

УДК: 35.08

Простункина Анна Николаевна

магистрант

Anna Prostunkina N.e-mail: rdy7ekzhip@mail.ru**Карелин Евгений Геннадьевич**

профессор кафедры теории и организации управления

Evgeniy Karelin G.e-mail: karelin-eg@art-gzhel.ru

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего
образования «Гжельский государственный университет»
Federal State Budget Educational Institution of Higher Education
“Gzhel State University”

Московская обл., Раменский городской округ,
пос. Электроизолятор, д. 67, Россия, 140155
Тел.: 8(499)553-84-04

ПОощРЕНИЯ КАК МЕТОД ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

PROMOTION AS A METHOD FOR EFFECTIVE PERSONNEL MANAGEMENT

Аннотация. Научная статья посвящена проведению исследовательского анализа роли и эффективности использования поощрения как метода управления человеческими ресурсами предприятия. Актуальность исследования обусловлена тем, что поощрение может приводить к положительным изменениям трудового настроя персонала при достижении целей. В рамках статьи рассмотрены теоретические аспекты мотивации. Выделена роль поощрения в мотивационной политике организации. Проанализированы особенности премирования как основного метода материального поощрения персонала. Выделены основные формы нематериального поощрения персонала при управлении эффективностью его трудовой деятельности.

Ключевые слова: поощрение; управление персоналом; мотивация персонала; стимулирование персонала; методы мотивации; премирование.

Annotation. The scientific article is devoted to the research analysis of the role and effectiveness of the use of incentives as a method of human resource management in an enterprise. The relevance of the study is due to the fact that encouragement can lead to positive changes in the working attitude of staff in achieving goals. The article examines the theoretical aspects of motivation. The role of encouragement in the motivational policy of the organization is highlighted. The features of bonuses as the main method of material incentives for personnel are analyzed. The main forms of non-material incentives for personnel in the management of the efficiency of their labor activity are highlighted.

Key words: encouragement; personnel management; staff motivation; staff incentives; methods of motivation; bonuses.

Основой эффективной деятельности коммерческих организаций российской и международной экономики выступает формирование системы управления персоналом, где происходит рациональное использование человеческих ресурсов, выражаемого в высоких показателях производительности труда.

Достижение эффективности труда в рамках кадрового менеджмента возможно лишь при соблюдении интересов сотрудников, заинтересованных в удовлетворении своих материальных и нематериальных потребностей. Для того, чтобы решить данную задачу, каждое предприятие создает свою систему мотивации, объектом которой являются потребности персонала. Чем эффективнее мотивация удовлетворяет интересы и оправдывает ожидания своих сотрудников, тем эффективнее их трудовая деятельность, напрямую влияющая на финансово-экономические показатели бизнеса.

Мотивацию персонала можно представить в качестве процесса побуждения индивида к деятельности, предусматривающего применение мотивов поведения индивида с целью достижения собственного результата или результата компании.

На сегодняшний день существуют различные подходы и теории к организации и развитию системы мотивации. Их можно разделить на две основные группы [1].

1. Содержательные теории, куда относятся двухфакторная теория Герцберга, пирамида потребностей Маслоу и теория потребностей Мак Клелланда.

2. Процессуальные теории, куда относятся теория ожиданий Врума, теория справедливости Адамса и модель Портера-Лоулера.

Также укрупненно методы мотивации персонала можно разделить на три группы [2]:

– организационно-административные методы, которые, по нашему мнению, имеют наименьшее влияние на производительность труда персонала;

– экономические методы, которые обеспечивают главный мотив и стимул человека – собственно работу, поскольку они позволяют удовлетворить базовые потребности, стоящие на первых двух ступенях пирамиды А. Маслоу;

– социально-психологические методы, которые в современных условиях реализации концепции менеджмента на предприятиях как в России, так и за рубежом выходят на первый план мотивационной модели, поскольку стоимость их использования незначительна, а эффективность часто оказывается выше, чем при использовании экономических и организационно-административных методов.

На сегодняшний день существует разнообразие методов мотивации персонала в менеджменте предприятий. По нашему мнению, каждая теория имеет свои преимущества и достоинства. Поэтому объективно использование каждой модели, которая существует в современной управленческой деятельности.

