СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Чуйкова Василиса Андреевна

студент, Нижневартовский государственный университет, РФ, г. Нижневартовск

Быстрых Дарья Александровна

студент, Нижневартовский государственный университет, РФ, г. Нижневартовск

Тагирова Асет Вахаевна

научный руководитель, ассистент НВГУ, РФ, г. Нижневартовск

Актуальность данной темы на сегодняшний день обусловлена тем, как понятия мотивации и стимулирования будут всегда идти вместе с понятием трудовая деятельность, эти механизмы воздействия не было нужды применять разве что в рабстве. За последнее десятилетие произошло множество крупных изменений в управлении организацией, большое количество фактов и результатов исследования и различного анализа указывает на то, что первостепенным относительно влияния на долгосрочный успех организации является человеческий фактор[6].

Тема стимулирования труда не теряет свою актуальность поскольку она очень персонифицирована и мобильна, это означает, что для каждой отдельной организации в определенный промежуток времени характерно эффективное использование определенных видов стимулирующих воздействий на персонал. Ведь в одной организации одни методы стимулирования могут оказаться очень эффективными, а в другой организации буду действовать, как демотиваторы, также один и тот же стимулирующий механизм может быть воспринят разными работниками по-разному.

Например, в сложной экономической обстановке, когда финансовое состоянием у многих рядовых граждан весьма затруднительное, методы материального стимулирования будут очень плодотворно сказываться на работе сотрудников, однако стоит заметить, что данный метод будет не эффективен в условиях экономического подъема (экономическая ситуация в стране) и при длительном использовании (фактор времени), так как люди быстро привыкают к хорошему (индивидуальный психологический фактор). Как показывает многолетняя практика, длительное материальное стимулирование приведет к искажению восприятия данного метода сотрудниками, что означает, что работники будут работать также или хуже только за высокие заработные платы. То же касается и места работы, политической обстановки в стране, специфики предприятия и ряда целого комплекса других факторов, которые необходимо учитывать при формировании системы стимулирования на предприятии [4].

Данный вопрос волнует многих ученых по всему миру. Например, Майкл Армстронг в своей книге «Практика управления человеческими ресурсами» рассматривал важность стимулирования и мотивации в рамках делового администрирования, Башмаков Виктор Иванович в книге под названием «Управление социальным развитием персонала» рассматривал механизмы и тенденции повышения качества трудовой жизни работников организации.

Начиная от ученых, от владельцев своего бизнеса и заканчивая молодыми специалистами, которые трудятся в сфере управления человеческими ресурсами, можно говорить о высокой степени важности в трудовой жизни мотивации и стимулирования, поскольку правильное

формирование стимулирования определяет смысл труда работника и формирует его стремление работать на результат.

В современном мире многие работодатели сталкиваются с проблемой низкой заинтересованности сотрудников в результате деятельности своего труда поэтому стимулирование и мотивация трудового коллектива является одной из самых важных направлений кадровой политики организации. Для качественного управления человеческими ресурсами работодатель должен знать тонкости психологического восприятия, уметь распознать потребности сотрудников и направить мотивационные и стимулирующие механизмы таким образом, чтобы не только удовлетворить запросы организации, но и потребности сотрудника. Стимулирование является внешним воздействующим фактором на деятельность работника, а мотивация, в свою очередь, осуществляет внутреннее побуждение сотрудника. Зная это, грамотный специалист должен уметь соотносить механизмы стимулирования и мотивации с целями и потребностями сотрудника [2].

Существуют четыре фундаментальные формы стимулов: принуждение, материальное поощрение, моральное поощрение и самоутверждение.

Принуждение. В демократическом обществе на предприятиях используют административные методы принуждения: замечание, выговор, перевод на другую должность, строгий выговор, перенос отпуска, увольнение с работы.

Материальное поощрение. Сюда относят стимулы в материально-вещественной форме: заработная плата и тарифные ставки, вознаграждение за результаты, премии из дохода или прибыли, компенсации, путевки, кредиты на покупку автомобиля или мебели, ссуды на строительство жилья и др.

