

Е. А. Фурси, Д. В. Брянцев

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В МОТИВАЦИИ ПОВЫШЕНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА

Предметом исследования выступает категория трудового потенциала сотрудника. Трудовой потенциал понимается как некая совокупность физических и духовных качеств индивида, определяющих возможность и границы его вклада в трудовую деятельность, способность индивида достигать в заданных условиях значимых результатов, а также эволюционировать и совершенствоваться в процессе труда. В качестве инструмента развития трудового потенциала сотрудника рассматриваются различные системы стимулирования. Определяется роль материальной денежной и материальной неденежной форм стимулирования в развитии трудового потенциала сотрудника. Анализируются восточная (на примере Японии) и западная (на примере США) системы стимулирования. В восточной культуре ведущей является система стимулирования на основе пожизненного найма персонала, а также приоритета старшинства при определении заработной платы и служебного повышения. В западной культуре отдается предпочтение системе стимулирования на основе материального вознаграждения (система солидарной заработной платы, оплата по индивидуальным контрактам, выплата коллективных и индивидуальных надбавок к отраслевой тарифной ставке) и продвижения по карьерной лестнице. С учетом евроазиатского типа ментальности, присущего России, разработана и предложена схема оптимизации системы стимулирования трудового потенциала сотрудников российских компаний, включающая четыре блока: «безопасность и стабильность», «повышение материального благосостояния», «самореализация», «признание в коллективе». Предполагается, что внедрение этой системы стимулирования позволит в значительной степени оптимизировать и стабилизировать эффективность труда персонала в России.

Ключевые слова: стимулирование труда, заработная плата, трудовой потенциал, эффективность труда.

Введение

В условиях современного инновационного общественного развития достаточно ярко выражена тенденция к повышению роли труда персонала компании, т. к. внедрение инноваций в производство, процесс накопления капитала и его трансформация в период технологической революции изменили сам подход исследователей к определению места и роли труда и персонала как его носителя в экономическом процессе. Бесспорным фактом в то же время выступает то обстоятельство, что жизнедеятельность любой организации на постоянной основе включает систематический анализ и оценку эффективности использования любых имеющихся в наличии ресурсов, в том числе эффективности функционирования системы управления персоналом [1].

В современной организации труд сотрудников выступает как необходимая составная часть производственного процесса. При этом потенциал деятельности персонала любой современной организации в итоге можно представить как основу для формирования трудового потенциала социума в целом, но при этом аккумуляция структурных сдвигов в эволюции производительных сил определяет его доминирующее значение в процессе создания и воспроизводства человеческого капитала, расширении трудового потенциала в производственной деятельности [2]. Трудовой потенциал сотрудника – это некая совокупность физических и духовных качеств индивида, определяющих возможность и границы его вклада в трудовую деятельность, способность индивида достигать в заданных условиях значимых результатов, а также эволюционировать и совершенствоваться в процессе труда [3]. При этом правильно подобранные организацией формы и системы повышения трудового потенциала будут стимулировать сотрудников на достижение оптимальных результатов труда и приведут к росту эффективности деятельности организации в целом [4]. В процессе планирования и внедрения нововведений в систему управления персоналом организации, изменений в системе стимулирования, необходимо учитывать не только характер и степень воздействия на трудовой потенциал сотрудника, но и возможные последствия для организации, которые могут носить как позитивный, так и негативный характер [5].

Анализ систем стимулирования персонала

В России и за рубежом подходы к стимулированию труда значительно различаются, несмотря на использование лежащих в их основе идентичных теорий мотивации труда, которые были созданы, как правило, зарубежными исследователями. Достаточно последовательно управление стимулированием труда осуществляется в Японии и Соединенных Штатах Америки. Данное обстоятельство позволяет детально рассмотреть подходы к стимулированию эффективности труда персонала компаний в этих странах.

