

*Ильин Д.И., студент  
4 курс, факультет «Управления»  
Ульяновский Государственный Университет  
Россия, г. Ульяновск  
Научный руководитель: Захарова Ю.Н.  
кандидат экономических наук, доцент кафедры «Управления»*

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА**

**Аннотация.** *Проанализированы проблемы стимулирования труда персонала, нацеленные на увеличение эффективности и производительности организации, а также ее конкурентоспособности.*

**Ключевые слова:** *персонал, человеческий капитал, стимулирование персонала, учет труда и заработной платы, мотивационные процедуры по стимулированию.*

На нынешней стадии развития экономики существенно увеличивается важность персонала как главного фактора обеспечения конкурентоспособности современных компаний. Мировой экономической кризис отрицательно сказался на ситуации на рынке труда, что выразилось как в существенном уменьшении количества утвержденных работодателями вакансий, так и в усилении требований к кандидатам на них. Бесспорно, что итоги деятельности обуславливаются признанием уникальности человеческих ресурсов в производственном процессе, усовершенствовании методов управления и наибольшего эксплуатирования трудового потенциала работников. Отмеченные обстоятельства делают актуально важным потребность разработки эффективной системы стимулирования как фактора повышения результативности работы персонала компании, позволяющей результативно использовать любого сотрудника отталкиваясь от его

возможностей и способностей, и представляющейся основой для принятия результативных решений во всех областях социально-экономической деятельности компаний.<sup>1</sup> На сегодняшний день в практике оценки персонала применяются разнообразные подходы, часть из которых базируется на использовании экспертных и количественных методов. При этом большая часть исследователей полагают, что экспертный подход, при всех своих плюсах разнится значительной субъективностью, зависимостью результатов оценки от индивидуальных качеств эксперта (навыка, квалификации, нрава, взглядов и т.п.).

В данных условиях количественные методы смотрятся в качестве другого варианта оценки персонала, позволяющего уменьшить ее субъективность и зависимость с предыдущим опытом специалиста, исполняющего оценку путем использования количественной оценки на основе условных или натуральных величин (баллов, рангов и пр.).

По отношению к этому, проблема мотивации сотрудников в любой компании считается весьма резкой, значительной для эффективной деятельности и должна регулярно быть в области зрения у руководства. Основу эффективного менеджмента управления человеческим капиталом в нынешних организациях составляют инструменты влияния на экономическое поведение людей с помощью побуждения их к производственному труду.<sup>2</sup>

На сегодняшний день, образование эффективной системы стимулирования персонала считается одной из более непростых практических трудностей менеджмента. Характерными трудностями в организациях, сопряженными с невысокой мотивацией персонала, считаются:

- повышенная текучесть сотрудников;

---

<sup>1</sup> Ходыревская В.И. К вопросу об эффективном управлении деловой активностью организации // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. - 2010. – №4. - С. 4-6.

<sup>2</sup> Ходыревская В.Н., Желудкова И.К). Мотивация как инструмент повышения эффективности трудового процесса при управлении человеческими ресурсами // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. - 2009. №» 1. - С. 3-7.

– низкая взаимосвязь результатов труда исполнителей и поощрения;

– низкая перспектива карьерного роста, отражающаяся на рабочем тоне работников.

Таким образом, стимулирование сотрудников в компании тесно сопряжено с научной организацией труда, в которой осуществляется нормирование труда, выступающее в роли четкого определения круга трудовых обязанностей работника и тех качественных и количественных итогов труда, какие с него необходимы.

С целью увеличить уровень применения новаторских возможностей и креативных способностей кадров, в отсутствие которых, компания не способна благополучно соперничать на рынке товаров и услуг, следует сформировать эффективную систему премирования работников, по результатам труда. Инструмент премирования обязан вызвать у сотрудника инициативу и предприимчивость, неравнодушие оценивать доходы и расходы, кроме того, находить выгоду и размышлять о перспективе. Главная задача премирования - установить размер переменной части заработка в зависимости от личных и групповых результатов труда.<sup>3</sup>

Создание эффективной системы стимулирования персонала компании процедура весьма непростая, так как в следствии ее развития обязан быть выработан комплекс событий, увеличивающий интерес сотрудников в быстрейшем достижении лучшего для компании эффекта.

