

СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА: В ПРОШЛОМ И НАСТОЯЩЕМ

*Ашмаров И.А., кандидат экономических наук, доцент,
Воронежский государственный институт искусств (ВГИИ)*

Аннотация: в статье, выполненной в предметных рамках социологии труда, представлены некоторые основные отечественные и зарубежные концепции стратегического стимулирования труда. Социология труда является важным дополнением экономики труда, исследующих труд и процессы труда во всех их возможных проявлениях. Кроме того, в работе также выделены основные формы стимулирования труда персонала предприятия (фирмы), которые могут представлять практический интерес для руководящих работников, выполняющих важную функцию управления персоналом.

Ключевые слова: труд, стимулирование труда, концепции стимулирования труда, социология труда

Введение

Стимулирование труда является методом управления, который дополняет административно-правовые методы, и представляет собой совокупность мер, направленную на улучшение деловой активности сотрудника и, как следствие, на повышение эффективности труда. Методы стимулирования персонала могут быть разнообразными и зависят от проработанности системы стимулирования на предприятии, общей системы управления и особенностей деятельности организации.

В основе действий каждого человека лежат мотивы, стимулы и потребности. А. Маслоу в своей теории рассматривал потребности как осознанное отсутствие чего-либо. Стимулы выступают в качестве внешнего побуждения к действию, причиной которого является интерес работника в вознаграждении за свой труд, приобретении самоуважения, возможности учиться, получении новых навыков и знаний. На предприятии стимулирование выступает в качестве основных носителей интересов работников. Комплекс мероприятий направленных на мотивирование отдельных сотрудников и трудового коллектива оказывает значительное влияние на качество выполняемой работы, результативность действий персонала.

К основным формам стимулирования работников предприятий относится заработная плата, характеризующая оценку вклада работника в результаты деятельности предприятия. Уровень оплаты труда может зависеть как от результатов хозяйственной деятельности предприятия, так и от его кадровой политики. Формы материального вознаграждения должны быть конкурентоспособны и сопоставимы с оплатой труда на других предприятиях отрасли. Несправедливая система вознаграждения может вызвать у работника неудовлетворенность способами определения и распределения доходов и привести к снижению уровня производительности.

В любой организации труд, затраченный конкретным исполнителем, выражается количеством отработанного времени или объемом произведенной продукции, выполненных работ или оказанных услуг. В зависимости от того, в каких экономических показателях измеряются затраты или результаты труда, принято различать повременную и сдельную формы заработной платы. Сдельная форма применяется там, где можно установить однозначную зависимость между объемом произведенной продукции и количеством затраченного труда каждого рабочего или группы рабочих. При простой повременной системе размер оплаты зависит от тарифной ставки работника и количества отработанного времени. За производительность выше нормы в форме сдельного приработка предусмотрены надбавки.

Социальные выплаты, доплаты за неблагоприятные условия труда, предоставление права на гибкий график, увеличение продолжительности отпусков являются мерами эффективного воздействия, направленного на стимулирование трудовой деятельности. Надбавки и доплаты учитывают производственные и социальные характеристики труда, которые объективно не зависят от работника. Внутрифирменные льготы предполагают полную или частичную оплату организацией расходов во время работы, медицинских услуг, предусматривают страхование на случай длительной потери трудоспособности.

Сочетание моральных и материальных является одним из важнейших принципов. Большое значение имеют мероприятия, повышающие содержательность труда, самостоятельность и ответственность работника, стимулирующие его квалификационный рост. В последние годы широкое распространение получило привлечение сотрудников к участию в прибылях и в акционерном капитале, призванные повысить мотивацию персонала. Вознаграждение за труд или компенсация затраченных усилий играет существенную роль в привлечении на предприятия трудовых ресурсов. При

этом деление стимулов на материальные и нематериальные представляется весьма условным. Так, премия работнику, связанная с результатами его работы и получением организацией дополнительной прибыли, может выступать как акт признания работодателем заслуг работника, а не только в качестве вознаграждения.

Нематериальные стимулы условно можно поделить на социальные, моральные, социально-психологические. Социальные стимулы связаны с перспективами продвижения по карьерной лестнице, возможностью заниматься престижными видами труда. Моральные стимулы реализуют потребность сотрудника в самоутверждении, уважению со стороны коллектива и способствуют публичному признанию его заслуг. Социально-психологические стимулы предполагают создание благоприятной атмосферы, устранение статусных административных и психологических барьеров между руководством и подчиненными, развитие доверия и взаимопонимания внутри коллектива.