В японской экономике в середине 60-х гг. XX в. произошли значительные изменения, получившие название «японского экономического чуда». Значительных достижений в экономических преобразованиях Япония достигла, прежде всего, благодаря трем основополагающим принципам стимулирования эффективности труда: пожизненному найму персонала, использованию системы старшинства при определении заработной платы и служебного повышения и введению внутрифирменных профсоюзов. С использованием этих принципов Япония стала терять значительно меньше времени в организованных профсоюзами акциях протеста и, вместе с тем, активнее внедрять новаторские технологии, производить больше высококачественной продукции, нежели другие страны. Практика «пожизненного найма» также выступает особенностью японского развития, которая удовлетворяет потребности персонала в постоянной статусной и финансовой эволюции пропорционально сроку службы в компании и дает гарантию трудовой занятости до момента выхода на пенсию. Кроме того, при практике пожизненного найма отсутствует сопротивление коллектива внедрению инновационного высокотехнологического производственного оборудования, ведущего, как правило, к сокращению штата, т. к. это не сказывается на наличии рабочих мест в компании – сотрудниками осваивается другой участок работы. Система пожизненного найма в настоящее время выступает основным фактором стимулирования эффективного труда в Японии. Она также имеет такое неоспоримое преимущество, как стабильность трудовой занятости, выгодное как японскому обществу в целом, так и персоналу отдельных компаний в частности [6].

В Соединенных Штатах Америки применение человеческих ресурсов характеризуется значительными затратами, не соотносимыми с понятием заработной платы в ее традиционном смысле: социальное страхование, затраты на отбор персонала, его развитие и т. д. В настоящее время в США действуют одновременно две доминирующие тактики в процессе использования персонала с максимальной эффективностью. Первая подразумевает стремление компании в достаточной степени обеспечить потребности собственного производства персоналом высокого качества и за счет этого добиться для организации значимых конкурентных преимуществ. Вторая тактика предполагает дополнительные материальные вложения в развитие и профессиональную переподготовку персонала компании, а также в создание оптимальных условий для более полноценного его использования. Значимые вложения в персонал обуславливают заинтересованность компаний в сокращении уровня текучести кадров и в стабилизации сотрудников в штате предприятия.

Система стимулирования трудовой деятельности в США предусматривает следующие основные элементы:

- минимальная оплата труда централизованно регулируется законодательством, при определении среднего уровня оплаты компании следят, чтобы она не уступала аналогичному уровню у других компаний (особенно конкурирующих) в данном районе;

- повышение заработка, как правило, производится каждый год для всех сотрудников компании, труд которых был оценен в целом положительно; аттестация сотрудников производится ежегодно;

- абсолютные размеры стимулирования персонала зависят не только от квалификации отдельного сотрудника, но и от стоимости проживания в данной местности (как правило, берется за основу средний уровень по федеральному округу);

- сотрудники одного направления получают идентичную почасовую оплату, что связано с проявленностью сравнительно высокого уровня организации труда, при которой производительность труда практически не зависит от действий сотрудника;

- размеры зарплаток инженерно-технических сотрудников и руководства компаний являются корпоративной тайной. Они устанавливаются на основе индивидуального соглашения между руководством и сотрудником [7].

Поощрение сотрудников осуществляется посредством материального стимулирования и продвижения вверх по карьерной лестнице. Премии, как правило, выплачиваются исключительно высшему руководству фирмы. Продвижение по карьерной лестнице в большинстве случаев связано с повышением квалификации через сформированную систему корпоративного обучения. При этом сама система стимулирования трудовой эффективности персонала построена в США таким образом, чтобы фиксированная заработная плата могла только возрастать. Гибкость данной системы оплаты труда обусловлена тем, что значительная часть заработка находится в прямой зависимости от общей эффективности работы в компании. Это помогает избежать сокращения штата и снижения базовой заработной платы, а также повышать производительность труда как отдельных сотрудников, так и коллектива в целом.

К основным видам дополнительного дифференцированного стимулирования персонала в США относят следующие: доплаты за повышение квалификации и стаж работы; премии, зависящие от размера прибыли компании; премии топ-менеджерам, специальные премии менеджерам среднего звена вне зависимости от успешности их деятельности; компенсационные выплаты при выходе в отставку; продажа сотрудникам акций компании. Характерно, что на большинстве предприятий при такой системе отмечается проблема опережения роста оплаты труда над темпами роста производительности [8].

В процессе стимулирования персонала в современных американских компаниях достаточно часто применяется «система заслуг». Данная система стимулирования дифференцирует размер заработной платы персоналу идентичной квалификации с различными показателями производительности труда. При этом показатели, по которым оценивается персонал, могут быть связаны как с производством, так и с личностными особенностями отдельного сотрудника. Методы оценки заслуг персонала по «системе заслуг» достаточно разнообразны: ранжирование сотрудников по результатам оценки их работы, анкетирование, простая балльная оценка труда, экспертная оценка производственного вклада, коэффициент полезного участия и пр.