Необходимо выделить то, чтобы система стимулирования персонала в организации являлась эффективной, обязаны выполняться следующие требования:

1. Система стимулирования обязана соответствовать стратегии развития бизнеса и компании, кроме того, предшествующей политике

---

<sup>3</sup> Дробышев В.Г. Создание эффективной системы мотивации труда работников сельскохозяйственных предприятий в условиях бюджетирования // Вестник Белгородского университета потребительской кооперации. - 2010. - № 2. - С. 162-165.

стимулирования. Данное значит, что основания стимулирования обязаны браться, отталкиваясь от целей формирования, составляющих реализуемую стратегию.

2. Применение концепции стимулирования обязано являться справедливым.

3. Применение концепции стимулирования обязано нести неминуемый вид. Поощрение обязано вырабатываться каждый раз при проявлении соответствующих причин стимулирования.

4. Система стимулирования обязана являться знакомой абсолютно всем сотрудникам организации.<sup>4</sup> В организационной процедуре управления значительным местом обладает материальное стимулирование труда. Процедура труда считается для сотрудника занимательным, если он заинтересован в итогах собственной работы. Материальное стимулирование обязано соответствовать, как минимум трем условиям.

Во-первых, показатели и требования премирования обязаны как можно больше оценивать осуществление отдельными исполнителями установленных пред ними задач и, их вклад в осуществлении вышестоящей цели.

Во-вторых, материальное стимулирование следует расценивать с позиций системного подхода. На эффективность производимых цехом работ выражает воздействие работа сотрудников. С повышением числа установок, и для бесперебойной и безаварийной деятельности формируется область по ремонту специализированных установок. Концепция оплаты труда обязана быть ориентирована на стимулирование работников в совершенствовании показателей, оказывающих влияние на улучшение организации увеличения производства продукции.

---

<sup>4</sup> Агарышева Г.Т., Родионов Р.Н. Трудовая мотивация работника // Менеджмент качества. - 2008. - №1. - С. 12-13.

В-третьих, система материального стимулирования обязана ориентировать любого в отдельности взятого сотрудника на увеличение производительности труда, увеличение качества его работы.

Необходимо подчеркнуть, что приведенные выше условия, по формированию системы мотивации сотрудников в компании неминуемо требуют улучшения использования социально-психологических технологий и концепций управления персоналом в компании. Можно отметить три ключевых тенденций улучшения применения социально-психологических методов в мотивации работников:

- поддержание хорошего психологического климата в коллективе.
- развитие концепции управления конфликтами,
- формирование и процветание организационной культуры.

Таким образом, экономика становится обеспечивающим условием с целью формирования трудового потенциала сотрудников и увеличения эффективности их применения в ходе хозяйственной деятельности, другими словами, содействует увеличению производительности труда и доходов компании.

#### **Сижок использованных источников**

1. Агарышева Г.Т., Родионов Р.Н. Трудовая мотивация работника // Менеджмент качества. - 2008. - №1. - С. 12-13.
2. Дробышев В.Г. Создание эффективной системы мотивации труда работников сельскохозяйственных предприятий в условиях бюджетирования // Вестник Белгородского университета потребительской кооперации. - 2010. - № 2. - С. 162-165.
3. Ходыревская В.И. К вопросу об эффективном управлении деловой активностью организации // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. - 2010. – №4. - С. 4-6.

4. Ходыревская В.Н., Желудкова И.К. Мотивация как инструмент повышения эффективности трудового процесса при управлении человеческими ресурсами // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. - 2009. № 1. - С. 3-7.