

Тимербаев Л.Р.

студент

Научный руководитель: Мухаметшина Г.Р., к.с.н., доцент

ФГБОУ ВО «Уфимский университет науки и технологий»

СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА КАК ОСНОВА

ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. В статье рассмотрены понятие стимулирование персонала и его влияние на деятельность организации. Автором рассмотрены особенности материального и нематериального стимулирования персонала организации. Представлены основные результаты грамотного стимулирования персонала.

Ключевые слова: персонал, мотивация, стимулирование труда, производительность труда.

Timerbaev L.R.

Student

Scientific supervisor: Mukhametshina G. R.

Ufa University of Science and Technology

STAFF STIMULATION AS THE BASIS FOR EFFECTIVE

ORGANIZATION ACTIVITIES

Abstract: The article discusses the concept of staff stimulation and its impact on the organization's activities. The author considers the features of material and non-material incentives for the organization's personnel. The main results of competent staff incentives are presented.

Keywords: personnel, motivation, labor stimulation, labor productivity.

Персонал является главным ресурсом предприятия. Следовательно, на эффективность деятельности организации напрямую влияет персонал.

Стимулирование труда на предприятии является важной составляющей обеспечения эффективности деятельности организации.

По предмету потребности, с помощью которого субъект управления воздействует на поведение объекта управления, используя его в качестве стимула, принято выделять две группы способов стимулирования труда:

- моральные, нематериальные (неэкономические);
- материальные (экономические) – денежные и неденежные.

Рассмотрим каждую из вышеназванных групп более подробно.

Моральное стимулирование – это разновидность стимулирования, регулирующая поведение объекта управления на основе использования предметов и явлений, специально предназначенных для выражения общественного признания и способствующих повышению или же снижению его престижа (благодарности, грамоты, доски и книги почета, различные звания, медали, ордена, замечания, выговоры и т.д.).

Можно выделить три основные проблемы морального стимулирования, которые напрямую влияют на эффективность применения данного вида стимулирования:

- недостатки в регламентации процедур стимулирования;
- недостаточная информированность работников о системе стимулирования;
- проблема девальвации моральных стимулов, т.е. снижение их стимулирующей силы.

Материальное стимулирование включает все виды денежных выплат, которые применяются в организации, и все формы материального неденежного стимулирования.

Сущность материального неденежного стимулирования наемных работников заключается в следующем:

- предоставление работнику тех благ, получение и использование которых затруднено по каким-либо причинам;
- предоставление уникальных услуг, характерных только для данной компании;

– при нестабильной ситуации на рынке материальное неденежное стимулирование обретает большую ценность, так как гарантирует получение блага;

– при организации материального неденежного стимулирования нужно помнить, что чем реже материальный предмет, услуга или льгота предоставляется в организации (а также и в других организациях), тем выше ее престиж [4].

Создать универсальную систему стимулирования очень сложно. Создавая систему для каждой конкретной организации, необходимо учитывать минимальный перечень факторов, включающий в себя:

- цели, которые организация ставит перед собой;
- состав сотрудников по возрасту, полу, степени образованности и т. д.;
- особенности корпоративной культуры и управленческой системы предприятия;
- уже действующую на момент оценки систему стимулирования.

Цели организации обладают первостепенной важностью, ведь именно в зависимости от них определяется то, какое трудовое поведение сотрудников заслуживает поощрения. К примеру, если организация ставит перед собой цель по завоеванию рынка – тогда среди сотрудников стоит поощрять амбициозность, креативный подход, настойчивость и активность.

Нужно рассматривать возрастные различия работников, сотрудники старшего возраста больше беспокоятся и стремятся к уверенности в будущем и стабильности и выше ценят, например, наличие страхования в организации, чем молодые специалисты, которые в свою очередь могут оценить хорошо организованный досуг у компании.

Сотрудники с высшим образованием наиболее заинтересованы в различных курсах и обучении в целях повышения квалификации, которые способствуют профессиональному росту и повышению возможности продвижения по карьерной лестнице.

Если компания не является только что созданной – внутри нее уже функционирует своя система стимулов, возможно, сложившаяся стихийно. И существование определенного порядка осложняет внедрение любых изменений. Поэтому перед тем, как внедрять любые инновации в систему мотивирования, необходимо тщательным образом анализировать все сильные и слабые стороны той системы, которая уже существует, а затем, уже в процессе преобразования, сопровождать все изменения подробными разъяснениями, так как они, прежде всего, затрагивают интересы самих сотрудников. Рассматривая трудовую мотивацию сотрудников, можно воспользоваться такими методами, как наблюдение, тестирование, анкетирование, опрос. С одной стороны, нужно выяснить рабочую среду в компании, то есть условия и систему оплаты труда, кадровую политику, социальный пакет и взаимоотношения в коллективе. С другой стороны, не менее важны потребности, установки и ценности работников, а также их удовлетворенность своим трудом и самой рабочей атмосферой организации.

Таким образом, объединив информацию, которая была получена с помощью разнообразных подходов, и, проработав ее, можно спланировать базу для создаваемой системы стимулирования, либо для корректировки уже имеющейся. В итоге, даже если создание уникальной системы стимулирования окажется трудным и весьма медленным процессом, наградой для руководства станет команда максимально эффективных работников, обладающей по-настоящему сильной мотивацией к труду, и такой результат, несомненно, будет стоить всех затраченных усилий [1].

«Основные мотиваторы жизненно важны для удовлетворения потребностей человека в силу того, что описывают образцы поведения. В теории мотивации преобладают три типа мотивационных потребностей: потребность в достижении, потребность в принадлежности и потребность во власти. Людям присуща либо одна из этих потребностей, либо их комбинация, что мотивирует к определенному образу поведения» [3, с. 90].

Использованные источники:

1. Березина В.Ю. Стимулирование и мотивирование: современные тенденции [Электронный ресурс] // Международный научно-исследовательский журнал. – 2014. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/stimulirovanie-i-motivirovanie-sovremennye-tendentsii/viewer> (дата обращения: 08.01.2024).
2. Виленский П.Л., Лившиц В.Н., Орлова Е. Р., Смоляк С.А. Методы оценки инвестиционных проектов. – М.: Дело, 2002. – 248 с. (дата обращения: 10.01.2024).
3. Габидуллина Г., Файзуллин Э., Хуснутдинова К. Мотивационные ключи к персоналу: построение эффективной системы материального и морального стимулирования // Экономика и управление: научно-практический журнал. –2021. – № 5(161). – С. 88-90 (дата обращения: 11.01.2024).
4. Родионова Ю.В. Мотивация трудовой деятельности (Учебное пособие) [Электронный ресурс] URL: <http://old.lib.unn.ru/students/src/MTD.pdf> (дата обращения: 08.01.2024).