

**НЕМАТЕРИАЛЬНЫЕ МЕРЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ  
ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЛИЦ,  
РАБОТАЮЩИХ В ЛЕГКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

**INTANGIBLE MEASURES TO PROMOTE  
THE LABOR ACTIVITY OF PERSONS  
WORKING IN THE LIGHT INDUSTRY**

*A.S. БАКАЕВА, С.Н. МАМЕДОВ, И.В. ПОГОДИНА*

*A.S. BAKAEVA, S.N. MAMEDOV, I.V. POGODINA*

**(Владимирский государственный университет  
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых)**

**(Vladimir State University named after Alexander and Nikolai Stoletovs)**

E-mail: bakaeva.1912@mail.ru; sabir-40@mail.ru; irinapogodina@mail.ru

*В статье предлагаются методы нематериальной мотивации, которые могут быть применены в текстильной отрасли. Делается вывод об обоснованности расширения нематериальной мотивации в настоящее время.*

*The article suggests methods of non-material motivation that can be applied in the textile industry. A conclusion is made about the validity of the expansion of non-material motivation at the present time.*

**Ключевые слова:** текстильная промышленность, мотивация, нематериальные стимулы.

**Keywords:** textile industry, motivation, intangible incentives.

Успех организации во многом зависит от уровня производительности ее сотрудников, который в свою очередь связан с личными способностями и мотивацией. На фоне экономического спада, повышения цен, снижения уровня заработной платы, уменьшения экономической и деловой активности, снижения покупательской способности населения многие работодатели все чаще задумываются о способах побуждения работников к эффективному труду без ущерба для производства и бюджета предприятия. Вариации методов нематериального стимулирования становятся весьма актуальными.

Нематериальное поощрение регулируется Трудовым кодексом РФ (ст. 191) не подробно: работодатель объявляет благодарность, награждает почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии [8].

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового

распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

Анализ современного состояния легкой промышленности показал, что при наличии положительных тенденций в ее развитии остаются проблемы, негативно влияющие на ее экономический рост и финансовую устойчивость. Одной из основных проблем, требующих решения, является социальная и кадровая проблема, проявляющаяся в дефиците высококвалифицированных специалистов, управленческих кадров, основных и вспомогательных рабочих.

Для обеспечения стабильности кадрового состава и привлечения молодых специалистов необходимо создать благоприятную среду, в том числе разработать систему нематериального стимулирования.

Некоторые нормативные правовые акты, как российские, так и международные, принятые в советское время относительно установления различных видов нематериального стимулирования работников легкой промышленности, не потеряли своей актуальности и не отменены до сих пор.

Так, в Женеве 22 июня 1937 г. была принята Конвенция № 61 "О сокращении рабочего времени в текстильной промышленности". В ней указывалось, что к лицам, занятым на любом предприятии, в любом филиале, которые отвечают условиям, определенным в ст. 1 Конвенции, применяется принцип о сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю [4].

В 1957 г. по согласованию с ВЦСПС были приняты Типовые правила внутреннего трудового распорядка, которые предусматривали занесение в Книгу почета и на Доску почета портрета лучшего работника. Позже, в 1984 г., были также разработаны Типовые правила внутреннего распорядка, которые содержали аналогичную норму [5]. Данный вид нематериального поощрения не потерял своей актуальности на современном этапе развития трудовых отношений и используется предприятиями легкой промышленности.

В целях улучшения условий труда в производственных объединениях и на предприятиях текстильной, кожевенной, обувной и других отраслей легкой промышленности, повышения эффективности использования трудовых ресурсов и обеспечения выполнения задач по дальнейшему увеличению производства и повышению качества товаров народного потребления ЦК КПСС и Советом Министров СССР было принято Постановление от 01.03.1982 № 165 [6]. В пункте "в" ст. 14 предполагалось выделять для работников указанных организаций в первую очередь жилье, места в детских дошкольных учреждениях, улучшать организацию общественного питания, торговли и бытового обслуживания.