Российская практика экономического стимулирования персонала

Проанализировав опыт промышленно развитых и интенсивно развивающихся стран Востока и Запада, предложим рекомендации для России в области стимулирования и мотивации повышения трудового потенциала персонала предприятия. России, которая традиционно находится на стыке культур Запада и Востока, необходимо выбрать наиболее подходящую для нее модель стимулирования персонала, не копируя, а разрабатывая ее на основе как собственного опыта, так и теории и практики менеджмента. Этот выбор должен определить перспективы развития экономики РФ на длительный период времени. В настоящее время наиболее распространенные в России методы стимулирования трудовой деятельности таковы:

1. Наказание как репрессивное средство стимулирования трудовой эффективности сотрудников. Значимость наказания зависит в первую очередь от целей воздействия. Основная цель наказания – это предотвращение повторного совершения действий, которые способны нанести вред компании. Наказание ценно, прежде всего, как своеобразный барьер, который не позволяет данному сотруднику (равно как и сотрудникам, знакомым со сложившейся ситуацией) в аналогичной либо похожей обстановке повторить действия, оказавшие негативное влияние на производственный процесс.

2. Денежные выплаты за реализацию обозначенных целей. Данные выплаты осуществляются при четком соответствии деятельности сотрудника заранее установленным критериям качества и количества выпускаемого продукта. В качестве данных критериев могут выступать различные показатели качества, оценка деятельности сотрудника другими лицами, экономические показатели. Каждая компания, в зависимости от особенностей производственного процесса, устанавливает собственные критерии.

3. Дополнительные выплаты к заработной плате, реализуемые с целью пропаганды здорового образа жизни персонала компании. Такие дополнительные выплаты осуществляются сотрудникам, не бравшим в течение года отгулов по причине болезни; сотрудникам, на постоянной основе занимающимся спортом; сотрудникам, отказавшимся от курения.

4. Специальные индивидуальные вознаграждения – это дополнительное вознаграждение, которое выплачивается при наличии у сотрудника эксклюзивных навыков, используемых компанией в определенный момент.

Важнейшим инструментом экономического стимулирования в России также выступает социальная политика организации, которая, как правило, реализуется в двух формах:

– в рамках социальной защиты сотрудников – реализуются льготы и гарантии (социальное страхование по случаю временной нетрудоспособности, сокращения штата, достижения пенсионного возраста и др.), установленные на государственном или региональном уровне;

– в рамках предоставления персоналу дополнительных льгот, относящихся к элементам материального стимулирования, за счет изначально выделенных на данные цели средств из фондов социального развития организации.

Заинтересованность персонала в успешной деятельности в рамках организации, в ее экономической стабильности зачастую прямо коррелирует с числом предоставляемых организацией льгот. Достаточное стимулирование приводит к сокращению текучести персонала, т. к. сотрудник не готов терять многочисленные бонусы в процессе увольнения.

Зарубежный и российский опыт проведения социальной политики в организациях позволяет составить примерный перечень выплат льгот и услуг социального характера, предоставляемых в различных формах:

1. Материальная денежная форма: предоставление на льготных условиях мест в детских дошкольных и школьных учреждениях; оплата и предоставление учебных отпусков лицам, совмещающим трудовую занятость с обучением; оплата дополнительного обучения сотрудников на различных курсах или в учебных заведениях; предоставление льготных кредитов; расходы на негосударственное медицинское страхование; страхование имущества сотрудников; оплачиваемое временное освобождение от работы; выплаты на приобретение собственности и имущества компании; денежные вознаграждения и компенсации, предоставляемые в связи с личными торжествами или праздниками, экстренными случаями – кражами, пожарами и пр.; дотации на питание; оплата коммунальных услуг; компенсация мобильной связи; предоставление служебного транспорта; оплата проезда; прогрессивные выплаты за выслугу лет; корпоративная пенсия; единовременное вознаграждение пенсионерам со стороны организации (так называемый «золотой парашют»).

