

РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРИЕМОВ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА И ИХ ОЦЕНКА

Потеряев С.А.

студент, Новосибирский Государственный Университет Экономики и Управления (НГУЭУ, Нархоз), РФ, г. Новосибирск

Аннотация. Данная статья посвящена изучению развития экономических приемов стимулирования персонала и их оценке. В рамках теоретического анализа рассматриваются основные подходы к стимулированию персонала, методы и инструменты, которые используются для повышения мотивации и эффективности сотрудников.

Ключевые слова: экономические приемы, стимулирование персонала, оценка эффективности, мотивация, вознаграждение, стимул.

Тема "Развитие экономических приемов стимулирования персонала и их оценка" является очень актуальной в современном бизнес-мире. Конкуренция на рынке труда постоянно растет, и компаниям необходимо привлекать и удерживать талантливых сотрудников. Эффективные методы мотивации и стимулирования персонала играют ключевую роль в этом процессе.

Мотивация – это сила, которая заставляет каждого сотрудника стремиться к достижению результатов и подкрепляется как внешними факторами, так и личными убеждениями. В её основе находятся потребности человека [1, 17].

Использование экономических стимулов, таких как премии, бонусы, повышение заработной платы, акции и т.д., может значительно повысить мотивацию и производительность сотрудников. Однако важно правильно оценивать эффективность этих приемов, чтобы убедиться в их эффективности и целесообразности для компании.

Поощрение в виде материальных благ является одним из самых надежных и эффективных методов. В период кризиса это особенно важно, но и в обычное время такой подход дает очевидные выгоды. Выплачивание бонусов, повышение зарплаты, предоставление процента от продаж, скидок на товары и услуги компании, премий, надбавок к зарплате и других льгот, а также предоставление страховок и социальных пакетов – все это может мотивировать сотрудников и повысить их эффективность [2, 189].

Нефинансовые мотиваторы могут включать в себя:

- устная или письменная благодарность;
- вручение почетных грамот;
- фотография на доске почета;
- запись в трудовой книжке;
- повышение в должности.

Так же существуют коллективные награды, которые способствуют установлению более дружественной и сплоченной атмосферы в коллективе. К данным наградам можно отнести:

- экскурсии;
- поход в театр/кино;
- корпоративная вечеринка.

Можно возразить, что данные способы не актуальны. Однако, как показывает опыт, что они не утратили своей значимости и по сей день.

Проблема заключается в том, что эффективность финансовых и нефинансовых мотиваторов может быть разной для различных категорий сотрудников. Некоторые сотрудники могут быть более мотивированы финансовыми поощрениями, в то время как для других важнее признание и возможность профессионального роста. Поэтому важно разработать и применять комплексный подход к стимулированию персонала, учитывая индивидуальные потребности и мотивации сотрудников.

Так же можно прибегнуть к нестандартным методам. Например, давать дополнительные выходные в значимые даты для сотрудника, оплата абонеента в детский сад.

Список литературы:

1. Шапкина И.Н. Мотивация деятельности создание системы мотивации труда. – М., 2013 208 с.
2. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева; под ред. А.Я. Кибанова. – М.: НИЦ ИНФА-М, 2015 – 524 с.
3. Современные методы мотивации и стимулирования персонала. Учебно- методическое пособие для студентов 2019. 80с.

Электронный ресурс:

http://dspace.kpfu.ru/xmlui/bitstream/handle/net/151523/Sovremennye_metody_motivacii_i_stimulirovaniya_personala.pdf?sequence=1&isAllowed=y

4. Шапиро С.А. Мотивация и стимулирование персонала. Издательство: ГроссМедиа, 2005, 224 стр.