Мероприятия по повышению мотивации труда позволяют эффективно использовать трудовой потенциал предприятия и повысить его конкурентоспособность. В условиях глобализации происходит переход от простого стимулирования труда на предприятии к концепции стратегического стимулирования труда. Процессы стимулирования рассматриваются в качестве самостоятельной стратегии, способной повлиять на долгосрочные результаты деятельности организации. Стимулирование труда представляет собой «управление формированием конкурентоспособного трудового потенциала организации с учетом происходящих и предстоящих изменений во внутренней и внешней среде, позволяющих организации выживать, развиваться и достигать своих целей в долгосрочной перспективе» [13].

Конкурентоспособность организации обеспечивается за счет высокого уровня профессионализма и компетентности, личностных качеств, инновационного и мотивационного потенциала работников.

Стратегическое стимулирование труда в современных условиях позволяет решать следующие долгосрочные задачи:

1. Обеспечение организации необходимым трудовым потенциалом;
2. Формирование внутренней среды организации таким образом, чтобы внутриорганизационная культура, ценностные ориентации, приоритеты в потребностях стимулировали воспроизводство и реализацию трудового потенциала;
3. Разрешение основных проблем, связанных с функциональными и организационными структу-

рами управления компании, в том числе проблемами стимулирования труда;

4. Разрешение основных противоречий в вопросах централизации-децентрализации стимулирования труда организации. Одна из основ стратегического управления – разграничение полномочий и задач организации. Применение принципов стратегического управления в управлении персоналом означает концентрацию вопросов стратегического характера в службах стимулирования труда;

5. Развитие и поддержание гибкости организационных структур.

Классическим субъектом стратегического стимулирования труда выступает служба стимулирования труда организации. Объектом может быть как совокупный трудовой потенциал организации, так и политика в отношении персонала, технологии и методы управления. Среди отечественных специалистов, в научных работах которых отражены аспекты стимулирования труда и предложены различные модели выбора кадровой стратегии, можно назвать Т.С. Балуюеву, О.Н. Громову, Л.И. Евенко, А.П. Егоршина, Б.Л. Еремина, Дж. Иванцевича, А.Я. Кибанова, М.Б. Курбатову, А.А. Лобанова, И.В. Лобова [4], М.И. Магуру, В.И. Маслова [6], С.И. Самыгина, С.В. Шекшни и других. В настоящее время остаются мало исследованы трудовые отношения в предпринимательских структурах, недостаточно изучены организационные аспекты, позволяющие выработать стратегический план стимулирования труда в соответствии со стратегией развития организации.

1. Зарубежные концепции стимулирования труда

Стимулирование труда впервые появилось именно в зарубежной науке и восходило к доинструментальным теориям, а затем получило теоретическое осмысление на базе уже получивших развитие идей научной организации труда и менеджмента Тейлора. В 1911 году Ф.У. Тейлор в своей работе «Принципы научного менеджмента» изложил собственный опыт применения новых методов организации труда рабочих. Его подход к организации рутинного физического труда вызвал огромный интерес научной общественности и положил начало поискам способов научно обоснованной рационализации трудовых процессов путем тщательного изучения и проектирования приемов и методов труда, использования хронометражных наблюдений, улучшения организации рабочих мест, установления режимов труда и отдыха и других мер.

Тейлор стремился улучшить промышленную эффективность, он был одним из первых консультантов по управлению. Новаторские идеи Тейлора

по применению технических принципов к работе, выполненной на заводе, позволили повысить промышленную эффективность производства.

Научное руководство Тейлора состояло из следующих принципов:

1. Разработка оптимальных методов выполнения работы на базе научного изучения затрат времени, движений, усилий;

2. Абсолютное следование разработанным стандартам;

3. Подбор, обучение и расстановка рабочих на те рабочие места и задания, где они могут дать наибольшую пользу;

4. Оплата по результатам труда: меньше результаты – меньше оплата; больше результаты – больше оплата;

5. Использование функциональных менеджеров, осуществляющих контроль по специализированным направлениям;

6. Поддержание дружеских отношений между рабочими и менеджерами с целью обеспечения возможности осуществления научного управления [8].