2. Материальная неденежная форма: бесплатное использование персоналом социальных учреждений организации: детских оздоровительных лагерей, домов отдыха, спортивных центров; приобретение продукции, производимой организацией, по льготным ценам; улучшение социальных условий труда; повышение гибкости графика работы; повышение технической оснащенности и комфортности рабочего места; введение сокращенной рабочей недели или дня; предоставление билетов на посещение различных культурных мероприятий; обеспечение бесплатной подписки на какие-либо периодические издания и пр. [9].

Обобщение опыта практической деятельности российских предприятий и организаций в рассматриваемой области продемонстрировало значимость материальной неденежной формы стимулирования для сотрудников компаний и в значительной степени обозначило ошибочность мнений об абсолютном значении исключительно материальных факторов как способа достижения оптимальной эффективности труда персонала. Однако система материальной денежной формы в конечном итоге всегда играет доминирующую роль.

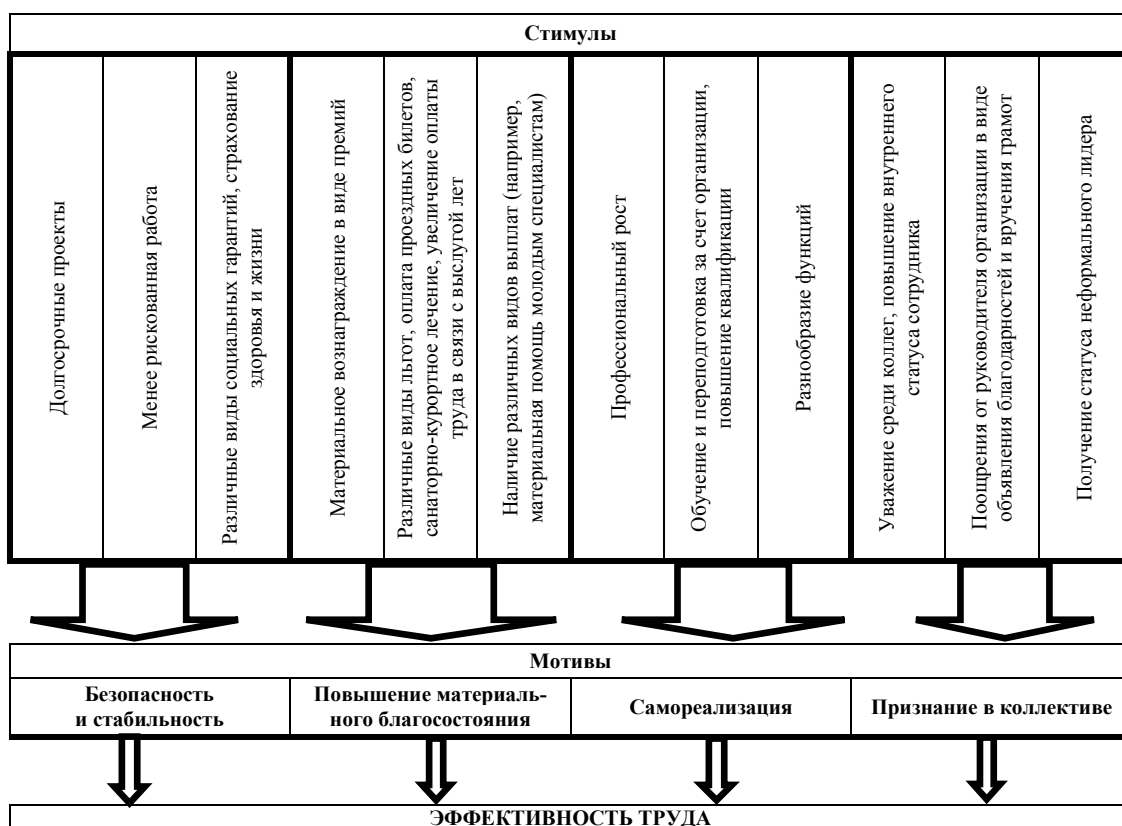
Вопросы, связанные с заработной платой как денежным эквивалентом трудового участия, всегда имели значительную актуальность для экономических исследований. С экономической точки зрения заработная плата как таковая – это цена фактора производства. Как систему заработной платы можно обозначить способ исчисления различного вознаграждения за трудовое участие. Осознание процессов, причин и законов формирования и развития различных систем оплаты труда выступает значимой составляющей социального и экономического прогресса. Например, уже несколько десятилетий из-за низкой оплаты труда из организаций бюджетной сферы экономики идет интенсивный отток квалифицированных кадров в рыночный сектор экономики [10]. С 1992 г. оплата труда сотрудников бюджетных учреждений производилась в соответствии с Единой тарифной сеткой, введенной постановлением Правительства РФ от 14.10.1992 г. № 785 «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки». Методика расчета заработной платы включала 18 разрядов по оплате труда и была основана на принципах сопоставления сложности труда и квалификационного уровня сотрудников различных отраслей. Изменения данного положения произошли 1 декабря 2008 г., когда Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 г. № 583 во всех федеральных бюджетных учреждениях была изменена система оплаты труда сотрудников. В соответствии с введенной системой оплата труда персонала бюджетных организаций напрямую за-

