитале фирмы. Таким образом, заработная плата работника состоит из основной зарплаты, части прибыли за труд и дивидендов. Это значительно увеличивает размер зарплаты и стимулирует сотрудников предприятия [4].

Многие китайские компании ощутили, что стимулирование персонала заработной платой недостаточно, поэтому основным методом стимулирования работников является компенсация. Это происходит, так как с компенсаций не взимается налог. Так, применяется медицинское страхование, оплата расходов на транспорт, покупка проездных, оплата интернета и мобильной связи. Успешным работникам на предприятии выделяют денежную помощь на покупку квартиры, на обучение работников. Еще одним методом стимулирования кадров в Китае является получение управляющим высшего и среднего уровней акции или отсроченное право получения акций. Сотрудники данный метод называют «золотыми наручниками», так как именно отсроченное право на получение акций удерживает и стимулирует опытных специалистов на конкретном предприятии [5].

Таким образом, в зарубежных странах активно применяются методы стимулирования путем получения акций или отсроченного получения акций, применяется участие в прибылях, что показывает сотрудникам их вклад в работу предприятия. Особое внимание уделяется медицинскому страхованию, помощи в оплате кредитов и ипотеки, оплате Интернета и мобильной связи. Таким образом, необходимо зарубежный опыт в экономическом стимулировании персонала использовать на отечественных предприятиях. Дифференциация материального стимулирования увеличит заинтересованность работников в качественном труде и удержит опытных специалистов на предприятии.

Литература

1. Зарубежный опыт материального стимулирования труда персонала предприятий // Электронная библиотека economy.ru.com. – Режим доступа: <http://economy.ru.com/ekonomika-predpriyatij-ru/zarubejnyiy-opyit-materialnogo-stimulirovaniya-57421.html>. – Дата доступа: 12.03.2017.
2. Опыт мотивации труда в ведущих странах мира и целесообразность его применения на отечественных предприятиях // Персонал Престиж. – Режим доступа: [персонал-престиж.рф](http://www.personal-prestizh.ru). – Дата доступа: 12.03.2017.
3. Вовлеченность персонала: опыт зарубежных компаний // Практ. журн. по управлению человеческими ресурсами «Директор по персоналу». – Режим доступа: <http://www.hr-director.ru>. – Дата доступа: 12.03.2017.

4. Козаченко, А. Зарубежный опыт мотивации труда / А. Козаченко // Сообщество кадровиков и специалистов по управлению персоналом. – Режим доступа: <http://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1731>. – Дата доступа: 12.03.2017.
5. Зарубежный опыт управления персоналом // Студми. Учебные материалы для студентов. – Режим доступа: http://studme.org/1600040826242/menedzhment/zarubezhnyu_opyt_upravleniya_personalom. – Дата доступа: 07.11.2016.