

СБАЛАНСИРОВАННЫЙ ПОДХОД К ПОощРЕНИЮ ПЕРСОНАЛА ПРИ ПРОЕКТНОМ ПОДХОДЕ К УПРАВЛЕНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Чубараева Регина Николаевна

Институт экономики и управления Уфимского государственного авиационного технического университета, РФ, г. Уфа

Хабилова Яна Флюровна

научный руководитель, канд. юрид. наук Уфимского государственного авиационного технического университета, РФ, г. Уфа

Аннотация. В статье рассматривается сбалансированный подход к поощрению персонала при проектном подходе к управлению человеческими ресурсами.

Ключевые слова: управление человеческими ресурсами, проектный подход, персонал, сотрудники, мотивация, стимулирование, оплата труда.

Характерное для индустриальной эпохи убеждение о том, что деньги выступают самым сильным и единственным действенным методом стимулирования персонала, давно устоялись на большинстве предприятий. Поэтому нет ничего удивительного в том факте, что компенсации и денежные премии по сей день применяются в качестве основного метода признания заслуг и поощрения персонала. Однако использование такого принципа к персоналу умственного труда выступает дорогим и недостаточно эффективным.

С момента выхода книги Дэниела Пинка «Драйв» (и нескольких десятилетий последующих научных исследований) выяснилось, что работников стимулирует мастерство и самостоятельность в постановке целей. Наградой и признанием для них является гордость за достижения, укрепление рабочих отношений, интересная работа, новые цели, перспективы роста и возможности самореализации.

Для того чтобы снять вопрос финансовой составляющей с рассмотрения, необходимо не только честно платить сотрудникам конкурентоспособную оплату труда, но также открыто и прямо обсуждать ее, а также сопровождать компенсацию эффективными премиями и нематериальными доплатами [3].

Адекватные базовые оклады.

Роли в проектных командах базируются преимущественно на общих описаниях ценностей, чем на определенных должностных обязанностях. В связи с этим все должности гибкие и требуют от персонала компаний умения использовать необходимые знания в определенный момент. Таким образом, адекватный базовый оклад являет собой компенсацию не только за исполнение роли, но и за навыки и опыт персонала. Когда работник умственного труда понимает, что получает справедливую и конкурентоспособную компенсацию, он способен акцентировать внимание на выполнении работы, а не на финансовой составляющей.

Децентрализация принятия решений о заработной плате.

Компенсация должна нетрудно определяться и меняться. Для этого необходимо наделить топ-менеджеров полномочиями по определению и увеличению уровней оплаты труда. Изменение оклада должно быть не строго ежегодно, а по более гибкому графику, который не связан с ежегодной оценкой результативности работников. При принятии решений топ-менеджеры полагаются на оценки своих коллег, объективную информацию и мнения экспертов специальной группы по вопросам заработной платы.

Прозрачная схема заработной платы.

Прозрачная схема оплаты труда имеет большое количество плюсов, в том числе увеличение доверия и признание ценности работника вне зависимости от их личных навыков ведения переговоров о заработной плате. Такие сотрудники не должны внутренне чувствовать, что им недостаточно платят вследствие того, что их коллеги с более развитыми навыками убеждения получают больше. Тем не менее, хозяйствующему субъекту необходимо внимательно устанавливать и проверять допустимую степень прозрачности с учетом особенностей среды [1].

Материальное стимулирование.

Индивидуальные и групповые премии, базирующиеся на управлении целями, небезопасны для динамичной компании, которая развивается благодаря совместной работе. Такие премии порождают конкуренцию между отдельными работниками и группами. Лучше целиком отказаться от их использования.

Сочетание различных форм поощрений.

Действенная мотивация должна соответствовать ценностям компании. Каждому хозяйствующему субъекту необходимо искать подходящее сочетание нечастых формальных и систематических личных поощрений. Можно внедрить такую систему, где каждый работник получит возможность поощрять коллег.

Предоставление ценных привилегий.

Привилегии – это нечто больше, чем пенсионное и медицинское обеспечение: они делают жизнь работников проще и комфортнее. Гибкий график, возможность работать удаленно – вот примеры материальных плюсов, которые дадут работнику получить баланс между работой и частной жизнью.

Вклад в здоровье и благополучие людей.

Компании несут значительные потери в виде стресса, нервозности, выгорания и хронических болезней своих работников. Инвестиции в благополучие сотрудника – это не только справедливо, но и эффективно, поскольку дает максимизацию прибыли компании [2].

Сбалансированный подход к стимулированию выступает одним из методов «снятия финансового вопроса с повестки дня». Он содействует глубокому исследованию эффективной системы поощрений, в которой ценятся возможности для дальнейшего развития.

Список литературы:

1. Ворона Е.Л. Совершенствование системы нематериального стимулирования труда персонала // Дни науки : сб. материалов Всерос. науч.-практ. конф. преподавателей, аспирантов, магистрантов и студентов. – Вел. Новгород, 2017. – С. 12-15.
2. Куатпекова А. К. Планирование, обучение и развитие персонала / А.К. Куатпекова // Молодой ученый. – 2016. – №1. – С. 389-392.
3. Хрусталёв А. В. Формирование кадровой стратегии и кадровой политики организации / А.В.

Хрусталеv // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 39. – С. 3081-3085.