висит от образовательного уровня и профессиональной квалификации, при этом учитывается стаж работы в данной области, наличие квалификационной категории, различных званий, объема выполняемой работы, перечня должностных обязанностей. Помимо этого размеры должностных окладов могут варьировать в зависимости от прямого распоряжения руководителя федеральной бюджетной организации. Таким образом, действующее на настоящий момент законодательство в значительной степени предоставляет возможность федеральным бюджетным учреждениям самостоятельно корректировать систему оплаты труда. Правительством РФ устанавливается исключительно базовый оклад для каждой квалификационной группы. Сделано это с целью повышения качества услуг, предоставляемых государственными учреждениями, и оптимизации процесса привлечения молодых специалистов. Однако данная система имеет свои характерные недостатки, одним из которых является то, что руководитель бюджетной организации субъективно наделен значительными полномочиями в определении размера заработной платы сотрудников, в результате на практике зачастую наблюдается ситуация, когда сотрудники одной и той же профессии и квалификации имеют существенные различия в размерах заработной платы [11].

Общая модель стимулирования труда для России

Экономическая ситуация в России за несколько последних десятилетий претерпела глубокие качественные изменения. Прежде всего, это связано с развалом плановой государственной экономики, сложившейся за десятилетия. На момент распада СССР значительная часть граждан фактически не имела четкой стратегии выживания и эффективной работы в складывающейся рыночной экономике. Это связано с тем, что вся жизнедеятельность индивида, начиная с первичных стадий социализации, проходила в ситуации определенных, строго заданных стандартов, в числе которых было и достаточно своеобразное отношение к стимулирующим эффективность труда факторам. В целом можно отметить, что фактор стимулирования на эффективный труд в прошедшем периоде во многом носил символический характер: эффективность труда во многом достигалась за счет механизмов неденежного характера, как то: награждение почетными грамотами, значками, выпелами, прием в партию, звание победителя социалистического соревнования и пр. С отказом от административно-планового хозяйствования данная система была сломана, значимые прежде награды потеряли внушительную стоимость в социум стала внедряться идеология доминирующего финансового стимулирования.

В то же время зарождающаяся страта предпринимателей успела осознать, что государство во многом утратило рычаги воздействия на сферу регулирования труда, позволяя в ситуации глобальной безработицы безнаказанно формировать взаимоотношения с работниками на не вполне законной основе. Такие элементы, как официальные отпуска, оплачиваемые больничные, «белая» заработная плата, нормированный рабочий день на некоторый период выступали скорее в качестве исключения, нежели стандарта. В то же время практически исчезли механизмы дополнительного стимулирования сотрудников, такие как бесплатные путевки в санатории, учреждения дошкольного воспитания для детей, предоставление жилплощади от организаций и пр. Это стало в основном привилегией сотрудников бюджетных организаций. В то же время общий уровень доходов сотрудников в большинстве таких организаций оставлял желать лучшего, не успевая за ростом заработной платы в «теневом» секторе экономики, и перед соискателем вакантной должности зачастую стоял выбор – направлять оптимистические экспектации на работодателя из рыночного сектора либо довольствоваться достаточно скромными доходами работника бюджетной сферы. При этом та часть бюджетной сферы, которая действительно позволяла достигать благосостояния, стала практически недоступной для рядового соискателя. Однако в экономической ситуации стали появляться положительные тенденции, позволяющие говорить о постепенной оптимизации ситуации на рынке труда. Открытие значительного числа предприятий в первом десятилетии XX в. позволило в значительной степени снизить уровень безработицы. При этом возникла необходимость в специалистах нового, рыночного формата, изначально ориентированных на принесение прибыли организации. И в ситуации необходимости привлечения в организации и удержания в них таких специалистов вопрос стимулирования труда стал приобретать новую актуальность. Однако у разных сотрудников в штате организации могут иметься различные доминирующие мотивы, в соответствии с которыми должно реализовываться такое стимулирование. Для большей наглядности построим общую модель стимулирования труда для России (рис.).