Только путем принудительной стандартизации методов, обеспечения соблюдения условий труда может быть гарантирована эффективность действий работника. Обязанность по внедрению новых стандартов лежала на управлении предприятием. Рабочие должны были быть выбраны надлежащим образом для каждой задачи. Тейлор намеревался увеличить различие между умственной работой и ручным трудом. Внедрение его системы часто вызывало возмущение у рабочих. С разделением труда, которое стало на предприятиях обычным делом, рабочие потеряли чувство связи с производством. Хотя Тейлор имел в основном негативный взгляд на профсоюзы и считал, что они только привели к снижению производительности, его работники смогли зарабатывать значительно больше, чем те, кто работал на предприятиях, на которых научное руководство не использовалось.

Тейлоризм возник и оформился как теория научного управления, направленная на повышение производительности труда. Тейлор признал различия между рабочими, подчеркнул необходимость выбора подходящего человека для правильной работы. Другие мыслители предложили больше идей о роли, которую играют рабочие. Распространение получили идеи учета индивидуальных потребностей рабочего. В 1930-х годах в США развивалась Школа управления человеческими отношениями, подвергавшая критике концепцию «экономического человека» А. Смита.

Психолог Э. Мейо начал изучение проблем мотивации психологическими методами. Сегодняшние методы поиска эффективности включают ува-

жение к работникам и удовлетворение их потребностей.

В современных условиях стало возможным говорить о становлении такого научного направления, как стратегическое стимулирование труда или человеческими ресурсами. Важная отличительная особенность стратегии заключается в том, что посредством стимулирования осуществляются деловые стратегии организации [1]. Стратегическое стимулирование труда представляет собой планирование преемственности для обеспечения замены персонала, занимающего руководящие должности.

Современные подходы к стимулированию труда выделяют следующие принципы:

- ориентация на стратегический подход к стимулированию труда;

- подход к работнику как решающему фактору эффективности и конкурентоспособности организации;

- экономическая целесообразность инвестиций в формирование и развитие человеческих ресурсов;

- социальное партнерство и демократизация управления;

- обогащение труда и повышение качества трудовой жизни;

- непрерывное обучение и развитие человеческих ресурсов;

- профессионализация стимулирования труда [21].

Организации движутся от формализованных систем планирования к более неформальным и гибким системам, основывающихся на межличностных связях и взаимоотношениях [18]. Многообразие научных школ, изучающих проблему стимулирования труда, можно условно разделить на несколько групп. В соответствии с концепцией «стратегической субординацией» персонал является одним из ресурсов, непосредственно определяющим конкурентоспособность компании на рынке. Вторая группа разделяет положения концепции «стратегического доминирования», основной задачей которой является создание компетенции персонала посредством построения обучающей модели развития сотрудников, необходимой для применения знаний на практике.

Третья концепция «стратегического паритета» направлена на совокупность требований к персоналу и уровню эффективности его работы. Другие западные теоретики, такие как А. Тауберт и Сьюзан Хитфилд, рассматривают стимулирование труда в рамках теории интеллектуального капитала [20]. Л. Эдвинсон и М. Мэлоун определяют его в качестве «скрытых условий развития». Он состоит из совокупности знаний, практических навыков, творческих способностей работников

предприятия, которые позволяют сотрудникам компании реализовать свой производственный потенциал [16]. Во главу угла деятельности современных компаний за рубежом ставится человеческий капитал. Концепция управления человеческим капиталом базируется на привлекательности работодателя. По мнению Й.П. Хейзбрука, стимулирование труда существенным образом влияет на достижение успехов в бизнесе [19].

2. Отечественные концепции стимулирования труда

Отечественные концепции стимулирования труда персонала имели два основных первоисточника своего возникновения и развития. К первому можно отнести теоретические представления об организации и нормировании труда в советской политэкономии и организации промышленного производства. Вторым источником послужили идеи и разработки западных концепций управления человеческими ресурсами и человеческим капиталом.

В первые годы советской власти крупным отечественным теоретиком в области организации труда был профессор О.А. Ерманский. Широкую известность получили его научные произведения «Система Тейлора», «Научная организация труда и производства и система Тейлора», «Теория и практика рационализации», переведенные на многие иностранные языки. По его мысли, проблема научной организации труда «представляет собой редкое сочетание глубокого теоретического интереса с практическим значением остро актуальной задачи» [12]. Вопросы организации труда, повышения его производительности должны были встать в центр политики новой власти. «Производительность труда, – писал В.И. Ленин, – это, в последнем счете, самое важное, самое главное для победы нового общественного строя» [3].