В подавляющем большинстве наших ежедневных действий мы руководствуемся привычками, установленными мотивационными процессами, которые были активны много лет назад.

На наш взгляд, в сфере легкой промышленности актуально расширить перечень поощрений, данный в Трудовом кодексе РФ и указанных выше нормативных актах, дополнив его новыми, требующими небольших затрат со стороны работодателя, но заметно стимулирующих работников. Рекомендации исследователей и практиков должны обеспечить общую платформу для различных предприятий текстильной промышленности. Полезным будет и обращение к зарубежному опыту [3], [9].

Одним из видов поощрений является публикация о работнике в газете, журнале, каталоге организации. В указанных изданиях можно описывать не только продукцию, выпускаемую предприятием, а также жизнедеятельность самой организации, рассказывать о "передовиках производства" и их достижениях, трудовых династиях. Аналогом печатного издания может быть сайт предприятия.

В легкой промышленности поощрение работников основано на перевыполнении планов, то есть изготовлении определенного количества продукции за некоторое время. Хорошим стимулом для лучших работников будет гибкий график работы. Несомненно, данные условия не должны влиять на производительность.

Работодателям не следует забывать и о личных праздниках работников (например, день рождения). При этом возможно не только устное поздравление от всего коллектива, но и вручение небольшого подарка в виде цветов или памятного сувенира и сообщение о данном событии на информационном (праздничном) стенде.

Нематериальная мотивация может быть направлена на обучение сотрудников, например, направление на тренинги, семинары, конференции. Последнее даст работникам возможность не только "сменить обстановку", но явно будет способствовать повышению качества производимой продукции, а также поможет в освоении новых технологий и материалов.

Отметим, что нематериальное стимулирование тоже требует от организации финансовых затрат. Однако эти суммы меньше, чем средства, которые направлялись бы на

регулярное повышение зарплаты всем сотрудникам или выплаты премий по итогам года. В основном нематериальные стимулы – это разовые мероприятия, не требующие ежемесячных вложений [1]. Лишь небольшой перечень мотивационных мероприятий не требует материальных затрат от работодателя. К таким, в частности, относится доступ работников к принятию решений.

## ВЫВОДЫ

Мотивация – это процесс стимулирования трудовой деятельности, направленный на достижение определенных целей и задач организации в любой сфере производства. Работодатель должен проявлять заботу в отношении своих сотрудников, используя при этом различные виды стимулов и поощрений. Учитывая специфику предприятий легкой промышленности, необходимым и эффективным будет использование разнообразных видов нематериального стимулирования. Резюмируя возможные стимулы в легкой промышленности, следует учитывать, что мотивация – это психологическая, а не логическая категория, это эмоциональный процесс, и в основном бессознательный.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Безрукова Н.А. Нематериальная мотивация сотрудников учреждения // Руководитель автономного учреждения. – 2018, № 3. С. 69...78.
2. Бузова О.А. Человеческий капитал как фактор роста экономики страны и технологического обновления производства // Изв. вузов. Технология текстильной промышленности. – 2017, № 2.
3. Картикеян Г.Б. д-р, МалатиШури д-р К.П. и г-н Картикеян М.Б. Исследование мотивации работников на текстильных заводах в Коимбаторе // New Cloth Market. - March 2010. - Режим доступа: <http://www.fibre2fashion.com/industry-article/4762/a-study-on-employees-motivation-in-textile-mills-in-coimbatore-district> (перевод авторов); Dr. G.B. Karthikeyan, Dr.K.P.MalathiShiri and Mr.M.B. Karthikeyan A Study On Employees Motivation In Textile Mills In Coimbatore District// New Cloth Market March 2010 Режим доступа: <http://www.fibre2fashion.com/industry-article/4762/a-study-on-employees-motivation-in-textile-mills-in-coimbatore-district>
4. Конвенция № 61 Международной организации труда "О сокращении рабочего времени в текстильной промышленности" (Заключена в г. Женеве 22.06.1937) // СПС КонсультантПлюс.

