

СИСТЕМА НЕМАТЕРИАЛЬНЫХ СТИМУЛОВ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

SYSTEM OF NON-MATERIAL INCENTIVES IN THE ORGANIZATION'S PERSONNEL MANAGEMENT

Онищенко Константин Николаевич, доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры управления персоналом Института экономики и управления (структурное подразделение) ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»

Дымань Алина Юрьевна, студентка 4 курса Института экономики и управления (структурное подразделение) ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»

Аннотация. Статья посвящена изучению вопросов нематериального стимулирования в управлении персоналом организации. Рассмотрена сущность стимулирования труда и его основные направления. Изучены основные теоретические аспекты нематериальной мотивации сотрудников организации, выделены инструменты нематериального стимулирования персонала, и их влияние на разные типы его мотивации.

Abstract. The article is dedicated to the study of issues of intangible incentives in the staff management of the organization. The essence of labor stimulation and its main directions were considered (examined). The basic theoretical aspects of the intangible motivation of the organization's employees were studied, the tools of the non-material incentives of the staff and their impact on different types of motivation were determined.

Ключевые слова: персонал организации, управление персоналом, стимулирование, мотивация, нематериальное стимулирование, социальное стимулирование, моральное стимулирование, мотивационные механизмы.

Keywords: organization staff, personnel management, stimulation, motivation, intangible incentives, social stimulation, moral stimulation, motivational mechanisms.

Современное развитие экономических отношений предъявляет особые условия работы с персоналом организации.

На современном этапе развития рыночной экономики во многих странах уделяется значительное внимание проблемам в области работы с персоналом. В настоящее время различные исследователи предлагают множество подходов к решению данной проблеме, обусловленных общими тенденциями, которые заключаются в разработке технологий отбора кадров, формализации научных критериев процедуры оценки их качества, выработке научных подходов в определении потребности в различных категориях персонала, решении вопросов построения карьеры молодых и перспективных кадров, а также повышения обоснованности кадровых решений с учетом разработанной кадровой политики. Управление персоналом является ключевым направлением общей системы управления организацией и оказывает на нее значительное влияние в достижении поставленных целей. Таким образом, для эффективной работы системы управления персоналом необходимо использовать комплексный подход к организации и мотивации труда персонала организации.

Среди авторов, рассматривающих актуальные вопросы мотивации трудовой деятельности персонала, следует отметить вклад отечественных ученых, таких как: Алехин О.Е., Афонин А.С., Данилюк А.А., Добролюбов Е. А., Егоршин А.П., Зиновьев Ф.В., Капустин С.Н., Королев Ю.Б., Комаров Е. И., Кувшинов А.И., Литвинюк А.А., Пряжников Н.С., Пугачев В. П. Федосеев В.Н., Югай А.М. и др.

Также данному вопросу посвящены труды зарубежных ученых, таких как: Альберт М., Альдерфер Д., Гант Г., супруги Гилберт, Друкер П., Маслоу А., Мескон М., Хедоури Ф., и др.

А.А. Когдин рассматривает стимулирование труда как комплекс мер, которые являются средством удовлетворения конкретных потребностей работника, в большей степени материальных [1, с. 81]. Также стимулирование рассматривают как совокупность требований и соответствующей им системе поощрения и наказания, то есть совокупность требований, наказаний и поощрений, учитывающих побудительные мотивы сотрудника, управляя которыми можно оказывать воздействие на работника для улучшения его трудовой деятельности.

Как справедливо отмечает большинство авторов, сотрудники любой организации в большей степени заинтересованы в хорошей оплате труда и ее регулярном повышении, что непосредственно ведет к повышению уровня их жизни. Наиболее эффективным методом мотивации сотрудников является оплата труда, которая находится в прямой зависимости от достигнутых результатов трудовой деятельности как отдельного сотрудника, так и всего коллектива в целом. Применяя такую зависимость, повышается стимулирующая роль оплаты труда [2, с.124-132]. Размер поощрения рассчитывается для каждого сотрудника индивидуально, путем анализа и оценки выполненной работы, соответствия компетентности работника занимаемой должности и организации в целом.