Моральное поощрение. Стимулы, направленные на удовлетворение духовных и нравственных потребностей человека: благодарности, публикации в прессе, правительственные награды и др. [5].

Самоутверждение. Внутренние движущие силы человека, побуждающие его к достижению поставленных целей без прямого внешнего поощрения (написание диссертации, публикация книги, авторское изобретение, съемка фильма и др.). Это самый сильный стимул из известных в природе, однако, он проявляется только у наиболее развитых членов общества.

Процесс использования различных стимулов для мотивирования людей называется процессом стимулирования. По мнению известных российских исследователей Травина В.В. и Дятлова В.А. «стимулирование – это применение по отношению к человеку стимулов для воздействия на его усилия, старания, целеустремленность в деле решения задач, стоящих перед организацией и включения соответственных мотивов»

По мнению Кибанова Ардальона Яковлевича, доктора экономических наук, «Стимулирование как способ управления трудовым поведением работника состоит в целенаправленном воздействии на поведение персонала посредством влияния на условия его жизнедеятельности, используя мотивы, движущие его деятельностью. В широком смысле слова стимулирование – это совокупность требований и соответствующая им система поощрений и наказаний» [3].

Действительно, мотивация и стимулирование взаимосвязанные и взаимозависимые вещи, одно может усиливать другое или наоборот одно может противостоять другому. Все дело в том, чтобы ответственно и грамотно подойти к выбору стимулов для каждого из членов персонала.

Образца универсальной идеальной системы стимулирования не существует. Однако можно выделить основные правила при построении системы стимулирования персонала:

1. Система мотивации и стимулирования должна отвечать потребностям персонала. Люди работают для того чтобы удовлетворить потребности, у каждого они свои.

2. Нематериальное стимулирование не менее важно, чем материальное. К примеру, успех без признания приводит к апатии и разочарованию.

3. Необходимо, в оптимальном объеме, включить сотрудников в принятие решений, особенно тех, которые непосредственно их касаются.

4. Если были получены хорошие результаты, нельзя давать работнику еще больше работы, заваливать его. Это убивает инициативу.

5. Относиться к людям в организации как к сотрудникам, они как работникам. Ведь сотрудник от слова сотрудничать, работник от слова раб.

6. Помнить, что организация существует для людей, а не наоборот. Это означает, что нецелесообразно выжимать из персонала все, на что они способны, ради удовлетворения целей организации.

7. Стив Джобс однажды сказал: «Нет смысла нанимать толковых людей, а затем указывать, что им делать. Мы нанимаем людей, чтобы они говорили, что делать нам». Суть фразы сводится к тому, что нужно делать так, чтобы талантливые и умные сотрудники имели возможность для проявления собственной оригинальной инициативы, действия которой способны пойти на благо компании. Также здесь имеет место обратная связь сотрудника с руководителем, руководитель тоже может учиться чему-то полезному из своих подчиненных [1].

Вместе с тем, следует иметь в виду, что в любом случае эффективная система стимулирования персонала предприятия должна отвечать таким принципам, как:

· Комплексность – это означает, что различные методы и приемы стимулирования должны использоваться совместно, также негативно влияет на продуктивность сотрудника стимулирование одинаковыми методами. Это предполагает разработку кратковременного и долговременного стимулирования. Люди очень быстро привыкают, поэтому методы стимулирования должны иметь определенную периодичность для того, чтобы от действий была максимальная отдача.

· Системность – имеется в виду, что приемы и методы стимулирования должны использоваться для стимулирования деятельности сотрудников не в разнобой, а должны представлять собой некоторую логическую систему, в которой приемы воздействия на работника в определенной последовательности будут более эффективными.

