

• не эффективны в прибрежной зоне, где интенсивно оседает песок.

Для решения этой проблемы был разработан элемент мидийных рифов и назван шестириодом (патент № 2005132318/22). Шестириод представляет собой шестигранник, грани которого вытянуты в усечённые конусы. Шестириод опирается на три точки не нанося ущерба существующему биоценозу на дне. Его можно изготавливать полым, что увеличивает площадь поверхности пригодной для поселения малюска мидии в 12 раз по отношению к занимаемой и монолитным, соответственно в 6 раз [4]. Из шестириодных элементов можно построить:

- мидийные рифы и другие биоочистные сооружения;
- искусственные острова для отдыха в прибрежной акватории моря;
- лагунообразующие сооружения для стоянки маломерных плавсредств;
- гидротехнические сооружения для устройства пляжей;
- сооружения для защиты береговой линии от волнового разрушения;
- другие гидротехнические сооружения.

Все эти сооружения кроме своего прямого назначения являются «генераторами» чистой морской воды. Их эксплуатация не окажет экологически отрицательного воздействия на морскую экосистему.

Выводы: Считаю, целесообразным в резюме научно-практической конференции, констатировать факт проведения «Зимних олимпийских игр» на высшем, международном уровне,

по качеству созданной олимпийской инфраструктуры. Сочи получил задел в развитии курортной и туристической индустрии. Конечно всё, что было сделано в столь короткие сроки не могло быть экологически обоснованным. Поэтому сейчас надо не исправлять допущенные, а в некоторых случаях и необходимые, экологические нарушения, а предлагать мероприятия восполняющие нанесённый ущерб окружающей природной среде. Направить властным структурам города предложения конференции по улучшению экологии после олимпийского Сочи. Предлагается рассмотреть предложения:

- аналогичные конференции проводить ежегодно;
- провести анализ построенной автодорожной сети и дать оценку её эффективности, многие развязки, следовательно, и эстакады, работают неполноценно;
- строительство высоконагружаемых, гигиеничных полигонов ТБО;
- строительства отстойных прудов поверхностных сточных вод;
- строительство биоочистных мидийных рифов прибрежных морских вод.

Список литературы

1. Воскоњьян В.Г. Пути снижения загрязнения окружающей среды твёрдыми отходами // Успехи современного естествознания. 2006. № 9.
2. Воскоњьян В.Г., Воскоњьян А.В. Помочь Чёрному морю // Успехи современного естествознания. 2007. № 12.
3. Воскоњьян В.Г. Здоровье моря // Фундаментальные исследования. 2005. № 9.
4. Воскоњьян В.Г. Строительство искусственного острова // Современные наукоемкие технологии. 2006. № 8.

Материалы конференции «Экономика и менеджмент»

ТАИЛАНД (Бангкок, Паттайа) 20-30 декабря 2014 г.

Экономические науки

ФОРМЫ ПОощРЕНИЙ, ИМЕЮЩИЕ ДЕНЕЖНЫЙ ЭКВИВАЛЕНТ

Симоненко Н.Н., Симоненко В.Н.

*Комсомольский-на-Амуре государственный
технический университет,
e-mail: simonenko@knastu.ru*

Начало XXI века характерно тем, что в большинстве стран мирового хозяйства между наемными работниками и работодателями укрепились новые отношения, отразившиеся в применяемых **системах вознаграждения труда** [1-3]. В основе вознаграждения труда применяется **базовая система**, обеспечивающая стабильный материальный доход [6], и новые экономические отношения, в которых возросшая конкуренция и необходимость постоянного повышения эффективно-

сти деятельности стимулируют персонал, дополняя базовую и переменную составляющие вознаграждения труда. Это обеспечивает приемлемый уровень материального обеспечения работников и нацеливает их на достижение улучшенных производственных и финансово-экономических показателей деятельности организации.

