

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Мамаев Алексей Андреевич, студент

**Автономная Некоммерческая Организация Высшего Образования
«Российский Новый Университет»**

В статье рассматриваются современные способы стимулирования персонала в организации. Современный мир очень быстро изменяется. В условиях постоянных изменений меняются потребности людей. В связи с изменением потребности организациям необходимо находить новые способы стимулировать персонал для привлечения специалистов, уменьшения текучести кадров и побуждения сотрудников к качественному выполнению своих обязанностей.

Ключевые слова: персонал, организация, стимул, мотивация, поощрения.

Для достижения высоких результатов в любой работе важно, чтобы человек проявлял личный интерес. Взаимодействие в процессе труда, основанное только на принуждении, не приводит к успеху, особенно в долгосрочной перспективе, поскольку такой возможный краткосрочный мотивационный эффект может быть быстро утерян. Существует два способа стимулирования желания работать: мотивация и стимулирование. Хотя эти понятия кажутся идентичными, между ними есть ряд отличий, понимание которых поможет руководителям и лидерам эффективнее достигать поставленных целей, даже если у них нет большого количества ресурсов.

Мотивация – это сила, которая заставляет каждого сотрудника стремиться к достижению результатов и подкрепляется как внешними факторами, так и личными убеждениями. В её основе находятся потребности человека [4, 17].

Для стимулирования персонала руководство прибегает к использованию различных способов воздействия, которые призваны повысить

производительность труда как отдельного сотрудника, так и всей команды. Оба этих понятия обозначают действия для формирования поведения сотрудника.

Существует фундаментальное различие между стимулированием и мотивацией. В то время как мотивация является внутренним процессом, стимулирование осуществляется внешним воздействием. Это различие имеет большое значение для многих научных дисциплин, таких, как psychology и маркетинг.

Предоставление скидок клиентам при покупке товаров или услуг - это пример стимулирования, в то время как система мотивации направлена для достижения, например, следующих целей:

- побуждение сотрудников к более ответственному и качественному выполнению рабочих обязанностей;
- минимизации текучести кадров в организации с перспективой полного устранения этой проблемы.

Для обеспечения комфортной работы необходимо создать благоприятную рабочую атмосферу внутри коллектива. Одним из важнейших направлений по работе с кадрами является привлечение новых и удержание уже работающих на компанию специалистов с высокой квалификацией. Для мотивации персонала необходимо формировать уникальную корпоративную культуру. При этом необходимо увеличивать производительность труда работников, но не ухудшать их лояльность к руководству.

Таким образом, для обеспечения мотивации можно использовать методы стимулирования. Для мотивации сотрудников возможно использование трех направлений стимулирования: материальное поощрение, нематериальное поощрение, а также применение санкций. Первые два способа являются позитивными способами стимулирования сотрудников, в то время как третий является негативным.

Поощрение в виде материальных благ является одним из самых надежных и эффективных из методов. В период кризиса это особенно важно,

но и в обычное время такой подход дает очевидные выгоды. Выплачивание бонусов, повышение зарплаты, предоставление процента от продаж, скидок на товары и услуги компании, премий, надбавок к зарплате и других льгот, а также предоставление страховок и социальных пакетов - все это может мотивировать сотрудников и повысить их эффективность [2, 189].

Существуют компании, которые активно поддерживают своих сотрудников в участии в конкурсах и защите интересов компании. Одним из наиболее популярных и эффективных способов стимулирования сотрудников являются финансовые поощрения, которые всегда приветствуются. Кроме основной заработной платы (сдельной, повременной, окладной), существуют дополнительные материальные поощрения, такие как премии, скидки на продукцию или услуги организации, надбавки за профмастерство, путевки, доплаты за условия труда, оплата отпуска и компенсации. Данные виды поощрения способствуют улучшению результаты работы сотрудников путем повышения мотивации.

Для обеспечения заработной платы многие организации используют несколько способов. Среди них, во-первых, это повышение тарифных ставок в соответствии с минимальными установленными государством нормами оплаты труда. Во-вторых, введение компенсационных выплат. Кроме того, можно производить индексацию заработной платы с учетом инфляции. Дополнительно можно предоставлять бонусы на основе прибыли организации. Это может быть премия или вознаграждение.

В организациях могут применяться различные методы мотивации персонала, описанные выше, но среди них выделяются участие в прибылях и планы дополнительных выплат.

Участие в прибыли организации не является единовременным бонусом, а представляет собой установление части прибыли, из которой формируется фонд для выплат стимула. Эта система распространяется на сотрудников, способных влиять на прибыль компании, как правило это управленческие кадры. Часть прибыли, выплачиваемая в рамках этой системы, зависит от двух

факторов. Во-первых, от ранга руководителя в иерархии. Во-вторых, определяется в процентах от его базовой ставки.

Нематериальное поощрение не облагается налогом, что делает его привлекательным способом мотивации сотрудников, поскольку это косвенные расходы. Большинство людей стремится ощутить свою социальную значимость, поэтому знаки внимания и похвалы со стороны руководства имеют важное значение в стимулировании персонала.

К нематериальным способам поощрения относятся бесплатные путевки на отдых, билеты на мероприятия, право бесплатного пользования услугами компании, командировки за рубеж, бесплатное повышение квалификации, дополнительные выходные и отгулы без очереди, улучшение рабочего пространства сотрудника. Эти формы мотивации не уступают по эффективности денежному вознаграждению.