· Регламентация – сотрудник не должен оставаться в неведении, не зная, за что его поощряют или наказывают. В данном случае создание обстановки неизвестности, какими бы хорошими не были методы стимулирования, они могут либо не воздействовать на работника никак, либо вовсе демотивировать его. Чтобы избежать подобной ситуации грамотный управленец должен заранее оговорить со своими сотрудниками применяемые в данной организации методы и приемы поощрений и наказаний. В таком случае сотрудник заранее будет знать, как ему необходимо действовать, чтобы получить повышение, похвалу или любой другой позитивный фактор воздействия. Также он сознательно будет избегать ситуаций, за которые, как он знает, он получит выговор, предупреждение или другой любой метод негативного воздействия.

· Специализация – означает, что за каждым подразделения на предприятии, в частности, за каждым отдельно взятым работником, закреплены определенные функции и задачи, в соответствии с принципом рационализации. Специализация позволяет работнику четко определять и расставлять приоритеты в процессе своей трудовой деятельности. Специализация благотворительно сказывается на производительности труда.

· Стабильность – как известно, все работники по многим психологическим причинам противостоят изменениям, но для организации, особенно для частной, стабильность часто ассоциируется со стагнацией. Без проведения каких-либо изменений в течение долгого времени, организация потеряет хватку и перестанет отвечает условиям рынка. Но грамотный

руководитель может произвести все изменения так, чтобы от их создания был минимальный ущерб. Для этого в организации должно быть, как минимум, наличие сложившегося, сплоченного коллектива, оптимально низкий уровень текучести кадров, наличие корпоративной культуры и ряда других условий. Только тогда, когда персонал будет чувствовать себя защищенно и в безопасности, он будет легче адаптироваться к различным изменениям в организации.

· Целенаправленное творчество – это означает, что в организации должны существовать такие условия, при которых работник сможет реализовать свой творческий потенциал и проявить инициативу. Это, скорее всего, относится, отчасти, к инновационной деятельности, поскольку процесс творчества предполагает создание чего-то нового. В организации где руководитель позволяет работникам показать и раскрыть полностью свой потенциал, реализовать свои собственные идеи, существует благоприятная атмосфера, в которой сам работник может себя стимулировать и мотивировать, это проявление высшего уровня – самомотивации. В такой организации хорошо и руководителю, и работнику, поскольку работник предоставляет руководителю какое-либо новшество, полезное для организации, а работник, в свою очередь, удовлетворяет высшие потребности по мнению Маслоу – это самореализация.

Придерживаясь данных принципов руководство практически любого предприятия в силах сформировать эффективную систему стимулирования труда своих сотрудников.

Список литературы:

1. Акимова Ольга Евгеньевна. Мотивация предпринимательского труда: теория и практика / О.Е. Акимова; М-во образования и науки Рос. Федерации, Волгогр. гос. техн. ун-т. – Волгоград: ВолгГТУ, 2012.

2. Акмаева Раиса Исаевна. Компенсационный менеджмент: управление вознаграждением работников: учебное пособие / Р.И. Акмаева, Н.Ш. Епифанова. – Санкт-Петербург: Изд-во Политехнического ун-та, 2012.

3. Алексеенко Денис Сергеевич. Мотивация труда работников сельского хозяйства / Д.С. Алексеенко, Д.В. Ходос; М-во сел. хоз-ва Рос. Федерации, Краснояр. гос. аграр. ун-т. – Красноярск: Изд-во Краснояр. гос. аграр. ун-та, 2009.

4. Башмаков Виктор Иванович. Управление социальным развитием персонала: [учебник по направлению подготовки «Управление персоналом» (квалификация (степень) «Бакалавр»] / В.И. Башмаков, Е.В. Тихонова. – 2-е изд., стер. – Москва: Академия, 2014.

5. Ильина Лариса Айдаровна. Формирование и развитие механизмов мотивации и стимулирования труда в системе управления организаций нефтегазовой отрасли: теория, методология, практика: автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук: 08.00.05 / Л.А. Ильина; Гос. ун-т управления. – Москва, 2013.

6. Стукач В.Ф. Управление качеством: учебное пособие/ В.Ф. Стукач, И.А. Волкова, Н.В. Михальская. – Омск: Изд.-во ФГОУ ВПО ОмГАУ, 2006. – С.332.