

А.С. Берестовой  
аспирант кафедры "Экономика предприятий"  
Уральский государственный экономический университет  
г. Екатеринбург, Россия

## К ВОПРОСУ О КЛАССИФИКАЦИИ СТИМУЛОВ ТРУДА

Труд человека связан с достижением определённых целей, как личностных, так и корпоративных. Для достижения корпоративных целей необходимо предприятию разрабатывать определённые стимулы для трудовой деятельности работника. Для этого необходимо определиться с тем, что представляют стимулы труда.

Стимул труда в научной литературе определяют по-разному: и как внешний побудитель человека к труду, деятельности (Волковицкая Г.А. [1, с.31], и как рычаг, форма внешнего воздействия на человека для получения желаемых результатов, целей организации (А.А. Данилюк [4, с.119]), в виде побудительной причина заинтересованности в труде (А.Я. Кибанов [7, с.72]) или средства воздействия для побуждения к действиям, определённому поведению (Е.И. Комаров [6, с.44]) или более эффективному труду (Горбачев И.В. [3, с.30]).

Прежде всего, все эти подходы определяет то, что согласно им стимул – это внешняя причина, побуждение человека к труду, определённым действиям или поведению. Таким образом, мы можем определить стимул труда как совокупность внешних факторов, воздействующих на человека и побуждающих его к трудовой деятельности для удовлетворения каких-либо насущных потребностей, а так же целей организации.

Определив стимул труда, рассмотрим также некоторые классификации стимулов труда, разработанные различными авторами и представленные в таблице 1.

Таблица 1

Типы классификаций стимулов труда

Автор	Основные положения
Волковицкая Г.А.	1) по цели воздействия стимула: мотивационные (человек сам заинтересован в достижении целей) и манипулятивные (вынуждают человека); 2) по времени действия: длительное и краткосрочное воздействие; 3) прямые (вознаграждение и взыскание) и косвенные (создание условий труда); 4) осознаваемые или неосознаваемые; 5) внутренние (физическим и психологическим состоянием работника) и внешние (влияние внешней среды) [2, с.251].
Данилюк А.А.	1) направленность действия стимула: поощряющие и наказующие; 2) источники стимулирования: экономические, административные, общественные; 3) интересы субъекта: индивидуальные и групповые; 4) содержание стимулов: материальные (денежные, неденежные) и нематериальные (социальные, моральные, психологические); 5) способ оказания стимулирующего воздействия: прямые и косвенные; 6) периоды действия стимула: опережающие и отсроченные;

<b>Автор</b>	<b>Основные положения</b>
Минева О.К., Арутюнян С.А. и др	7) уровень воздействия: внешние и внутренние; 8) повторяемость: разовые, временные, многоразовые, постоянные; 9) интенсивность воздействия: слабые, средней силы, сильные [4, с.121]. 1) Стиль стимулирования: жесткие, либеральные; 2) Актуализация иерархического уровня потребности: актуальные, перспективные; 3) Направленность: поощрение, порицание; 4) Ресурсы и источники: общественные, административные, экономические; 5) Интерес субъекта: групповые, индивидуальные; 6) Содержание стимулов: материальные, нематериальные; 7) Способ оказания стимулирующего воздействия: прямые, косвенные; 8) Период действия стимулов: отсроченные, опережающие; 9) Уровень воздействия: внешние, внутренние; 10) Повторяемость: постоянные, временные, разовые, многоразовые; 11) Интенсивность: интенсивные, п

<b>Автор</b>	<b>Основные положения</b>
	2) Нематериальные: индивидуальные (почетные грамоты, благодарственные письма, значки) и коллективные поощрения (сопричастность, доска почета, информированность, лучший по профессии, корпоративные вечера, утренники для детей). [10, с.114]
Зайцева Т.В., Черняева Г.В., Батоврина Е.В.	1) Денежные; 2) Социальные льготы; 3) Организационно-административные ресурсы; 4) Стимулы, связанные с трудом, его организацией, содержанием и условиями; 5) Стратификационные; 6) Пространственно-временные; 7) Коммуникационные -стимулы личностного и профессионального развития; 8) Групповые (социально-психологические) [9, с.247].

Рассмотрев классификации стимулов труда, отметим, что они затрагивают различные факторы, стимулирующие работника, но единообразного наличия факторов в них нет. Обобщение позиций ряда авторов позволило представить следующий вариант классификации стимулов труда (таблица 2).

Таблица 2

**Классификация стимулов труда**

<b>Классификационный фактор</b>	<b>Стимулы</b>
Финансовый	Материальные
	Нематериальные
Временной	Краткосрочные
	Долгосрочные
Воздействующий	Наказующие
	Поощряющие
Характеризующий	Прямые
	Косвенные
Количественный	Разовые
	Постоянные
	Периодические
	Временные
Целевой	Принуждающие
	Побуждающие
Личностный	Персональные
	Групповые

В итоге, мы можем выделить 7 классификационных факторов, опираясь на которые классифицировать различные стимулы труда работника.

**Список литературы**

1. Волковицкая Г.А. – Стимулирование труда: критерии качества – Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена №27, том 8, 2007, с. 29-38.
2. Волковицкая Г.А. - Стимулирование труда как метод активизации трудового потенциала - Известия Сочинского государственного университета. 2014. № 2 (30). С. 249-254.

3. Горбачев И.В. – Стимулирование труда как экономическое явление – Челябинский гуманитарий №4 (17), 2011, с.30-34.

4. Данилюк А.А. – Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие. Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2015. 304 с.

5. Зеленев А.Д. - Мотивация трудовой деятельности на малом инновационном предприятии: Монография / А. Д. Зеленев. — М.: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К°", 2014. — 104 с.;

6. Измерение мотивации и стимулирования "человека работающего": Уч. пос./ Е.И.Комаров - 2-е изд. - М.: ИЦ РИОР: НИЦ ИНФРА-М, 2014-251с.

7. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева; Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 524 с.

8. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / О.К. Минева, С.А. Арутюнян и др. - М.: Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 272 с.

9. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие / Т.В. Зайцева, Г.В. Черняева, Е.В. Батоврина; Под ред. проф. В.П. Пугачева - М.: ИНФРА-М, 2014. - 394 с.

10. Рябова М. А. - Оценка взаимосвязи мотивации и нематериального стимулирования труда в эффективном управлении персоналом промышленных предприятий - Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук № 2, 2013, с. 112-116.

© А.С. Берестовой, 2017

**УДК 338**

**Е.М. Егорова**

студент - магистрант

кафедры "Финансы и банковское дело"

Северо - Восточный Федеральный Университет им. М.К. Аммосов

г. Якутск, Россия

## **АНАЛИЗ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)**

В настоящее время финансирование региональных проектов и программ, обеспечивающих экономическое развитие региона за счет собственных средств, практически не представляется возможным. Так, привлечение инвестиций в экономику региона является весьма актуальной задачей для достижения его стабильного и интенсивного социально- экономического развития. Республика Саха (Якутия) является самым крупным субъектом РФ, обладающим богатейшим природно-сырьевыми ресурсами, в связи с чем считается одним из наиболее инвестиционно-привлекательных российских регионов. Но, согласно оценке российского рейтингового агентства [1], в 2015 г. инвестиционный рейтинг Республики Саха (Якутия) составлял "3В1" (пониженный потенциал – умеренный риск). С 2010 по 2015 гг. ранги составляющих инвестиционного риска и потенциала изменялись, но на протяжении