В Советском Союзе тейлоризм и методы массового производства Генри Форда стали влиятельными в первые годы его существования. Тем не менее, внедрение идей Фредерика Тейлора сталкивалось с определенными трудностями. Поскольку работа была настолько неритмична, рациональный менеджер нанимал больше рабочих, чем ему нужно для того, чтобы иметь достаточно возможностей. Из-за продолжающейся нехватки рабочей силы руководство с удовольствием платило нужным работникам больше нормы путем присваивания им более высокого уровня квалификации. Согласно большевистским воззрениям, народные массы сами на практическом опыте должны были прийти к убеждению, что уровень их благосостояния зависит от дисциплинированности собственного труда. Профсоюзы должны отвечать за политику в области стимулирования труда путем

заключения коллективных договоров между администрацией и рабочими организациями.

Теоретические положения марксизма о свободном творческом созидательном труде и «творческой инициативе масс» на благо общества в российских условиях не имели под собой практической основы. Попытка создать культ труда вступала в противоречие с народными представлениями о работе как о тяжелой, тягостной доле. Объявленная большевиками свобода для рабочих и крестьян нередко вела к желанию рабочих не выполнять прямые обязанности, необходимые для организации производства, обеспечивающей жизнедеятельность общества.

Кодекс законов о труде, в котором за всеми трудоспособными гражданами признавалось право на труд, закреплял трудовую повинность. В кодексе прописывались мероприятия большевиков в области регулирования и охраны труда. Предложенные меры по организации трудовой дисциплины и увеличения производительности труда, которая ставила в зависимость материальное благосостояние рабочих от нормы выработки, уступили место уравнилельным тенденциям. Упор делался на рост производительности, главным условием которого провозглашались рационализация и интенсификация труда. Причиной неэффективного использования побудительных мотивов в увеличении производительности труда стало отсутствие самостоятельности предприятий в вопросах стимулирования. Частичные ставки не являлись стимулирующей заработной платой, но были способом оправдания предоставления работникам того, что они должны получать. Политика стимулирования свелась к совершенствованию структуры заработной платы в различных отраслях и по профессиям.

В 1920-е годы в СССР были созданы научные учреждения, призванные внедрять новые формы труда, среди которых – Центральный институт труда (ЦИТ), Институт техники управления (ИТУ) и др.

Один из основоположников движения научной организации труда в нашей стране А.К. Гастев выступал за рационализацию технологических процессов и освобождение квалифицированных рабочих от вспомогательных операций как главного способа повышения производительности. Основная рационализация, предложенная Тейлором, была невозможна из-за технической отсталости рабочего класса, недостаточным уровнем квалификации.

Нормы труда, установленные в годы военного коммунизма, позволяли рабочим легко перевыполнять их. Стимулирование оплатой стало главным методом повышения производительности

труда. Препятствием был невысокий уровень покупательной способности граждан. Однако провозглашение курса на индустриализацию, переход к плановой экономике и свертывание НЭПа повлекло за собой перемены в области отношений на производстве. В 1929 году началась кампания по развертыванию массового социалистического соревнования, для поддержания которого предусматривалось премирование работников за лучшие показатели, достигнутые по результатам трудовой деятельности, применение формы морального и общественного поощрения. Введение норм карточного снабжения, исходя из личного вклада работника, в области труда представляли собой сочетание методов принуждения и материального стимулирования.

В 1920-х и 1930-х годах в концепции пятилетнего плана и централизованной плановой экономики можно проследить влияние тейлоризма на советское мышление. В годы предвоенных пятилеток получила распространение система принудительного труда, связанного с осуществлением задач индустриализации страны. В отличие от ударничества первой пятилетки, делавшего упор на коллективные успехи, пример А. Стаханова связал идею социалистического соревнования с индивидуальными трудовыми достижениями. Будучи диаметрально противоположными систематическому подходу Тейлора, принципы стахановского движения оказались контрпродуктивными.