Система стимулирования трудовой деятельности работников нацелена на повышение интереса человека работать с большей эффективностью и результативностью, но при этом должны быть согласованы личные интересы предприятия и личные потребности работников. Эффективность выполняемых действий со стороны работников можно отследить с помощью показателей производительности труда, качества и количества выпущенной продукции или проведенных услуг и после анализа поощрить конкретных сотрудников за достигнутые отличительные результаты.

Применение инструментов стимулирования труда, необходимо подбирать с учетом особенностей предпочтительных вознаграждений для конкретного сотрудника. Мотивационная типология заключается в определении направленности деятельности сотрудника на удовлетворение определенных групп потребностей.

Можно выделить три основных типа мотивации работников[3]:

- сотрудники, для которых значительную мотивационную роль играет содержательность и общественная значимость выполняемой работы;
- сотрудники, для которых важна в большей части, достойная заработная плата и материальные ценности;
- сотрудники, у которых значимость разных ценностей сбалансирована.

Рассмотрев типы мотиваций можно определить, что должности с более сложными задачами и с наиболее высокой степенью ответственности могут носить позитивный мотивационный эффект для одного сотрудника и может быть абсолютно неприемлемым для другого. Руководитель организации должен понимать, что каждый сотрудник требует индивидуального метода мотивации, так как у каждого человека есть отличные от других потребности и цели, а также различный подход к достижению поставленных целей и выполнения трудовых задач.

Мотивационные механизмы являются мощным рычагом системы управления персоналом, оказывающим значительное влияние на производственные факторы, определяющие поддержание необходимого уровня качества работы, рационализируя организацию труда персонала.

Особое внимание необходимо уделять системе нематериальных стимулов, так как она может быть не менее действенным фактором, влияющим на показатели эффективности деятельности персонала, чем высокая оплата труда. Стимулирование относится к категории внешнего побуждения работника к определенным действиям в трудовой сфере.

Следовательно, стимулирование труда является ключевым направлением результативной работы и устойчивого развития любой экономической системы.

Безусловно, грамотно разработанная и внедренная система нематериального стимулирования труда позволяет оказывать влияние на показатели текучести кадров в организации, и повышать работоспособность персонала, выражающуюся в показателях эффективности трудовой деятельности.

Осиновская И.В. определяет нематериальное стимулирование как внешнее воздействие, повышающее лояльность сотрудников к компании и снижающее издержки по компенсации сотрудникам их трудовозатрат, и имеет следующие виды:

1. Социальное стимулирование - заключается в появлении у сотрудника права участия в управлении производственными процессами, в решении коллективных вопросов, и в возможности принятия решений в одностороннем порядке.

2. Моральное стимулирование – заключается в освещении информации о достижениях всех кадров организации, отличительных результатах деятельности определенного работника в социальной среде с учетом объективной оценки трудового вклада сотрудника (вручение грамот, размещение фотографий на доске почета и др.).

3. Социально-психологическое стимулирование – отвечает за создание здорового социально-психологического климата внутри организации, выстраивания прямых коммуникативных связей с топ-менеджментом[4].

В настоящее время разработан достаточно широкий спектр программ нематериальной мотивации, который включает в себя множество инструментов, применяемых в управлении персоналом в зависимости от сферы деятельности организации и поставленных целей. Отличительной чертой инструментов нематериального стимулирования в управлении персоналом является то, что при относительно небольших затратах организации можно получить качественный мотивационный эффект, способствующий повышению заинтересованности сотрудников к работе и стремлению прикладывать больше усилий в трудовой деятельности.

Система нематериальных стимулов относится к категории внешнего побуждения работника к определенным действиям в трудовой сфере. Следовательно, стимулирование труда является ключевым направлением результативной работы и устойчивого развития любой экономической системы[5, С.268]. Широкое разнообразие разработанного методического инструментария и его гибкость позволяет организациям применять уже существующие методы нематериального стимулирования либо адаптировать их под специфику деятельности организации.

Построение системы нематериальной заинтересованности персонала необходимо выстраивать в первую очередь на основе принципа инвестирования в персонал организации, целью которого должно выступать критериальное оценивание эффективности деятельности персонала с сопоставлением конечных результатов деятельности и затрат труда. Для достижения необходимых результатов «необходимо создать такой подход, согласно которому оплата по результатам трудовой деятельности приобретает функции инвестиций в качество рабочей силы, то есть инвестиций, которые можно назвать квалитрудовыми»[6, С.11]. Использование такой системы позволяет расширить границы стимулирования сотрудников только оплатой труда, поскольку учитывается конечный результат деятельности организации и на его основе применяются комбинированные методы оплаты труда, то есть помимо заработной платы, сотрудник получает инвестиции для саморазвития.

