

УДК 657

***СТИМУЛИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ, КАК ОДИН ИЗ МЕХАНИЗМОВ
ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ***

Сметанко А.В.

д.э.н., доцент

ФГАОУ ВО «Крымский Федеральный университет имени В. И. Вернадского»,

Институт экономки и управления

Симферополь, Россия

Кулякина Е.Л.

ассистент

ФГАОУ ВО «Крымский Федеральный университет имени В. И. Вернадского»,

Институт экономки и управления

Симферополь, Россия

Коробова А.В.

студентка

ФГАОУ ВО «Крымский Федеральный университет имени В. И. Вернадского»,

Институт экономки и управления

Симферополь, Россия

Аннотация.

В статье рассмотрена экономическая сущность понятия «стимул» и «стимулирование». Изучена классификация стимулов по различным признакам. Рассмотрены основополагающие принципы стимулирования работников организации.

Ключевые слова: стимул, стимулирование, оплата труда, материальные стимулы, нематериальные стимулы.

***PROMOTION OF EMPLOYEES AS ONE OF THE MECHANISMS TO
IMPROVE THE EFFICIENCY OF THE ORGANIZATION***

Smetanko A.V.

Doctor of Economics, associate professor

*FGAOU VO "Crimean Federal University named after VI Vernadsky", Institute of Economy and Management
Simferopol, Russia*

Kulyakina E.L.

assistant

*FGAOU VO "Crimean Federal University named after VI Vernadsky", Institute of Economy and Management
Simferopol, Russia*

Korobova A. V.

student

*FGAOU VO "Crimean Federal University named after VI Vernadsky", Institute of Economy and Management
Simferopol, Russia*

Abstract.

In article the economic essence of the concept of «stimulus» and «stimulation». Studied classification of stimuli according to different criteria. Considers fundamental principles of stimulation of employees of the organization.

Key words: stimulus, stimulation, wages, financial incentives, intangible incentives.

Введение. Успех организации во многом зависит от качества работы всех сотрудников. Для достижения эффективной финансово-хозяйственной деятельности организации, руководство обязательно должно стимулировать работников к усовершенствованию своих навыков, что повлечет в дальнейшем за собой более качественное выполнение работы.

Целью работы является изучение понятия и видов стимулирования труда работников организации.

Цель статьи предусматривает решение следующих задач: изучение понятия стимулирования, определение и изучение их видов, а также анализ принципов, благодаря которым происходит влияние на работников.

Результаты исследования. В последнее время в целях эффективного управления персоналом довольно часто стали использоваться стимулирующие методы. Именно стимулирование персонала позволяет обеспечивать

эффективную деятельность организации, ведь деятельность одного сотрудника и коллектива в целом должна быть направлена на достижение конечной цели деятельности организации. В наше время данная тема является актуальной, так как работа с сотрудниками – это работа с регулярными изменениями, что дает возможность улучшения и корректировки системы управления.

Для начала следует разобраться, что из себя представляет стимул. Можно сказать, что стимул это воздействие на человека, с целью побудить его к какому-либо результату. В свою очередь – стимулирование – это процесс влияния человека, с целью повышения его трудовой активности и качества выполненной работы. Стимулирование подразумевает под собой воздействие на сотрудников, посредством факторов внешней среды.

Стоит понимать, что на один и тот же стимул каждый из сотрудников будет реагировать по – разному, в зависимости от своих целей, предпочтений и интересов. Эффект от воздействия стимула будет тем выше, чем больше он соответствует мотивам человека.

Рассмотрим классификацию стимулов, представленных на рисунке 1.

