

*Полхова Анастасия Алексеевна  
студентка 2 курса магистратуры,  
факультет государственного и муниципального управления  
Волгоградский институт управления  
Российская академия народного хозяйства и государственной службы при  
Президенте РФ  
Россия, г. Волгоград  
e-mail: nastyaolhova@mail.ru*

*Научный руководитель: Мордвинцев А.И.,  
кандидат экономических наук, доцент,  
Председатель Контрольно-счетной палаты Волгограда  
Волгоградский институт управления  
Российская академия народного хозяйства и государственной службы при  
Президенте РФ  
Россия, г. Волгоград*

## МЕТОДЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

***Аннотация:** В статье рассматриваются актуальные методы экономического стимулирования персонала, их факторы, значимость и степень мотивации персонала с помощью экономических методов персонала.*

***Ключевые слова:** стимулирование, экономическое стимулирование, неэкономическое стимулирование, персонал, мотивация, факторы стимулирования.*

*Polkhova Anastasiya Alekseevna  
2nd year master student,  
faculty of state and municipal management  
Volgograd institute of management branch  
Russian Academy of National Economy and Public Administration under the  
President of the Russian Federation  
Russia, Volgograd*

*Scientific adviser: Mordvintsev A. I.,  
candidate of economic sciences, associate professor,  
Chairman of the Control and Accounting Chamber of Volgograd  
Volgograd Institute of Management  
Russian Academy of National Economy and Public Administration under the  
President of the Russian Federation  
Russia, Volgograd*

## METHODS OF ECONOMIC ANALYSIS STAFF INCENTIVES

**Abstract:** *The article discusses current methods of economic stimulation of personnel, their factors, the significance and degree of motivation of personnel using economic methods of personnel.*

**Keywords:** incentives, economic incentives, non-economic incentives, personnel, motivation, incentive factors.

Управление человеческим фактором – в качестве деятельности реализуется с помощью различных способов (методов) воздействия на персонал. В литературных источниках можно найти множество классификации подобных методов. К примеру, относительно характера воздействия на людей выделяются: методы убеждения (воздействие на внутренний мир, ценности человека); методы стимулирования, выраженные в удовлетворении конкретных потребностей работника; методы информирования, заключающиеся в передаче работнику сведений, позволяющие ему самостоятельно выстраивать свое организационное поведение, а также методы административного принуждения, связанные с угрозой или применением санкций.

Таким образом, представляется возможным выделить наборы методов управления персоналом:

- Экономический;
- Административные;
- Социально-психологические.

В данной статье, я буду рассматривать подробно экономические методы управления персоналом, основные принципы, мероприятия, аспекты.

**Под экономическими методами управления персоналом** понимаются такие методы, в основе которых лежит экономическое воздействие на работников. Следовательно, основой здесь принято считать именно финансовую сторону вопроса.

Основополагающие принципы, заложенные в экономическом методе – это комплексность и системность.

В состав экономических методов заключены следующие мероприятия:

- планирование организационно-производственной деятельности;

- сфера экономических регуляторов;
- коммерческий расчет;
- программное и целевое управление;

Под организационно-производственным планированием деятельности принято считать сложную структуру показателей, которая охватывает всю организацию. Это значит, что за определенное количество времени определенному исполнителю или определенному отделу предоставляют отчет, который касается деятельности всей организации – финансы, запасы материалов, производство, закупка, рабочая сила.

Коммерческий расчет в свою очередь, основывается на системе рыночной экономики – это свободное ценообразование, ответственность за результаты деятельности, конкуренция среди производителей разнообразных товаров и услуг.

Охарактеризовать систему экономических регуляторов возможно с помощью аспектов, из которых она состоит:

1. Общегосударственные регуляторы – это налог, различные тарифы, экономические льготы и кредиты;
2. Местные регуляторы – это местный налог, сбор, рентный платеж;
3. Внутрисистемные регуляторы хозяйственной деятельности надведомственных организаций – централизованное создание фондов (страхование, подготовка кадров). Органы управления организаций устанавливают нормы отчислений в указанные фонды.

«Запасным» методом, применяемым при возникновении ситуаций, решение для которых еще не созданы является программно-целевое управление.

Экономические методы стимулирования персонала основываются на том, что человек – личность, которая имеет собственные потребности. Конкретно данные потребности и являются основной мотивацией, которая побуждает сотрудников не только осуществлять трудовую деятельность, но еще и качественно ее осуществлять.

Экономическое стимулирование персонала - неотъемлемая часть успешной деятельности работников организации.

Материальное стимулирование является основой экономических методов стимулирования. Абсолютно любой работник при устройстве на работу, испытывает желание получать высокую зарплату, поскольку именно от заработной платы зависит качество. Система на первый взгляд кажется довольно простой, но и она имеет свои нюансы:

- экономические способы и методы управления персоналом должны быть строго откорректированы в соответствии с планами работы организации;

- финансовое стимулирование должно быть внедрено для достижения определенных целей – работники обязаны знать, за что именно они получают дополнительные вознаграждения. Если начальник начисляет сумму в виде прибавки к заработной плате, то он обязан информировать своих работников, за что они ее получили.

- нельзя делать вознаграждение повседневным мероприятием. Таким образом, для работников дополнительная зарплата станет обыденным делом, что она уже не будет стимулировать их на трудовую деятельность.

- в конце концов, вознаграждение необходимо связать с результатами труда – это значит, что должно быть выплачено незамедлительно после проделанной работы и в том количестве, которое соответствует этой работе.

Стимулирование, равно как и мотивация, помогает достичь больших успехов в работе, поскольку, когда работники осуществляют свою работу, при этом зная, что они получают за нее вознаграждение, результат их труда безусловно будет отличаться качеством. А это, в свою очередь, увеличивает конкурентоспособность предприятия.

### **Список литературы:**

1. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы: учеб. Пособие. СПб.: Питер, 2011. 508 с.

2. Власова Е. Система мотивации: как привлечь и удержать // Управление персоналом. 2010. № 8. С. 19-25.

3. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности. М.: ИНФРА-М, 2008, 463 с.

4. Кибанов А.Я. Основы управления и стимулирование трудовой деятельности: учеб. Для вузов. М.: ИНФРА-М, 2009. 528 с.

5. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учеб. Для вузов. М.: ИНФРА-М, 2009. 446 с.