Таким образом, можно заключить, что система нематериального воздействия на деятельность сотрудников разрабатывается сугубо индивидуально для каждой организации и может являться как дополнением к системе материального стимулирования труда, так выступать в качестве самостоятельного инструмента мотивации персонала.

Таким образом, можно заключить, что система нематериального воздействия на деятельность сотрудников разрабатывается сугубо индивидуально для каждой организации

и может являться как дополнением к системе материального стимулирования труда, так выступать в качестве самостоятельного инструмента мотивации персонала.

Библиографический список

1. Когдин А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом / А.А. Когдин // Основы экономики, управления и права. №4 (4). 2019. С. 80-83.
2. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие для вузов – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 464с.
3. Данилюк А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие / А.А. Данилюк; Тюменский государственный университет. – Тюмень: Тюменский государственный университет, 2015. – 304 с.
4. Друкер А.В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: Учебник для бакалавров/ Дейнека А.В. – Электрон. текстовые данные. – М.: Дашков и К, 2015. – 288 с.– Режим доступа: <http://www.bibliocomplectator.ru/book/id=52294> (дата обращения: 18.05.2020)
5. Литвинюк А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 398 с.
6. Острик В.Ю. Нематериальное стимулирование в системе эффективного управления персоналом организации // HumanProgress. 2019. Том 5, Вып. 7. URL: http://progresshuman.com/images/2019/Tom5_7/Ostrik.pdf, свободный. DOI 10.34709/IM.157.9

Bibliography

1. Kogdin A.A. Motivacija i stimulirovanie trudovoj dejatel'nosti v upravlenii personalom / A.A. Kogdin // Osnovy jekonomiki, upravlenija i prava. №4 (4). 2019. S. 80-83.
2. Egorshin A.P. Motivacija trudovoj dejatel'nosti: ucheb. posobie dlja vuzov – 2-e izd., prererab. i dop. – M.: INFRA-M, 2019. – 464s.
3. Daniljuk A.A. Motivacija i stimulirovanie trudovoj dejatel'nosti: uchebnoe posobie/A.A. Daniljuk; Tjumenskij gosudarstvennyj universitet. – Tjumen': Tjumenskij gosudarstvennyj universitet, 2015. – 304 s.
4. Druker A.V. Upravlenie personalom organizacii [Jelektronnyj resurs]: Uchebnik dlja bakalavrov/ Dejneka A.V. – Jelektron. tekstovye dannye. –M.: Dashkov i K, 2015. – 288 с.– Rezhim dostupa: <http://www.bibliocomplectator.ru/book/id=52294> (data obrashhenija: 18.05.2020)
5. Litvinjuk A. A. Motivacija i stimulirovanie trudovoj dejatel'nosti. Teorija i praktika: uchebnik dlja bakalavrov / A. A. Litvinjuk. — Moskva: Izdatel'stvo Jurajt, 2019. — 398 s.
6. Ostrik V.Ju. Nematerial'noe stimulirovanie v sisteme jeffektivnogo upravlenija personalom organizacii // HumanProgress. 2019. Том 5, Вып. 7. URL: http://progresshuman.com/images/2019/Tom5_7/Ostrik.pdf, svobodnyj. DOI 10.34709/IM.157.9

Сведения об авторах

1. Онищенко Константин Николаевич, доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры управления персоналом Института экономики и управления (структурное подразделение) ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»
2. Дымань Алина Юрьевна, студентка 4 курса Института экономики и управления (структурное подразделение) ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»

Information about the author

1. Onishchenko Konstantin Nikolaevich, Doctor of Economics, Associate Professor, Professor of the Department of Personnel Management of the Institute of Economics and Management (structural unit) FSAEI VO "KFU named after IN AND. Vernadsky "
2. Dyman Alina Yurievna, 4th year student of the Institute of Economics and Management (structural unit) FSAEI HE "KFU im. IN AND. Vernadsky "