

УДК: 351/354

Латыпова Д.Р.

магистрант

3 курс, факультет «Государственное и муниципальное управление»

Факультет экономики и процессов управления

Россия, г. Сочи

Latypova D.R.

master student

3 course, faculty "State and Municipal Administration"

Faculty of Economics and Management Processes

Russia, Sochi

ПОощРЕНИЕ И СТИМУЛИРОВАНИЕ КАК МЕТОДЫ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация. В статье рассмотрены методы поощрения и стимулирования, эффективность их применения и влияние на трудовое поведение персонала.

Ключевые слова: поощрение, стимулирование, виды стимулирования и поощрения, эффективность их применения и влияние на трудовое поведение персонала.

Personnel policy of the municipal authorities

Annotation. The article discusses the methods of encouragement and incentives, the effectiveness of their application and the impact on the labor behavior of personnel.

Key words: encouragement, incentives, types of incentives and incentives, the effectiveness of their application and the impact on the labor behavior of

personnel.

На сегодняшний день проблема совершенствования организации и управление персоналом является актуальной.

К основным методам управления относят: убеждение, поощрение, стимулирование и принуждение.

Убеждение – это процесс последовательно осуществляемых действий, который включает в себя такие элементы как внушение, воздействие на сознание, побуждение желаний.

Поощрение – это метод внешнего активного стимулирования, побуждение к положительной, инициативной и творческой деятельности, осуществляемый при помощи общественного признания успеха или награждения.

За качественную и продолжительную работу, а также за введение новаторских идей и другие достижения применяются следующие виды поощрения:

- денежное вознаграждение в виде премий;
- объявление благодарности;
- награждение ценными подарками;
- объявление благодарности.

Стимулирование – это побуждение персонала извне к эффективной работе при помощи материальной заинтересованности. Стимулирование подразумевает под собой, с одной стороны достижение поставленных целей, а с другой стороны – возможность получить или утратить дополнительные блага. Стимулирование делится на материальное и нематериальное¹.

К материальному относятся:

- денежное (премия)
- неденежное (транспортные расходы, путевки в санатории).

¹ Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности М.: ИНФРА-М, 2009. – 528 с.

К нематериальному относится:

- социальное (возможность профессионального роста);
- моральное (награды);
- творческое (самореализация).

Стимулирование не может быть стандартным для каждой фирмы, оно должно ориентироваться на конкретного сотрудника.

Одним из эффективных методов стимулирования является совершенствование системы организации труда и управления, четкое распределение служебных обязанностей, выстраивание отношений взаимопомощи и поддержки между опытными работниками и сотрудниками, которые только начинают свой путь по карьерной лестнице.

Принуждение – это способ прямого воздействия на работника через приказы, предписания и инструкции.

Таким образом, методы поощрения и стимулирования являются схожими между собой, т.к. их воздействие основывается на применении положительных мер вознаграждения. Главной целью является побуждение работников сделать больше для достижения максимального эффекта.

Стоит выделить некоторые отличия между методом стимулирования и методом поощрения. Так, при поощрении вознаграждение зависит от воли самого работника, а стимулирование подразумевает наличие заранее установленных показателей, при достижении которых работник имеет право на обещанную меру стимулирования. Следовательно, эффективным управление будет считаться при правильном сочетании данных методов.

Рассматривая методы стимулирования и поощрения, необходимо обратить внимание на систему мотивации, которая тесно связана с ними. Мотивация – это функция управления по побуждению человека к деятельности, имеющая определенную целевую направленность. Многие теории мотивации выделяют следующие компоненты, влияющие на трудовое поведение сотрудников: потребности, желания, удовлетворение

потребностей. Эти компоненты позволяют руководителям разработать эффективную систему поощрения и стимулирования своих сотрудников.

Чтобы данные методы были действительными, работнику необходимо почувствовать, что его вклад в производство приносит реальные выгоды. Это позволит создать связь между сотрудником и интересами фирмы, что в дальнейшем позволит ему работать эффективнее, удовлетворить потребность в самоутверждении.

Методы стимулирования и поощрения напрямую влияют на трудовое поведение работников, от которого зависит решение стратегических задач фирмы. Как показывает практика, стимулирование и поощрение лучше всего применять по промежуточным достижениям, а не ждать пока сотрудник выполнит весь объем возложенной на него работы. Для этого необходимо весь объем работы разделить на определенные этапы, по окончании которых работнику будет выдано вознаграждение.