Если сравнивать содержательные теории мотивации, стоит обратить внимание на то, что между ними высокая степень схожести. Одна модель дополняет вторую и лишь в более высоком совершенствовании классифицирует факторы мотивации на различные группы. Однако, важно определение тех инструментов, которые будут экономически и социально эффективны при управлении персоналом в организациях. Одним из таких механизмов является поощрение.

Если материальная оплата труда выступает классическим механизмом стимулирования персонала и составляет фундамент мотивационной модели, то другие формы поощрения (например, премирование или бонусы) – это дополнительный стимул, позволяющий увеличивать трудовую активность на достижение поставленных руководством задач. В свою очередь, это увеличивает объемы выручки организации, что напрямую влияет на расчет показателя производительности труда.

Поощрение – это метод внешнего активного стимулирования трудовой деятельности персонала, побуждение к положительной, инициативной и

творческой деятельности, осуществляемый при помощи общественного признания успеха или награждения [3].

Одной из наиболее популярных форм поощрения при эффективном управлении персоналом является использование премий. Главным условием эффективной системы премирования является соблюдение следующих правил [6].

1. Размер заработной платы должен покрывать основные потребности сотрудников, а премия выступать приятным бонусом, повышающим качество жизни.

2. Выплата премии должна происходить при привязке результатов работы сотрудников к ключевым показателям эффективности. Выполнены KPI – получили премию, не выполнили – не получили.

3. Цели, которые устанавливаются в системе сбалансированных показателей, должны быть реалистичными, чтобы их можно было достичь, а также зафиксированы на начальном этапе запуска данной системы мотивации в организации.

4. Размер премии должен напрямую зависеть от результатов.

5. Критериями оценки эффективности труда должны быть немногие показатели. Не стоит устанавливать большее количество различных индикаторов, потому что это будет приводить к обратному эффекту демотивации сотрудников организации.

6. Премирование труда сотрудников должно быть не основой системы мотивации, а лишь инструментом, дополнением, повышающим вовлеченность людей в трудовые процессы.

Система премирования – это эффективный инструмент повышения стимулов и мотивации персонала к трудовой активности, что влияет на показатель производительности труда. Однако несмотря на наличие четкой цели и задачи, система премирования не всегда приносит положительные результаты. В первую очередь это обусловлено наличием проблем, возникающих из-за

наиболее распространенных ошибок создания самой системы премирования на предприятии.

Для эффективного управления человеческими ресурсами стимулом при поощрении не может быть только деньги, поскольку уже доказано, что стимулы в виде денежных вознаграждений на мотивацию эффективности труда, только в том случае, если их размер составляет не менее 20 % от постоянной заработной платы. По этой причине российские и зарубежные предприятия все чаще прибегают к нематериальным и психологическим методам поощрения работников [4].

Популярными формами нематериального поощрения сотрудников организации могут выступать [5]:

- личная похвала от руководства;
- общественное признание заслуг сотрудника от руководства при всем рабочем коллективе организации;
- делегирование дополнительных полномочий с целью возвышения роли сотрудника в структуре организации и успехе ее деятельности;
- признание ошибок руководством.

Таким образом, поощрения являются эффективным действенным способом при управлении человеческими ресурсами на предприятии. При помощи использования материальных и моральных методов поощрения персонала происходит повышение вовлеченности в трудовую деятельность, формируются дружеские отношения и благоприятная рабочая атмосфера внутри трудового коллектива, создаются условия для стабильности рабочего состава, включая снижение рисков текучести кадров.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Лозовая И. В. Эффективные методы мотивации персонала // Территория науки. 2016. № 6.
2. Мамедова Ю. А. Мотивация персонала как функция управления современной организации // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2018. № 6–2.

3. Латыпова Д. Р. Поощрение и стимулирование как методы эффективного управления персоналом // Форум молодых ученых. 2021. № 1 (53). С. 172–175.

4. Поляничко К. С., Сбитнева А. А., Галиуллина А. Ш., Алексеев Н. А. Поощрение персонала как неотъемлемый инструмент менеджмента // Вектор экономики. 2018. № 12(30). С. 30.

5. Ляшенко К. А. Исследование систем материального и морального поощрения персонала на предприятии // Аллея науки. 2021. Т. 1. № 4(55). С. 369–373.

6. Мальцева Ю. Н. Премирование как элемент системы оплаты труда // Научные исследования. 2018. №4 (23).