5. Погодина И.В. Современная Доска почета // Кад- ровик. – 2015, № 4. С. 26...30.

6. Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР от 01.03.1982 № 165 "О дополнительных мерах по закреплению кадров в производственных объединениях и на предприятиях текстильной и некоторых других отраслей промышленности системы Министерства легкой промышленности СССР" // СПС КонсультантПлюс.

7. Приказ Минпромторга РФ от 24.09.2009 №853 "Об утверждении Стратегии развития легкой промышленности России на период до 2020 года и Плана мероприятий по ее реализации" // СПС КонсультантПлюс.

8. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // Собрание законодательства РФ. - 07.01.2002. - № 1 (ч. 1). - Ст. 3.

9. Управление мотивацией в готовом секторе одежды / Managing Motivation in Readymade Garment Sector - Assignment Point // [www.assignment-point.com/.../textile/managing-motivation-i...](http://www.assignment-point.com/.../textile/managing-motivation-i...) (перевод авторов).

## REFERENCES

1. Bezrukova N.A. Nematerial'naya motivatsiya sotrudnikov uchrezhdeniya // Rukovoditel' avtonomnogo uchrezhdeniya. – 2018, № 3. S. 69...78.
2. Burova O.A. Chelovecheskiy kapital kak faktor rosta ekonomiki strany i tekhnologicheskogo obnoveniya proizvodstva // Izv. vuzov. Tekhnologiya tekstil'noy promyshlennosti. – 2017, № 2.
3. Kartikeyan G.B. d-r, MalatiShiri d-r K.P. i g-n Kartikeyan M.B. Issledovanie motivatsii rabotnikov na tekstil'nykh zavodakh v Koimbatore // New Cloth Market. - March 2010. - Rezhim dostupa: <http://www.fibre2fashion.com/industry-article/4762/a-study-on-employees-motivation-in-textile-mills-in-coimbatore-district> (perevod avtorov); Dr. G.B. Karthikeyan, Dr.K.P.MalathiShiri and Mr.M.B.Karthikeyan A Study On Employees Motivation In Textile Mills In Coimbatore District // New Cloth Market March 2010 Rezhim dostupa: <http://www.fibre2fashion.com/industry-article/4762/a-study-on-employees-motivation-in-textile-mills-in-coimbatore-district>
4. Konventsiya № 61 Mezhdunarodnoy organizatsii truda "O sokrashchenii rabocheho vremeni v tekstil'noy promyshlennosti" (Zaklyuchena v g. Zheneve 22.06.1937) // SPS Konsul'tantPlyus.
5. Pogodina I.V. Sovremennaya Doska pocheta // Kadrovik. – 2015, № 4. S. 26...30.
6. Postanovlenie TsK KPSS, Sovmina SSSR ot 01.03.1982 № 165 "O dopolnitel'nykh merakh po zakrepleniyu kadrov v proizvodstvennykh ob"edineniyakh i na predpriyatiyakh tekstil'noy i nekotorykh drugikh otrasley promyshlennosti sistemy Ministerstva legkoy promyshlennosti SSSR" // SPS Konsul'tantPlyus.
7. Prikaz Minpromtorga RF ot 24.09.2009 №853 "Ob utverzhdenii Strategii razvitiya legkoy promyshlennosti Rossii na period do 2020 goda i Plana meropriyatiy po ee realizatsii" // SPS Konsul'tantPlyus.

8. Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federatsii ot 30.12.2001 № 197-FZ (red. ot 05.02.2018) // Sobranie zakonodatel'stva RF. - 07.01.2002. - № 1 (ch. 1). - St. 3.

9. Upravlenie motivatsiey v gotovom sektore odezhdy / Managing Motivation in Readymade Garment Sec-

tor - Assignment Point // [www.assignment-point.com/textile/managing-motivation-i...](http://www.assignment-point.com/textile/managing-motivation-i...) (perevod avtorov).

Рекомендована кафедрой финансового права и таможенной деятельности. Поступила 12.12.18.

---