Стимулирование и поощрение широко применяются на предприятиях зарубежных государств. Западные руководители поняли, что работник – это ценность компании и успех фирмы напрямую зависит от трудоспособности всего коллектива. Таким образом, руководители стараются всячески поощрить своих работников. Так, например, во многих американских компаниях, кроме системы вознаграждения сотрудникам предоставляется медицинское страхование за счет компании, программы повышения квалификации и другое. В Японии считается, что фирма где работает сотрудник, становится для него второй семьей. Так, компания способствует получение кредита, берет на себя расходы по обучению работника и его детей.

Во избежание ошибок, руководитель должен точно понимать, что такое методы поощрения и стимулирования и что является приоритетным для его сотрудников. Поэтому можно использовать следующую последовательность для создания эффективного стимулирования и поощрения:

1. В первую очередь, все руководители организации должны ознакомиться с вопросами стимулирования и поощрения, а также оплаты труда сотрудников.

2. Необходимо определить сложившуюся ситуацию внутри организации; выявить причины, по которым персонал плохо справляется со своими обязанностями.

3. Провести изучение системы оплаты труда с учетом таких факторов как стаж работы каждого сотрудника, уровень его квалификации, вид выполняемой работы. Таким образом, поощрение заслужит только лучший работник, что будет являться стимулом для других, улучшить свою работоспособность.

4. Следует разобрать надежные формы стимулирования. Без использования неденежных стимулов любая программа по стимулированию и поощрению сотрудников будет малоэффективной.

Для эффективного управления кадрами стимулом 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.

Если работа выполняется сотрудником хорошо, она замечается руководством и вознаграждается, то работоспособность усиливается, а если такая работа не отмечается и не вознаграждается, то произойдет снижение работоспособности.

Некоторые руководители думают, что человек работает ради денег. На данное утверждение можно посмотреть с двух сторон: с одной стороны – человек, действительно, работает, ради денег, при помощи которых он может удовлетворить свои потребности, а с другой стороны – если человек любит свою работу, мечтает о продвижении по карьерной лестнице, в таком случае он не сможет без работы.

В современных условиях стало очень сложно говорить об эффективном

управлении организации, потому что многие работодатели сокращают количество рабочих мест, уменьшают заработную плату, не могут в полной мере оценить профессиональные качества сотрудников, их опыт и знания. Особенно уязвимыми в данных условиях являются жители небольших городов, поскольку количество рабочих мест ограничено, выбор места работы небольшой. Работодатель понимает, что в сложившихся условиях, работнику некуда идти, он согласится работать за маленькую заработную плату и без стимулов и поощрений. Следовательно, совокупность данных условий приведет к тому, что работник не будет выполнять свою работу качественно и стремиться к достижению максимального эффекта в своей деятельности.

Если руководитель правильно и качественно организует работу своих сотрудников на предприятии, разработает эффективную систему поощрения и стимулирования, то это незамедлительно приведет всех работников к повышению эффективности и качества своей деятельности. При этом надо помнить слова руководителя корпорации General Electric Джека Вельча: «Если человек хорошо делает свою работу, его надо любить, если плохо – ругать, но делать это надо часто», потому что для эффективного метода поощрения не стоит ставить на первое место только поощрение.

Библиография

1. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учеб. пособие для вузов / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева; под ред. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2009. – 528 с.
2. Трусова Е.А. Методы стимулирования эффективной деятельности работников // Гуманитарные научные исследования. 2013. №6 [Электронный ресурс]. URL: <http://human.snauka.ru/2013/06/3475>.

3. Дорофеев В.Д., Шмелева А.Н. Менеджмент: учеб. пособие. ИНФРА-М, 2008. 440с

4. Парамонов П.Ф. Менеджмент: учеб. пособие / П.Ф. Парамонов, И.Е. Халявка, Ю.Е. Стукова. – Краснодар: КубГАУ, 2015. – 173 с.

Bibliography

1. Kibanov A.Ya. Motivation and stimulation of labor activity: textbook. manual for universities / A.Ya. Kibanov, I.A. Batkaeva, E.A. Mitrofanova, M.V. Lovcheva; ed. AND I. Kibanova. M.: INFRA-M, 2009.-- 528 p.

2. Trusova E.A. Methods of stimulating the effective activity of workers // Humanitarian research. 2013. №6 [Electronic resource]. URL: <http://human.snauka.ru/2013/06/3475>.

3. Dorofeev V.D., Shmeleva A.N. Management: textbook. allowance. INFRA-M, 2008.440s

4. Paramonov P.F. Management: textbook. manual / P.F. Paramonov, I.E. Khalyavka, Yu.E. Stukov. - Krasnodar: KubGAU, 2015.-- 173 p.