Применяемая в организации система поощрения персонала должна содержать два важных дополнительных элемента: согласованность и интеграцию. **Согласование** системы поощрения в целом и ее составляющих со стратегией и целями организации направлено на формирование позитивных изменений в поведении персонала. Наличие же в организации нескольких параллельно действующих схем обязывает администрацию вести постоянный анализ их эффектив-

ности и комплексно оценивать всю систему мотивации, действующую в организации. Расширившиеся совокупные возможности для мотивации в виде неденежных форм поощрения могут использоваться как в **системах материального стимулирования**, так и **системах признания заслуг**. Если труд справедливо вознаграждается, то персонал позитивно оценит как выплату в первой системе, так и поощрение – по второй. Между **системами повышения эффективности труда** и **системами признания заслуг** есть различие. Это взаимосвязанные системы: первые задают, что необходимо сделать и мотивируют персонал; а вторые действуют после того, как свершились выдающиеся достижения в труде. Они предназначены для создания образцов для подражания и удержания сотрудников.

Неденежные формы поощрения – это часть общей системы мотивации, способствующей выполнению задач организации, и они уникальны тем, что параллельно решают две задачи: имеют достаточную ценность и привлекательность для персонала к повышению эффективности труда, а также обеспечивают признание, что для современных условий приобретает все большее значение [4]. Эта подсистема требует учета определенных трудностей: недостаточное понимание значения мотивации персонала; преобладание «карательных» мер в системе мотивации персонала; слабый учет ожиданий сотрудников; слабый учет интересов сотрудников; наличие большого временного интервала между получением хорошего результата и поощрением; отсутствие мониторинга системы мотивации; отсутствие поддержки системы мотивации; нестабильность системы мотивации. Выделим главные положения, **подтверждающие применение неденежных форм награждения**.

Первое. Дополнение справедливой системы вознаграждения труда [5]. Обязательное условие – сотрудники понимают, что их труд справедливо вознаграждается. Если это условие не соблюдается, следует сначала исправить систему базового вознаграждения для обеспеченности ее справедливости, а уже затем ставить дополнительные задачи, решение которых будет поощрено неденежными формами награждения. **Второе. Облегчение перехода к системе мотивации в подразделении организации**. Практика подтвердила, что функционирование объективно разработанной **системы повышения эффективности труда** более результативно, если используются неденежные формы награждения. В такой ситуации **систему повышения эффективности** можно дорабатывать и довести до совершенства, не вызывая недовольства среди персонала. Программу неденежного награждения отменить легче, чем любую из схем денежного стимулирования, так как даже невысокая систематическая материальная выплата со временем

входит в состав вознаграждения труда сотрудника, и это затрудняет отмену ошибочно разработанной процедуры. **Третье. Способствование внедрению схем переменной части вознаграждения труда**, ориентированных: на достижение целей; на снижение издержек производства; на рост валовой прибыли. Работники способны выдвигать предложения по снижению издержек производства, повышению валовой прибыли и пр., будучи мотивированными только неденежными формами награждения. При необходимости усиления внимания к конкретному направлению экономии можно внедрить соответствующую программу переменной заработной платы, ориентированную на достижение обозначенной цели. Этого уже будет вполне достаточно, чтобы не вводить комбинированные схемы постановки целей. **Четвертое. Обеспечение общественного признания выдающихся результатов в труде**. Неденежные формы награждения материальны и обладают гораздо большими возможностями для презентации, чем просто деньги (сделаем оговорку, что это относится к условиям, когда персонал получает справедливую заработную плату). Неденежная награда стала иметь для сотрудника и организации большую ценность, чем ее денежный эквивалент. **Пятое. Позитивное влияние на большинство категорий сотрудников организации**. Это касается как предприятий бизнеса, так и государственного сектора. Эффективность неденежных наград заметна и при сочетании с любой действующей схемой стимулирования. В государственном секторе, исключая государственные больницы, значительно реже встречаются ценные подарки, туристические путевки и заработанные отгулы – наиболее значимые формы неденежных наград. Исследователи полагают, что некоторая сдержанность здесь возникает не по причине непринятия данных наград, а в связи с ограниченностью использования данных форм в направлении стимулирования роста производительности труда.