Сегодня стимулирование труда выросло в самостоятельное направление экономической науки благодаря тому, что имело своим первоисточником концепцию научной организации труда. Представления о том, что персоналом нужно управлять, не были присущи советской экономической науке. В отечественной науке получил распространение взгляд на труд как на объективную данность, которую необходимо было организовать. Так, под организацией труда понималась система мер, «обеспечивающих соответствующую расстановку людей в процессе производства, включающую разделение и кооперацию, методы и приемы, нормирование и стимулирование, а также организацию рабочих мест и необходимые условия труда» [17].

Концепция научной организации труда (НОТ) в промышленном производстве, основанная на достижениях науки и передовом опыте, систематически внедряемых в производство, стала логическим продолжением концепции организации труда, обеспечивая непрерывное повышение производительности работника и постепенное превращение труда в жизненную потребность человека [17].

Видным деятелем в области научной организации труда и производства, выдающимся исследо-

вателем и организатором науки, автором свыше двухсот научных работ был А.К. Гастев. В Советском Союзе Гастев пропагандировал тейлоризм и продолжал продвигать эту систему управления трудом до своего ареста в 1939 году. Основные научные труды А.К. Гастева: «Как надо работать» (1921), «Трудовые установки» (1924), «Нормирование и организация труда» (1929), «Научная организация труда» (1935). А. К. Гастев был самостоятельным ученым и писателем. Но главным его «произведением» стал созданный им в 1920 г. Институт труда при ВЦСПС, преобразованный в 1921 г. в Центральный институт труда (ЦИТ).

Основные теоретические и практические задачи, которые решались на предприятиях в рамках научной организации труда, представляли собой следующие, а именно:

1. Усовершенствование форм разделения труда;
2. Улучшение организации рабочих мест;
3. Рационализация методов труда;
4. Оптимизация нормирования труда;
5. Подготовка рабочих кадров [10].

В 1990-е годы произошел кардинальный поворот от концепции научной организации труда к новым концептуальным подходам, в рамках которых стимулирование труда рассматривалось как самостоятельная профессиональная деятельность в системе управления предпринимательскими структурами. Проблема постоянного развития сотрудников и повышения их профессиональной компетентности является одной из самых актуальных и важных. Одним из аргументов в пользу необходимости развития персонала является гарантия повышения конкурентоспособности организации [9]. Обучение своих кадровых работников позволяет организации решать проблемы, связанные с новыми направлениями деятельности [5].

В отечественной научной литературе сегодня можно выделить несколько основных направлений в области стимулирования труда, поддерживаемых учеными и практиками. Прежде всего, сохраняет свое влияние традиционный подход к стимулированию труда, который рассматривает эту деятельность в рамках концепции научной организации труда и ставит на первое место увеличение производительности труда на предприятии. По мнению представителей данной концепции, труд и трудовая деятельность берет свое начало из личностных ценностей и мотивов [14, 15].

Подход к стимулированию труда как управлению человеческими ресурсами нашел свое выражение в основных тенденциях кадрового менеджмента [7]. Выработывая стратегию управления кадрами, необходимо учитывать не только желания и планы руководства организации, но и интересы сотрудников. Осуществляя стимулирование

труда, важнейшей задачей становится обеспечение организацию кадрами и эффективное их использование.

В настоящее время активно формируется концептуальный подход отечественных ученых к стимулированию труда как интеллектуальному капиталу организации и предприятия [2], [11].

В современных социально-экономических условиях высококвалифицированные человеческие ресурсы, заинтересованные в результатах своей деятельности и совершенствовании профессиональных навыков, становятся решающим фактором.

Заключение

Зарубежные концепции стимулирования труда имеют относительно недавнюю историю своего возникновения и развития. Предложенная классификация на несколько групп является весьма условной и, вероятно, в ближайшем будущем претерпит существенные изменения. Согласно теоретико-методологическим подходам современных

западных авторов, стимулирование труда рассматривается, с одной стороны, как управление человеческими ресурсами организации, а, с другой стороны, как управление человеческим капиталом. Обозначенные подходы не столько противоречат, сколько дополняют друг друга.

Создать человеческий капитал в организации невозможно без наличия развитых человеческих ресурсов. Человеческие ресурсы служат реальной основой и действительной базой для создания и накопления человеческого капитала организации. Стратегические подходы к стимулированию труда персонала организации позволяют достичь долгосрочных перспективных целей и задач, чтобы реализовать стратегию управления конкретным предприятием. Без подходов организации к управлению своим персоналом невозможно достижение далеко идущих целей и задач, которые ставят сегодня руководители современных компаний и корпораций.