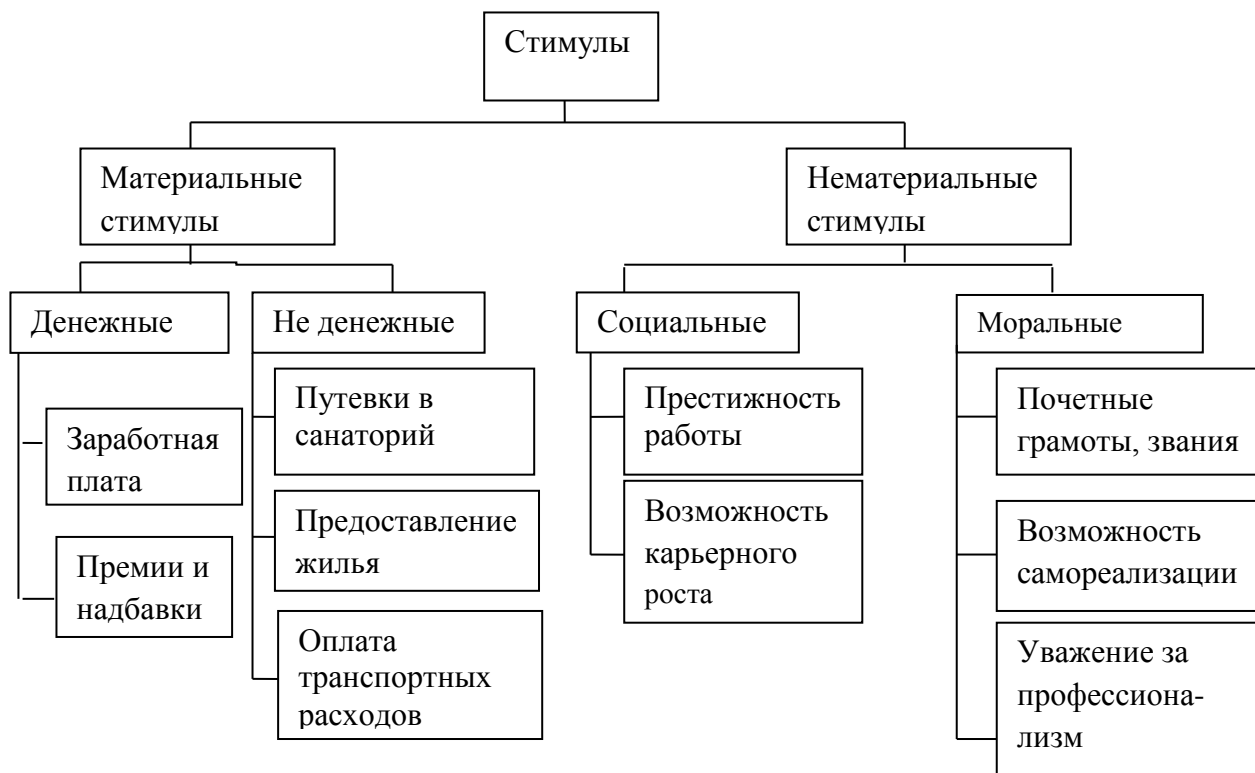


Рис. 1 – Классификация стимулов для работников

Как видно из рисунка 1, стимулы для работника любой организации имеют широкую классификацию. Они подразделяются на материальные и нематериальные. Первые делятся на денежные и не денежные, вторые, соответственно, на социальные и моральные. Важно к каждому работнику применять определенный вид стимулов в соответствии с его желаниями и предпочтениями, так как это эффективно повлияет на работника и поможет достичь желаемого результата [1].

Для достижения желаемого результата от использования стимулов, а именно обеспечение их эффективности и действенности, руководитель должен придерживаться ряда основополагающих принципов:

1. Принцип доступности – данный принцип определяется тем, что стимулы должны применяться ко всем сотрудникам, в свою очередь все сотрудники должны иметь доступ к ним.

2. Принцип постепенности – это означает то, что размер стимула должен увеличиваться постепенно, чтобы за раз работник не получил всю награду.

3. Принцип осязаемости – стимул должен быть значимым и осязаемым для работника.

4. Принцип сочетания нематериальных и материальных стимулов – это означает то, что работник за свои трудовые достижения должен получать не только материальное поощрение, но и похвалу за трудолюбие.

5. Принцип непрерывности – отсутствие перерыва между результатами труда и вознаграждением. Данный принцип помогает работникам понимать взаимосвязь между своей работой и вознаграждением.

6. Принцип кнута и пряника – это подразумевает применение не только поощрения за качественно выполненную работу, но и наложение штрафов за невыполнение своих трудовых обязанностей [2].

Интересен тот факт, что стимулы не всегда оказывают влияние на того или иного работника. Это происходит в тех случаях, если стимулы не соответствуют потребностям работника или стимулы применяются к

работникам регулярно, в таких случаях премия не воспринимается как поощрение.

Применяя стимулы к каждому работнику, следует учитывать то, что могут возникать определенные проблемы: трудно оценить индивидуальный вклад каждого работника в развитие организации; не всегда стимулы могут реагировать на изменение качества труда работника; часто при отсутствии стимулов, работник теряет интерес и перестает добросовестно выполнять свои обязанности; регулярно проявляется необъективная оценка руководителей индивидуальных трудовых показателей работников.

Данные проблемы, стоящие перед руководством, можно решить, применяя российский и зарубежный опыт. Необходимо применять более гибкие системы оплаты труда, которые прямо пропорционально зависят от результатов трудовой деятельности, в результате чего конечная величина трудовых доходов каждого отдельного работника будет определяться его личным вкладом с учетом конечных результатов работы организации [3, с. 224]. При оценке результата деятельности организации следует также учитывать индивидуальный вклад каждого работника. Для более точной оценки результатов труда каждого работника следует анализировать его должностные обязанности [4].

Выводы. Таким образом, основным результатом применения рациональной системы стимулирования в организации является повышение эффективности деятельности организации. Этого можно достичь за счет повышения эффективности и качества труда каждого сотрудника организации. При этом необходимо привлекать и сохранять на длительный срок высококвалифицированных работников, повышать производительность труда сотрудников, повышать их заинтересованность в успехах всей организации. Исходя из этого следует применять как материальные, так и нематериальные формы стимулирования работников, которые включают в себя оплату труда, премии, различные моральные поощрения и социальные льготы для каждого сотрудника.

Библиографический список:

1. Гнездовский Ю.И. Проблемы организации оплаты труда в современных условиях / Ю.И. Гнездовский, И.П. Поварич. – Кемерово: Кузбассвузиздат, 19.
2. Даянц Д.Г. Управление персоналом на горных предприятиях / Д.Г. Даянц, Н.П. Романова; под ред. Московского государственного горного университета. – 2007.
3. Горбачев В.А., Кулякина Е.Л., Сидорчук А.А. Заработная плата, формы и системы оплаты труда / В.А. Горбачев, Е.Л. Кулякина, А.А. Сидорчук // Экономика, управление и право: инновационное решение проблем. – Сб. статей победителей VIII Международной научно-практической конференции: в 3 частях. – 2017. – С.222-225.
4. Экономика предприятия / Под общ. ред. А.И. Ильина, В.Н. Волкова. – М.: Новое знание, 2003.