

*Аверьянова Карина Александровна, студент 2 курса, направление
«Экономика», КФ РЭУ им. Г. В. Плеханова, Россия, г. Краснодар*

*Гарьковенко Вероника Эдуардовна, доцент, к.э.н.,
КФ РЭУ им. Г. В. Плеханова, Россия, г. Краснодар*

СИСТЕМА СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА: ПОНЯТИЕ, ЗНАЧЕНИЕ И ФУНКЦИИ

Аннотация: Статья посвящена системе стимулирования персонала. Современное развитие теории и практики управления трудом уделяет особое внимание мотивации персонала, которая зачастую занимает основное место в системе управления персоналом организаций различных отраслей. В современных условиях неэффективная система мотивации является распространенным явлением, на что прямо и косвенно указывают данные о балансе предложения и спроса на рынке труда, текучесть кадров в организациях, неудовлетворительный профессиональный уровень персонала и другие. В связи с этим исследования в области мотивации персонала приобретают особую актуальность. В статье рассматривается роль стимулирования труда в системе социально-трудовых отношений в организации, показываются изменения взаимоотношений между работодателем и наемным работником на основе действующей системы стимулирования труда, а также ее функции.

Ключевые слова: стимулирование, мотивация, персонал, эффективность, производительность труда, качество, стимул.

Annotation: The article is devoted to the personnel incentive system. The modern development of the theory and practice of labor management pays special attention to personnel motivation, which often occupies the main place in the personnel management system of organizations in various industries. In modern conditions, an

ineffective motivation system is a common phenomenon, which is directly and indirectly indicated by data on the balance of supply and demand in the labor market, staff turnover in organizations, unsatisfactory professional level of personnel, and others. In this regard, research in the field of personnel motivation is of particular relevance. The article examines the role of labor stimulation in the system of social and labor relations in the organization, shows changes in the relationship between the employer and the employee based on the current labor incentive system, as well as its functions.

Keywords: stimulation, motivation, personnel, efficiency, labor productivity, quality, incentive.

Стимулирование персонала представляет собой совокупное применение различных стимулов по отношению к конкретным работникам или к их группам, с целью более эффективного использования их трудовых возможностей, стараний, целеустремленности для решения задач, стоящих перед организацией. Данные мероприятия, направленные на внутренние ценности и потребности подчиненных, стимулируют не только к работе в целом, но и к усердию, более качественной работе, инициативности и желанию трудиться. Поощрения - это дополнительное вознаграждение или выгоду для работника в результате перевыполнения нормы, ликвидации брака, повышения качества и эффективности работы [1, с. 7]. Стимулы мотивируют сотрудников повышать производительность труда, что положительно сказывается на деятельности предприятия. Помимо денежного стимулирования, есть и другие стимулы - нематериальные [2, с. 19]. Подробно поговорим о каждом виде. Материальная мотивация включает в себя следующие элементы:

1. Денежное вознаграждение. Лучшая мотивация труда – его соответствующая оплата. Материальное стимулирование включает в себя повышение заработной платы, премии, процент от продаж, бонусы, награду за победу на конкурсах и другие выдающиеся достижения.

2. Неденежная мотивация. Такие поощрения могут быть в виде возможности пользоваться услугами компании для личных целей, скидок на товары, путевок на отдых за счет организации. Хороший инструмент, которым пользуются развитые компании, – бесплатное обучение и переобучение сотрудников.

3. Штрафы. Взыскания чаще всего происходят в крайних случаях: когда нарушается трудовая дисциплина, работники не выполняют свои обязанности или не достигают поставленных целей. Штраф для одного работника часто становится стимулом для остальных.

Материальная мотивация станет эффективной, если вместе с ней в организации развита конкуренция, а также предоставляется возможность продемонстрировать свои навыки, чтобы в дальнейшем занять руководящие должности. Для введения премий необходимо установить зависимость размера зарплаты от показателей труда сотрудника за один рабочий месяц.

Теперь рассмотрим элементы нематериального стимулирования:

1. Возможность продвижения по карьерной лестнице.
2. Помощь в решении проблем сотрудников.
3. Доски почета.
4. Публичное признание достижений членов коллектива.
5. Моральные стимулы. Это уважение работника, почетные грамоты и т.д. [3, с. 18].

Стимулирование труда - это, прежде всего, внешнее побуждение, элемент трудовой ситуации, влияющий на поведение человека в сфере труда. Значение стимулирования велико:

1. Повышает производительность труда и его эффективность.
2. Воспитывает рвение и энтузиазм в работнике.
3. Способствует максимальной реализации возможностей сотрудников, их навыков и умений.
4. Создает благоприятную атмосферу в коллективе.
5. Снижает показатели «текучести кадров».

6. Удерживает внутри компании самых ценных сотрудников, которые являются высококвалифицированными специалистами [4, с. 19].

Основными функциями стимулирования выступают:

1. Экономическая. Стимулирование способствует росту производительности труда, повышению качества товара и в целом повышению эффективности работы.

2. Нравственная. Стимулирование образует у сотрудников активную жизненную позицию, способствует формированию определенных нравственных качеств и трудовой морали.

3. Социальная. Стимулирование происходит через различный уровень дохода и удовлетворение потребностей работников [5, с. 12].

Библиографический список:

1. Егоршин А.П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие (ФГОС 3-ГО ПОКОЛЕНИЯ) – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2017- 377 с.

2. Кисурина М. А. Материальная и нематериальная мотивация как элемент эффективного управления персоналом / М.А. Кисурина, // Молодой ученый. – 2017. - №13. – 301 с.

3. Мотивация трудовой деятельности персонала: комплексный подход: монография / Ю.А. Токарева, Н.М. Глухенькая, А.Г. Токарев; Урал. федер. ун-т им. Б.Н. Ельцина, Шадр. гос. пед. ун-т. – Шадринск: ШГПУ, 2021. – 216 с.

4. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие/Ю.В. Родионова – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2019. – 57 с.

5. Стукова Ю.Е. Поощрение и стимулирование как методы эффективного управления персоналом организации /Ю.Е. Стукова, Е.О. Букарева // Молодой ученый - 2017. - №15. – 478 с.