В результате проведения анализа выделены восемь форм неденежного награждения, основные в мировой практике, и еще пять форм, типичных для Российской Федерации.

Таким образом, существует множество форм неденежного награждения, которые позволяют решать вопросы повышения эффективности производства и результативности труда, причем порой – не хуже денег. Часто такое награждение более применимо по сравнению с денежным поощрением, обеспечивая организации большую прибыль на единицу затрат. Система наград за труд имеет необходимую дифференциацию в оплате труда и направлена на повышение уровня заработной платы, главный источник которого – значительное повышение производительности и эффективности труда.

Форма наград	Описание видов формы награждения
1. Ценные подарки	Награда за повышение эффективности труда. Предоставление товаров на выбор из каталога в зависимости от заработанных баллов. Имеют значительную денежную стоимость, превышающую 2% годового заработка. Вариант – сертификат, отовариваемый в розничной сети.
2. Туристические путевки	Туристические поездки, предоставляемые организацией работнику, его семье, группе сотрудников. Стоимость 250-4000 долл. США. Вариант – накапливаемые сертификаты стоимостью 10-100 долл. США за год.
3. Заработанные отгулы	Оплачиваемые нерабочие дни сверх времени по болезни, отпуска или нетрудоспособности, предоставляемыми по трудовому соглашению.
4. Гибкий график работы	Право регулировать свое рабочее время в целях наибольшего удовлетворения личных потребностей. Привлекательность награды возрастает по мере сужения рынка труда и дефицита квалифицированных работников.
5. Социальное одобрение	Проявление знаков уважения, привлечение к поиску решений, учет мнения, профессиональное обучение и др. Их большинство зависит от стиля руководства и демонстрации того, как сотрудник необходим организации.
6. Профессиональное обучение и развитие	Стимулирование возрастает по мере роста желания персонала повышать квалификацию для соответствия запросам рынка труда. Форма эффективна в сфере высоких технологий, где требуется постоянное развитие кадров.
7. Символические награды	Подарки с невысокой стоимостью, вручаемые в знак признания заслуг: значки, настольные календари, бесплатные обеды, головные уборы, выделение мест на автостоянке, членство в консультативных советах и пр.
8. Вознаграждения – признание	Весьма значима категория нематериальных вознаграждений. Элементарные комплименты сотруднику (устно). Упоминания в средствах массовой информации и др.
9. Государственные награды	Золотая звезда «Герой Труда России», звание «Лауреат государственной премии России», ордена и медали, другие почетные звания и пр.
10. Отраслевые награды	Звание «Заслуженный работник отрасли», Награждение Почетной Грамотой отрасли с вручением денежной премии и др.
11. Региональные награды	Занесение на Краевую (Областную) Доску Почета с вручением денежной премии и др.
12. Городские	Занесение на Городскую Доску Почета с вручением денежной премии и др.
13. Награды предприятий	Почетный работник предприятия. Ветеран труда с предоставлением пенсии (частичной) от предприятия и др.

Список литературы

1. Симоненко Н.Н., Симоненко В.Н. Трансформация современных моделей мотивации трудового потенциала // Власть и управление на Востоке России. 2011. № 4. С. 73-81.

2. Симоненко В.Н., Симоненко Н.Н., Старкова Е.Ю. Организационные меры по совершенствованию мотивации персонала организаций // Фундаментальные исследования. 2012. № 11-3. С. 785-789.

3. Симоненко Н.Н., Симоненко В.Н. Современные проблемы экономической науки // Успехи современного естествознания. 2014. № 3. С. 185-187.

4. Симоненко Н.Н., Андреева И.А. Мотивация персонала в формировании конкурентоспособности вуза: монография. Хабаровск: ДВГУПС, 2006.

5. Протченко П.С., Симоненко Н.Н. Реформирование деятельности по управлению персоналом // Власть и управление на Востоке России. 2009. № 1. С. 13-21.

6. Simonenko N.N., Simonenko V.N. Uniform tariff scale in basic component of labour remuneration // International Journal of applied and fundamental research. 2014. № 1. URL: www.science-sd.com/456-24511.