Литература

1. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами. М.: Инфра-М, 2002. 328 с.
2. Дайнеко В.Г. Экономическая сущность интеллектуального капитала и процесса его накопления // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2004. №1. С. 5 – 9.
3. Ленин В.И. ПСС. Т. 39. 21 с.
4. Лобова И.В. Организационно-методическое обеспечение разработки стратегии стимулирования труда промышленного предприятия. Кострома, 2005. 165 с.
5. Магура М.И., Курбатов М.Б. Обучение персонала как конкурентное преимущество. М.: ООО Журнал «Стимулирование труда», 2004. 216 с.
6. Маслов В.И. Стратегическое стимулирование труда в условиях эффективной организационной культуры: учебник. М.: «Финпресс», 2004. 288 с.
7. Маслов В.И. Стратегическое стимулирование труда в XXI веке. М., 2002.
8. Маслов В.И. Концептуальные установки менеджмента // Менеджмент в эпоху глобализации: Сб. статей. [Электронный ресурс]. URL: <http://diplomart.ru/library/10015-0162-0813-02950.html> (дата обращения: 23.11.2018)
9. Музыченко В.В. Стимулирование труда. Лекции: учебник для студентов вузов. М.: Издат. центр Академия, 2003. С. 280 – 319.
10. Научная организация труда [Электронный ресурс]. URL: http://ru.wikipedia.org/wiki/Научная_организация_труда (дата обращения: 23.11.2018)
11. Николаева Ю.Р. Роль управленческого труда в развитии интеллектуального капитала фирмы // Экономинфо. 2009. №12. С. 40 – 41.
12. Рассел Дж., Кон Р. Ерманский, Осип Аркадьевич. М.: VSD, 2013. 132 с.
13. Стимулирование труда организации / Под ред. А.Я. Кибанова. М. Инфра-М, 2001. С. 202.
14. Ткаченко С.В. Теоретические основы построения организационной структуры системы стимулирования труда в предпринимательской деятельности // Альманах современной науки и образования. 2009. №3 (22). С. 170 – 171.
15. Шпак А.А. Повышение производительности труда посредством мотивации сотрудников // Научная перспектива. 2011. №6. С. 31 – 33.
16. Эдвинсон Л., Мэлоун М. Интеллектуальный капитал. Определение истинной стоимости компании // Новая постиндустриальная волна на Западе. М., 1999. С. 434.
17. Экономика и организация промышленного производства: учеб. пособие / Ред. коллегия: М.Н. Тимохин и др. М.: Мысль, 1977. С. 270.
18. Hamel G. and Prahalad C. Strategic Intent // The Craft of General Management. 1991. P. 144 – 161.

19. Hasebrook J.P. *Managing personnel based on values – safeguarding future vi-ability* [Электронный ресурс]. URL: <http://www.zeb.se/en/services/human-capital/human-capital-management/personnel-planning-and-deployment.html> (дата обращения: 23.11.2018)
20. Heathfield S.M. *How to Do Human Resources Strategic Planning. Basic Information about How to Plan Your Human Resources Department Function* [Электронный ресурс]. URL: <http://humanresources.about.com/od/humanresourcesstrategic/tp/human-resources-strategic-planning.htm> (дата обращения: 23.11.2018)
21. *Strategic Information Technology Plan. United States Office of Personnel Management. February 2014.* [Электронный ресурс]. URL: <http://www.opm.gov/about-us/budget-performance/strategic-plans/strategic-it-plan.pdf> (дата обращения: 23.11.2018)

