

Козловская З.Н.

Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО»,
г. Минск, кандидат технических наук, доцент, заведующий кафедрой инновационной экономики
и менеджмента, *rogovina@tut.by*

Тарасевич Д.И.

Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО»,
г. Минск, студентка факультета международных экономических отношений и менеджмента,
dinysik12111997@mail.ru

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

АННОТАЦИЯ

Стимулирование персонала – скоординированная деятельность, направленная на удовлетворение потребностей работников благодаря рационализации производства. Под потребностями можно понимать и материальные, и моральные блага, реализация которых влияет на рабочего. Для всех сотрудников приоритетную роль играет мотив, то есть сознательное побуждение к действию, которое приближает к достижению поставленной цели.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

Мотивация, мотив, стимулирование, стимул, персонал, руководитель, сотрудники, работники, методы стимулирования.

На современном этапе управления организацией значительную роль стало играть стимулирование персонала. Под стимулированием понимается мера внешней поддержки, благодаря которой осуществляется воздействие на активность человека. Также стимулирование – это одно из средств, с помощью которого может осуществляться мотивирование. Роль рычагов воздействия выполняют стимулы.

Одним из основных видов морального стимулирования является забота о здоровье персонала. Ответственность за состояние здоровья в первую очередь несет сам человек, но руководитель также обязан заботиться о том, чтобы не подвергать опасности состояние здоровья его подчиненных. Он ответственен за то, чтобы весь персонал знал технику безопасности на своих рабочих местах и выполнял ее. Руководитель не должен поручать сотрудникам работу, которая не соответствует состоянию их здоровья, а также вредит ему.

Для полного понимания сущности стимулирования персонала следует рассмотреть основные его функции.

1. Нравственная функция – формирует у сотрудника активную жизненную позицию, дает толчок формированию у него определенных нравственных качеств.

2. Социальная функция – влияет на формирование и развитие социальной структуры общества через разнообразный уровень доходов, что в значительной степени зависит от влияния стимулов на разных людей, и через удовлетворение потребностей.

3. Социально-психологическая функция – влияет на развитие внутреннего мира сотрудника, его потребностей, ценностных ориентаций, отношения к трудовой деятельности.

4. Экономическая функция – способствует росту производительности труда, улучшению качества продукции и решению других важных задач, в целом способствует повышению эффективности.

Стимулирование по содержанию бывает экономическим и неэкономическим.

Смысл экономического стимулирования заключается в том, что при осуществлении поставленных задач человек получает выгоды, повышает свое материальное благополучие. К экономическим стимулам относятся заработная плата, льготное предоставление путевок на отдых и лечение, обеспечение детскими учреждениями, премии, бонусы наличностью или акциями и т. д.

Неэкономическое стимулирование делится на организационное и моральное. Мотиваторами выступают планирование профессионального развития и карьера, продвижение по службе, потребности работников в уважении со стороны окружающих, в самореализации и самовыражении и др.

Научное обоснование стимулирования персонала в управлении организацией началось уже очень давно, и с тех пор разработано множество методов мотивации (стимулирования) сотрудников. Методы стимулирования персонала разрабатывали такие ученые, как Маслоу А. Х. (пирамида потребностей), Герцберг Ф. (двухфакторная модель), МакКлелланд Д. (теория приобретенных потребностей), Лобанова Т. Н., Э. Мейо (теория «человеческих отношений»), Тейлор Ф. У. (теория научного управления).

В настоящее время потребности людей часто изменяются, поэтому стандартные теории стимулирования будут не всегда эффективными. Исходя из этого, можно сделать вывод, что структура стимулирования нуждается в постоянном совершенствовании, поиске новых методов мотивации персонала. В связи с этим актуальным является применение современных механизмов, улучшающих мотивацию персонала, которые в последнее время стали применять руководители отечественных и зарубежных организаций, и возможный положительный эффект, получаемый от них [2].

1. Страхование жизни как метод стимулирования сотрудников.

Поводом для объединения корпоративного страхования жизни и пенсий в отдельный вид послужил тот факт, что данные страховые элементы поддерживают финансовую защиту жизни и здоровья персонала, а также жизни и здоровья его семьи на данный момент и в будущей перспективе.

Рисковое страхование жизни представляет собой страховые составляющие, обеспечивающие финансовую защиту работающего персонала и членов его семьи в настоящем (страхование от несчастного случая, страхование жизни по риску «смерть по любой причине», пожизненная пенсия, пенсия на срок и др.).

На сегодняшний день в отечественных организациях для перечня наиболее актуальных профессий привлекательной выступает такая программа страхования, как «На пенсию в 45». Главным условием данной программы является то, что выплата пенсии осуществляется до наступления пенсионного возраста, предусмотренного государством.

Также используется такой инструмент, как «золотые наручники». Данный инструмент работает по принципу пополняемого банковского депозита: право распоряжаться накопленными средствами работника до наступления выплат принадлежит работодателю. Исходя из этого, организация получает возможность вернуть те накопления, которые были сделаны в пользу работника, в случае невыполнения своих должностных полномочий. В то же время эта денежная сумма является финансовой защитой семьи работника.