Общая модель стимулирования труда для России

В данной схеме блок мотивов «Безопасность и стабильность» выделяется в отдельный в связи с затянувшейся кризисной ситуацией в России и, как следствие, частой вынужденной сменой рабочих мест сотрудниками. Стабильность как таковая позволит работникам ориентироваться на активную самореализацию в рамках данной организации даже при возникновении более выгодных предложений, но от менее стабильных компаний. Блок мотивов «Повышение материального благосостояния» необходим для того, чтобы сотрудник мог максимизировать свое трудовое участие в рамках данной компании, не рассредоточивая свое внимание на другие сферы деятельности в поисках дополнительного заработка. Блок мотивов «Самореализация» не только стимулирует сотрудника на эффективность труда в рамках организации, которая позиционирует в качестве значимого его профессиональное и личностное развитие, но и позволяет скорректировать процесс профессионального выгорания. Блок мотивов «Признание в коллективе» выделяется нами в число основных в связи с особенностью российской ментальности – если в западной культуре безусловно лидирующим в принятии решения о продолжении работы в компании выступает материальное стимулирование практически без акцентирования внимания на межличностных отношениях в коллективе, а в восточной – принцип преемственности, то евроазиатский менталитет России ориентирует сотрудников на принадлежность к коллективу с более благоприятным непосредственно для них морально-психологическим климатом, даже при потере в уровне финансового стимулирования. Блок мотивов «Признание в коллективе» обозначен в данной схеме в качестве одного из доминирующих. Однако в целом данный мотив по своему содержанию несколько шире, т. к. на практике отдельные сотрудники вкладывают в понятие «признание в коллективе» различные характеристики. Как показал опрос, проведенный среди 100 сотрудников астраханских организаций, наибольшее число обследуемых (44 %) подразумевает под «признанием в коллективе» скорее благополучный социально-психологический климат, т. е. «признание в коллективе как равноправного партнера по общению», причем это относится не только (и не столько) к общению в сфере реализации профессиональных интересов, но и к сфере бытового межличностного общения. В качестве внутреннего содержимого

блока мотивов «Признание в коллективе» 23 % сотрудников выделяют такую характеристику, как «признание собственно не всем коллективом, а его руководителем», т. е. общение с непосредственным руководством в рамках позиции «на равных», отсутствие диктата, «критики на повышенных тонах», необоснованных претензий. 19 % опрошенных в большей степени заинтересованы в признании в коллективе себя как личности, т. е. как человека, наделенного в восприятии других сотрудников какими-либо качествами положительной модальности – как веселого, доброго, приветливого, корректного, честного и пр. партнера по общению. И только 14 % опрошенных вкладывают в понятие «признание в коллективе» смысл собственно профессионального признания, т. е. восприятия себя другими сотрудниками как специалиста высокого уровня, обладающего развитыми профессиональными компетенциями и возможностями решения практически любых задач, лежащих в рамках специализации. В значительной степени такое понимание в современной российской действительности может быть обусловлено конфликтной социальной обстановкой в целом, в которой профессиональная деятельность в большинстве случаев выступает для индивида не пространством личностной самореализации в рамках предпочитаемой сферы, а средством выживания, причем во многом основанном на политике жесткой внутриколлективной конкуренции за ресурсы. В такой ситуации в рамках коллектива часто достаточно проявлена высокая конфликтность, которая приводит к негативным личностным переживаниям, стрессам, а в итоге – к нарушению психологического благополучия сотрудников, поэтому большинство опрошенных проявляют значимые ожидания к позитивному настрою внутри коллективного взаимодействия.

Таким образом, все вышеназванные комплексы мотивов, на наш взгляд, позволят достичь оптимизации и стабилизации эффективности труда в современных российских компаниях.

