

*Паруна Мария Васильевна
студентка 3 курса магистратуры,
Тюменский индустриальный университет,
Россия, г. Тюмень
e-mail: maria.paruna@yandex.ru*

*Научный руководитель: Янин К.Е., кандидат экономических наук,
доцент
Тюменский индустриальный университет,
Россия, г. Тюмень*

К ВОПРОСУ ОБ ОСОБЕННОСТЯХ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

***Аннотация:** Статья посвящена вопросу стимулирования персонала. Рассмотрены подходы к мотивации персонала в организации, цели системы компенсации.*

***Ключевые слова:** стимулирование, мотивация, персонал, особенности, материальное, нематериальное.*

*Paruna Maria Vasilyevna
3rd year master student,
Tyumen industrial University,
Russia, Tyumen*

*Scientific supervisor: Yanin K. E., candidate of economic sciences,
associate professor
Tyumen industrial University,
Russia, Tyumen*

TO THE QUESTION ABOUT THE FEATURES OF STAFF INCENTIVES

***Abstract:** The article deals with the issue of staff incentives. Approaches to staff motivation in the organization, the purpose of the compensation system are considered.*

***Keywords:** stimulation, motivation, personnel, features, material, non-material.*

Система мотивации и стимулирования персонала — это одна из политик стратегии персонала в организации. Она замыкает на себе многие другие составляющие этой стратегии. Например, эффективно построенная система кадрового мониторинга, так же как и обучения и развития персонала, способствует решению задачи его мотивации.

Особое положение политики мотивации и стимулирования персонала в рамках стратегии персонала обусловлено тем, что самые эффективные разработки в области стратегии продукта организации и его продвижения, привлечение самых современных технологий, выбор оптимальной структуры и создание уникальных систем передачи и обработки информации могут быть сведены на нет, если сотрудники организации не будут работать должным образом, не будут *стремиться* своим трудом способствовать достижению организационных целей и выполнению ею своей миссии. Готовность и желание человека выполнять свою работу относятся к ключевым факторам успеха функционирования организации [3, с. 20].

Создавая систему мотивации и стимулирования, необходимо помнить, что она существует для того, чтобы у работника появились желание и готовность работать *эффективно именно в этой организации*. Мотивация основывается на вознаграждениях, удовлетворяющих потребности. Вознаграждения — все то, что человек считает для себя ценным.

Вознаграждения могут быть внутренними и внешними. Внутренние вознаграждения дает сама работа, прежде всего ее содержание. Например, чувство достижения результата, содержательности, значимости выполняемой работы, самоуважения. Дружба и общение, возникающие в процессе работы, также могут быть отнесены к группе внутренних вознаграждений [4].

Для обеспечения внутреннего вознаграждения необходимо создавать соответствующие условия работы и точно ставить задачи.

Внешнее вознаграждение дается организацией. К внешним вознаграждениям относятся зарплата, продвижение по службе, символы служебного статуса и престижа, похвалы и признание, дополнительные выплаты.

Чтобы определить, *как и в каких пропорциях* нужно применять в целях мотивации внутренние и внешние вознаграждения, администрация должна установить, каковы потребности ее работников. При наличии очень разнообразных подходов к мотивации персонала в организациях все-таки можно

выделить три основные ориентации, предполагающие использование трех мотивационных подсистем для повышения эффективности деятельности персонала. Эти ориентации базируются:

- * на заработной плате и материальном вознаграждения;
- * человеческих взаимоотношениях;
- * повышении статусных характеристик и меры ответственности.

При этом одним из центральных принципов эффективной реализации системы мотивации является ее *немонотонность*. Другими словами, необходимо варьировать разные варианты реализации системы мотивации, использовать ее элементы в разном сочетании, привлекать фактор времени для воплощения идеи немонотонности [6, с. 51].

Система стимулирования включает два вида стимулирования: материальное и нематериальное. На границе этих двух видов находятся так называемые **статусные отличия** — те стимулы, которые получает сотрудник, занимающий определенное положение в организации. К такого рода вознаграждениям относятся отдельный кабинет, персональный автомобиль, мобильный телефон и т. п.

Материальное стимулирование включает денежную компенсацию и систему льгот, которые предоставляет организация своим сотрудникам. При описании системы материального стимулирования часто используют понятие *компенсационного пакета*.

Компенсационный пакет документально представляет собой ряд положений об оплате труда и премировании (материальном стимулировании), а также перечень льгот для сотрудников компании, разрабатываемый организацией самостоятельно на основе ее социально-экономического положения [2].

Основное значение системы компенсаций заключается в том, чтобы стимулировать эффективное производственное поведение сотрудников, направив его на достижение стоящих перед ней стратегических задач, иными словами, соединить материальные интересы работника со стратегическими

целями организации. Это определяет цели системы компенсации.

1. *Привлечение персонала в организацию* — система компенсаций должна быть конкурентоспособной применительно к той категории работников, которые требуются организации.

2. *Сохранение (стабилизация) сотрудников в организации* — в случае, когда вознаграждение в организации не соответствует тому, что предлагает рынок труда, сотрудники могут начать покидать ее.

3. *Стимулирование производительного поведения* — вознаграждение должно ориентировать работников на те действия, которые необходимы организации.

4. *Контроль за издержками на работников* — продуманная система компенсации позволяет организации контролировать и эффективно управлять затратами на оплату труда сотрудников, обеспечивая при этом их стабильность.

5. *Административная эффективность и простота* — система компенсации должна быть, с одной стороны, хорошо понятна каждому сотруднику организации, с другой стороны, не требовать значительных материальных и трудовых ресурсов для ее нормального функционирования.

6. *Соответствие требованиям законодательства.*

В основе принятия решения о размере компенсационного пакета лежит своеобразный треугольник, одна сторона которого — интересы работодателя, другая — интересы наемного работника, третья — интересы покупателя данной продукции или услуг. Необходимо *сбалансировать* эти три составляющих, поскольку перекося в ту или иную сторону немедленно приводит к ухудшению работы организации [1, с. 43].

До середины XX столетия руководители организаций сами создавали системы компенсаций, основываясь преимущественно на собственном опыте и здравом смысле. В Советском Союзе существовала единая тарифная сетка, в соответствии с которой работник, имеющий ту или иную квалификацию и стаж, получал заработную плату [5]. Во всем мире по мере развития управленческой науки и появления консультационных компаний, специализирующихся в

области организации труда и заработной платы, процесс создания систем вознаграждений стал более систематизированным и единообразным. К началу 1970-х гг. во всех индустриально развитых и во многих развивающихся странах сложилась модель, которую часто называют «традиционной системой компенсаций».

Список литературы:

1 Алтухов С.И. Организация и мотивация как функции управления. Учебное пособие. Новосибирск: СГГА, 2012. 62 с.

2 Андрианова Е.В., Давыденко В.А. Особенности динамики трудовой мотивации в российских регионах // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2011. № 2. С. 96-106.

3 Апенько С.Н. Оценка персонала: Эволюция подходов и технологии их использования. М.: Информ-Знание, 2004. 300 с.

4 Аршолоева О.Х. Основы кадровой политики и кадрового планирования. Улан-Удэ: Бурятский государственный университет, 2015. 164 с.

5 Бажанова Е.С., Боярова Н.Н., Фрезе Т.Ю. Мотивация персонала предприятия к эффективной деятельности (на примере ОАО «Транснефть») // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. 2013. № 4 (26). С. 41-44.

6 Барышева А., Киктева Е. Мотивация. СПб.: Питер, 2014. 208 с.