Следовательно, применение корпоративного страхования жизни и пенсий как инструмента мотивации работников позволяет:

- гарантировать долгосрочную мотивацию работников;
- сконцентрировать внимание на сохранении квалифицированных кадров;
- укрепить трудовую дисциплину;
- стимулировать работников к повышению профессионального роста.

2. «Мотивирующий туризм».

Мотивирующий туризм, или инсентив-туризм – это стимулирующие поездки (путешествия) [3]. Идея мотивирующего туризма заключается в большой благодарности организации работнику. За определенные заслуги перед организацией работника отправляют на отдых. Несмотря на это, как и везде, у данного метода есть свои недостатки. К ним относятся финансовые затраты компании и отличительные предпочтения работника.

3. Здоровый образ жизни (ЗОЖ).

Данный метод стимулирования персонала основывается на создании программы по профилактике заболеваний и развития здорового образа жизни среди персонала организации,

и их семей. В последнее время эту программу часто применяют в больших отечественных и зарубежных организациях.

Следовательно, использование и усовершенствование таких программ на практике будет содействовать укреплению здоровья персонала и благоприятно влиять на социальный климат в организации. Также данный метод поможет повысить эффективность деятельности организации.

4. Метод «Работа на полу».

Данный метод больше развит в сфере торговли зарубежных стран, нежели в отечественных организациях. Суть этого метода заключается в следующем: во многих зарубежных торговых сетях каждый работник компании и каждый высший руководитель обязаны поработать в торговом зале определенное количество часов и показать свои знания в продажах или в иной деятельности. Некоторые американские работники называют данные торговые площадки полом. Так и возникло название метода «Работа на полу». Основной задачей данного метода является демонстрация единства коллектива. Низшее звено магазина видит, что высшие руководители не стесняются работать в торговом зале и выполнять непривычную для себя работу.

Метод «Работа на полу» показывает всю сложность чужой и непривычной работы и создает уважение к каждому звену управленческой цепочки организации.

Введение данного метода осуществляется не только в розничной торговле. Главным положительным моментом в этом методе является отсутствие финансовых вложений.

5. Социальная карта.

Социальная карта – это нечто-то похожее на виртуальный счет сотрудника в социальном бюджете банка. Каждому работнику организации зачисляется определенная сумма денежных средств в соответствии с занимаемой должностью. Такая социальная карта дает возможность сотруднику получать персональный перечень услуг:

- 1) материальная помощь;
- 2) дополнительные отпуска;
- 3) премии на различные праздники (день рождения) или выход на пенсию;
- 4) доплаты и надбавки за особые условия трудовой деятельности;
- 5) охрана здоровья персонала.

Средства морального стимулирования – почетные грамоты, объявление благодарности, фотография на доске почета и т. п. Данные средства действуют на сотрудников не так сильно, если они не обоснованы материальной составляющей.

Данный метод применяется большим количеством зарубежных и отечественных организаций. Главной особенностью «социальной карты» является то, что подход к стимулированию основан на индивидуальных потребностях каждого работника [1].

6. Геймификация.

Геймификация – это ввод игровых методов в стимулировании работников.

Данный метод включает в себя разнообразные составляющие игр, которые могут быть представлены в качестве знаков (достижений), уровней, таблиц лидеров, наград.

С помощью этого метода формируется определенная специфическая атмосфера, к тому же в несколько раз увеличивается эффективность решения поставленных задач и повышается стимулирование сотрудников организации.

В данном методе создается своя валюта – виртуальные деньги для принятия успехов. Приобретенную валюту работник может потратить во внутреннем магазине, где размещено огромное количество разнообразных товаров и услуг. Выдача «валюты» всегда обосновывается. Таким методом руководитель может привить работникам чувство ценностей компании, стимулировать проявление определенных качеств характера.

Хорошо разобравшись в данных методах, можно сделать вывод, что классические методы стимулирования сотрудников не всегда приводят к положительным результатам, и поэтому на их место приходят современные методы стимулирования, которые основаны на постоянной смене вкусов людей.

Реализуя современные методы стимулирования персонала, руководитель не только задается целью сохранения работников в организации, но и пытается создать благоприятные условия, с помощью которых сотрудники смогут выполнять свои обязанности качественно и быстро.

Список использованных источников

1. Михайлов, Я. В. Мотивация трудового поведения персонала: суть дела, принципиальные подходы, конкретные рекомендации, анализ ошибок / Я. В. Михайлов. – М. : Экономика, 2015. – 224 с.
2. Морозова, О. А. Методика повышения интеллектуального потенциала управленческого персонала строительной организации / О. А. Морозова // Инженерный вестник Дона. – 2011. – Т. 15, № 1. – С. 169–176.
3. Турман, В. В. Как воспитать преданных, лояльных сотрудников в организации, не увеличивая зарплату / В. В. Турман // Управление развитием персонала. – 2016. – № 41. – С. 56–61.