Выводы

Деятельность любой современной организации подразумевает систематический анализ и оценку эффективности использования ресурсов, в том числе эффективность функционирования системы управления трудовым потенциалом сотрудника как совокупностью физических и духовных качеств индивида, определяющих возможность и границы его вклада в трудовую деятельность, способностью индивида достигать в заданных условиях значимых результатов, а также эволюционировать и совершенствоваться в процессе труда. Стимулирование труда – это основной фактор повышения трудового потенциала сотрудника. В восточной культуре стимулирование строится преимущественно через систему пожизненного найма персонала, использование системы старшинства при определении заработной платы и служебного повышения, введение внутрифирменных профсоюзов; в западной культуре стимулирование персонала осуществляется через материальное вознаграждение (систему солидарной заработной платы, оплату по индивидуальным контрактам, выплату коллективных и индивидуальных надбавок к отраслевой тарифной ставке) и продвижение по карьерной лестнице. В целом опыт оптимизации уровня трудовой эффективности персонала производится в двух основных формах – материальной денежной и материальной неденежной форме стимулирования. Учитывая ментальность современных россиян, мы предлагаем разграничение общей системы стимулирования труда в России на четыре основных блока: «безопасность и стабильность», «повышение материального благосостояния», «самореализация», «признание в коллективе», – которые, на наш взгляд, являются необходимыми и достаточными в современной российской рыночной реальности и приведут к оптимизации и стабилизации эффективности труда в компаниях.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Воронкова К. И., Филатов Ю. Ю.* Современные системы оплаты труда, применяемые в отечественной и зарубежной практике // Территория науки. 2013. № 4. С. 18–30.
2. *Петренко Т. В.* К вопросу о роли труда и человеческого капитала в экономике инновационного типа // Вестн. Астрахан. гос. техн. ун-та. Сер.: Экономика. 2014. № 1. С. 29–36.
3. *Кибанова А. Я.* Управление персоналом организации. М.: ИНФРА-М, 2005. 638 с.
4. *Степаненко Д. О.* Методические подходы к оценке эффективности системы управления персоналом организации // Вестн. Оренбург. гос. ун-та. 2012. № 8 (144). С. 80–83.

5. *Судакова Е. С.* Особенности формирования и развития трудового потенциала персонала // Science Time. 2014. № 4 (4). С. 215–223.
6. *Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф.* Основы менеджмента: пер с англ. М.: Дело, 2005. 475 с.
7. *Герчикова И. Н.* Менеджмент: учебн. для вузов. М.: Изд-во Юнити-Дана, 2012. 511 с.
8. *Кувшинов А. И.* Теоретические основы мотивации труда сотрудников сельскохозяйственных предприятий // Извест. Оренбург. гос. аграр. ун-та. 2012. № 6 (38). С. 213–216.
9. *Корзенко Н. И., Зобнина М. Е.* Эффективные методы мотивации и стимулирования персонала // Вестн. Челяб. гос. ун-та. 2012. № 3 (257). С. 66–69.
10. *Буерашина Н. Ю., Баева Е. А.* Проблемы организации оплаты труда в бюджетных учреждениях // Социально-экономические явления и процессы. 2013. № 6 (052). С. 58–63.
11. *Семенухин В. В.* Сложные вопросы оплаты труда в бюджетных учреждениях // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2013. № 9. С. 2–12.

Статья поступила в редакцию 14.11.2016

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Фурси Екатерина Аркадьевна – Россия, 414056, Астрахань; Астраханский государственный технический университет; магистрант, направление «Экономика», программа «Экономика фирмы»; s_ekaterina_a@mail.ru.

Брянцев Дмитрий Витальевич – Россия, 414056, Астрахань; Астраханский государственный технический университет; канд. экон. наук, доцент; доцент кафедры экономической теории; brancev@list.ru.