Существует множество способов нематериального поощрения, среди которых:

- устная или письменную благодарность;
- вручение почетных грамот;
- запись в трудовой книжке;
- повышение в должности;
- фотография на доске почета и другие.

Кроме того, существуют коллективные награды, которые способствуют установлению более дружеской и сплоченной атмосферы в коллективе. К таким видам наградам можно отнести корпоративные вечеринки, выезды на пикник, походы в театр или кино экскурсионные туры.

Некоторые могут возразить, что данные способы уже не актуальны. Однако, опыт показывает, что они не утратили своей значимости и по сей день.

Существует ряд нестандартных методов стимулирования сотрудников. Например, можно организовывать внеурочные выходные для женщин в дни распродаж, а для мужчин — в дни проведения важных спортивных событий.

Еще один вариант — организация бюджетного детского сада для детей сотрудников.

Следует помнить, что применение санкций считается самым нежелательным способом стимулирования, и используется он в основном для борьбы с систематическими нарушениями. В установлении дисциплины при помощи наказаний и санкций можно добиться кое-каких результатов, однако, повышение качества работы и заинтересованности в процессе труда при этом остается сомнительным [1, 275].

В качестве мер дисциплинарного воздействия на сотрудников часто применяются выговоры и другие меры, но наиболее ощутимыми считаются материальные наказания, такие как лишение премии или, что еще более неприятно, штрафы. Штрафы применяются как средство мотивации в случае невыполнения плана, опоздания на работу и других нарушений административного характера. Такие меры могут быть применены и к целым отделам, если не были достигнуты плановые показатели. Еще одним инструментом дисциплинарного воздействия является начисление штрафных рабочих часов, которые не оплачиваются.

Использование санкций в качестве меры наказания за проступок сотрудника - неприемлемо. Однако наличие штрафов за нарушения играет важную психологическую роль. Зная, что за определенные нарушения последует административное наказание, сотрудник станет более ответственно относиться к своим трудовым обязанностям. Важно, чтобы мера наказания соответствовала тяжести проступка.

Существующие методы стимулирования сотрудников основываются на различных теориях мотивации, главной из которых является теория Абрахама Маслоу, выходящая за рамки простого стимулирования персонала. Согласно этой теории, работа должна предоставлять каждому человеку возможность удовлетворить физические и духовные потребности, начиная от базовых потребностей и заканчивая самореализацией [3, 27].

В рамках теории Тейлора руководители должны уделять особое внимание физиологическим потребностям своих сотрудников, чтобы достичь максимальной мотивации. Для этого можно использовать минимальные нормы выработки и оплату труда, зависящую от выполненной нормы.

Согласно теории Герцберга, оптимальная мотивация сотрудников достигается за счет использования как внутренних, так и внешних методов. Внутренние методы направлены на формирование внутренней мотивации работника, которая связана с его желанием работать в компании, в то время как внешние методы направлены на создание комфортных условий труда.

Кроме того, теория Маккелланда подчеркивает, что желания каждого человека делятся на три категории: стремление к успешности, стремление к власти и стремление к принадлежности к определенной группе. Лидеры обычно ориентированы на достижение власти, тогда как одиночки склонны к личному результату.

В сфере управления персоналом постоянно исследуются и разрабатываются различные способы стимулирования трудовой деятельности, а также новые методы и системы организации стимулирования, чтобы повысить мотивацию сотрудников.

Современные учебные и научные труды по менеджменту глубоко анализируют классические теории мотивации, учитывая современные условия, и предлагают новые подходы. Один из наиболее актуальных подходов основан на вознаграждении сотрудников за их труд с целью укрепления их внутренней мотивации и заинтересованности в работе. Данный подход включает расширение полномочий работников на предприятии, участие их в доходах и прибылях компании, а также в процессе управления. Такой подход становится все более популярным в наше время [3, 254].

Однако, не существует универсальной стратегии стимулирования сотрудников, которая подходила бы для каждой организации без исключения. При построении стратегии необходимо учитывать сферу деятельности организации.

Список литературы

1. Современные методы мотивации и стимулирования персонала.

Учебно-методическое пособие для студентов направления подготовки магистров 38.04.03 «Управление персоналом» / С.И. Жук, А.Н. Макаров, Е.А. Родионова. Набережные Челны: Набережночелнинский институт КФУ, 2019. 80 с.

https://kpfu.ru/staff_files/F379064102/Sovremennye_metody_motivacii_i_stimulirovaniya_personala.pdf

2. Кибанов А. Я. 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.
https://www.studmed.ru/view/kibanov-aya-batkaeva-ia-mitrofanova-eva-lovcheva-mv-motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti_8fb38f621a9.html

3. Шапиро С.А. Мотивация и стимулирование персонала. Издательство: ГроссМедиа, 2005, 224 стр.

https://www.studmed.ru/shapiro-sa-motivaciya-i-stimulirovanie-personala_680dbf53061.html

4. Шапкина, И.Н. Мотивация деятельности создание системы мотивации труда. – М., 2013 – 280 с.

<https://100-bal.ru/ekonomika/219305/index.html?page=24>

MODERN METHODS OF STIMULATING PERSONNEL IN THE ORGANIZATION

Mamaev Alexey Andreevich, student

Russian New University

Abstract. The article discusses modern ways of stimulating staff in the organization. The modern world is changing very quickly. In conditions of constant changes, people's needs are changing. Due to changing needs, organizations need to find new ways to stimulate staff to attract specialists, reduce staff turnover and encourage employees to perform their duties efficiently.

Keywords: personnel, organization, incentive, motivation, incentives.