References

1. Armstrong M. *Strategicheskoe upravlenie chelovecheskimi resursami*. M.: Infra-M, 2002. 328 s.
2. Dajneko V.G. *Ekonomicheskaya sushchnost' intellektual'nogo kapitala i processa ego nakopleniya* // *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika i upravlenie*. 2004. №1. S. 5 – 9.
3. Lenin V.I. *PSS*. T. 39. 21 s.
4. Lobova I.V. *Organizacionno-metodicheskoe obespechenie razrabotki strategii stimulirovaniya truda promyshlennogo predpriyatiya*. Kostroma, 2005. 165 s.
5. Magura M.I., Kurbatov M.B. *Obuchenie personala kak konkurentnoe preimushchestvo*. M.: OOO ZHurnal «Stimulirovanie truda», 2004. 216 s.
6. Maslov V.I. *Strategicheskoe stimulirovanie truda v usloviyah effektivnoj organizacionnoj kul'tury: uchebnik*. M.: «Finpress», 2004. 288 s.
7. Maslov V.I. *Strategicheskoe stimulirovanie truda v XXI veke*. M., 2002.
8. Maslov V.I. *Konceptual'nye ustanovki menedzhmenta* // *Menedzhment v epohu globalizacii: Sb. statej. [Elektronnyj resurs]*. URL: <http://diplomart.ru/library/10015-0162-0813-02950.html> (data obrashcheniya: 23.11.2018)
9. Muzychenko V.V. *Stimulirovanie truda. Lekcii: uchebnik dlya studentov vuzov*. M.: Izdat. centr Akademiya, 2003. S. 280 – 319.
10. *Nauchnaya organizaciya truda* [Elektronnyj resurs]. URL: http://ru.wikipedia.org/wiki/Nauchnaya_organizaciya_truda (data obrashcheniya: 23.11.2018)
11. Nikolaeva YU.R. *Rol' upravlencheskogo truda v razvitii intellektual'nogo kapitala firmy* // *Ekonominfo*. 2009. №12. S. 40 – 41.
12. Rassel Dzh., Kon R. *Ermanskiy, Osip Arkad'evich*. M.: VSD, 2013. 132 s.
13. *Stimulirovanie truda organizacii / Pod red. A.YA. Kibanova*. M. Infra-M, 2001. S. 202.
14. Tkachenko S.V. *Teoreticheskie osnovy postroeniya organizacionnoj struktury sistemy stimulirovaniya truda v predprinimatel'skoj deyatelnosti* // *Al'manah sovremennoj nauki i obrazovaniya*. 2009. №3 (22). S. 170 – 171.
15. SHpak A.A. *Povyshenie proizvoditel'nosti truda posredstvom motivacii sotrudnikov* // *Nauchnaya perspektiva*. 2011. №6. S. 31 – 33.
16. Edvinson L., Meloun M. *Intellektual'nyj kapital. Opredelenie istinnoj stoimosti kompanii* // *Novaya postindustrial'naya volna na Zapade*. M., 1999. S. 434.
17. *Ekonomika i organizaciya promyshlennogo proizvodstva: ucheb. posobie / Red. kollegiya: M.N. Timohin i dr.* M.: Mysl', 1977. S. 270.
18. Hamel G. and Prahalad C. *Strategic Intent* // *The Craft of General Management*. 1991. P. 144 – 161.
19. Hasebrook J.P. *Managing personnel based on values – safeguarding future vi-ability* [Elektronnyj resurs]. URL: <http://www.zeb.se/en/services/human-capital/human-capital-management/personnel-planning-and-deployment.html> (data obrashcheniya: 23.11.2018)
20. Heathfield S.M. *How to Do Human Resources Strategic Planning. Basic Information about How to Plan Your Human Resources Department Function* [Elektronnyj resurs]. URL: <http://humanresources.about.com/od/humanresourcesstrategic/tp/human-resources-strategic-planning.htm> (data obrashcheniya: 23.11.2018)
21. *Strategic Information Technology Plan. United States Office of Personnel Management. February 2014.* [Elektronnyj resurs]. URL: <http://www.opm.gov/about-us/budget-performance/strategic-plans/strategic-it-plan.pdf> (data obrashcheniya: 23.11.2018)

STIMULATING LABOUR: IN THE PAST AND IN THE PRESENT

*Ashmarov I.A., Candidate of Economic Sciences (Ph.D.), Associate Professor,
Voronezh State Institute of Arts (VSIA)*

Abstract: the article, made in the subject framework of the sociology of labour, presents some of the main domestic and foreign concepts of strategic labour incentives. The sociology of labour is an important addition to the labour economy, exploring labour and labour processes in all their possible manifestations. In addition, the work also highlighted the main forms of labour incentives for the personnel of an enterprise (company), which may be of practical interest for managers who perform an important function of personnel management.

Keywords: labour, labour stimulation, concepts of labour stimulation, sociology of labour