E. A. Fursi, D. V. Bryantsev

MODERN TRENDS OF STAFF MOTIVATION TO INCREASING LABOR POTENTIAL

Abstract. This article describes the category of employee labor potential. Employee labor potential is presented as a system of physical and moral qualities of a person which determine limits and potential of his or her participation in the labor activity, ability to achieve results in the certain conditions, to evolve in the labor process. The article presents different systems of encouragement and promotion as a means of development of an employee's labor potential; determines the role of financial and non-financial incentives in this development; studies the oriental system of incentives (e.g. Japan) and the western system of incentives (e.g. the US). System of encouragement based on lifetime employment is accepted in the oriental system, where wages and promotion are appointed with the priority to the aged. In the western culture there is adopted a system of incentives through financial rewards (a system of common wage, payment for individual contracts, collective and individual bonuses according to industrial tariff rate) and promotion. Taking into account the Euro-Asian type of mentality that traditionally combines the features of both Eastern and Western cultures, there has been proposed an optimization scheme of the incentive system of the employee labor potential in Russian companies, which includes four main characteristics: security and stability, economical welfare, self-realization, recognition in a team. It is expected that introducing stimulation system of the Eurasian type in Russia will largely optimize and stabilize labor efficiency.

Key words: stimulation of labor, wages, labor potential, labor efficiency.

REFERENCES

1. Voronkova K. I., Filatov Iu. Iu. Sovremennye sistemy oplaty truda, primeniaemye v otechestvennoi i zarubezhnoi praktike [Modern systems of wages used in domestic and foreign practice]. *Territoriia nauki*, 2013, no. 4, pp. 18–30.
2. Petrenko T. V. K voprosu o roli truda i chelovecheskogo kapitala v ekonomike innovatsionnogo tipa [On the problem of labour and human capital importance in innovative economics]. *Vestnik Astrakhanskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta. Seriya: Ekonomika*, 2014, no. 1, pp. 29–36.
3. Kibanova A. Ia. *Upravlenie personalom organizatsii* [Organization's staff management]. Moscow, INFRA-M Publ., 2005. 638 p.
4. Stepanenko D. O. Metodicheskie podkhody k otsenke effektivnosti sistemy upravleniia personalom organizatsii [Systematical methods evaluating efficiency of Organization's staff management]. *Vestnik Orenburgskogo gosudarstvennogo universiteta*, 2012, no. 8 (144), pp. 80–83.
5. Sudakova E. S. Osobennosti formirovaniia i razvitiia trudovogo potentsiala personala [Characteristics of developing staff labor potential]. *Science Time*, 2014, no. 4 (4), pp. 215–223.
6. Meskon M. Kh., Al'bert M., Khedouri F. *Osnovy menedzhmenta: per. s angl.* [Introduction into management: translated from English]. Moscow, Delo Publ., 2005. 475 p.
7. Gerchikova I. N. *Menedzhment: uchebnik dlia vuzov* [Management: A textbook for high schools]. Moscow, Izd-vo Iuniti-Dana, 2012. 511 p.
8. Kuvshinov A. I. Teoreticheskie osnovy motivatsii truda sotrudnikov sel'skokhoziaistvennykh predpriatii [Theoretical basis of productive labour motivations of agricultural company staff]. *Izvestiia Orenburgskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta*, 2012, no. 6 (38), pp. 213–216.
9. Korzenko N. I., Zobnina M. E. Effektivnye metody motivatsii i stimulirovaniia personala [Effective methods of personnel motivation and stimulation]. *Vestnik Cheliabinskogo gosudarstvennogo universiteta*, 2012, no. 3 (257), pp. 66–69.
10. Buerashina N. Iu., Baeva E. A. Problemy organizatsii oplaty truda v biudzhetykh uchrezhdeniakh [Characteristics of wages in budgetary organizations]. *Sotsial'no-ekonomicheskie iavleniia i protsessy*, 2013, no. 6 (052), pp. 58–63.
11. Semenikhin V. V. Slozhnye voprosy oplaty truda v biudzhetykh uchrezhdeniakh [Difficulties concerning wages in budgetary organizations]. *Bukhgalterskii uchet v biudzhetykh i nekommercheskikh organizatsiakh*, 2013, no. 9, pp. 2–12.

The article submitted to the editors 14.11.2016

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Fursi Ekaterina Arkadevna – Russia, 414056, Astrakhan; Astrakhan State Technical University; Master's Course Student of Direction "Economy" Program "Economics of the Firm"; s_ekaterina_a@mail.ru.

Bryantsev Dmitry Vitalyevich – Russia, 414056, Astrakhan; Astrakhan State Technical University; Candidate of Economic Sciences, Assistant Professor; Assistant Professor of the Department of Economic Theory; brancev@list.ru.

