

Марина И. О. студент,

1 курс, Институт финансов, экономики и управления,

Тольяттинский государственный университет,

Тольятти (Россия)

Малинин Н.Н студент,

1 курс, Институт финансов, экономики и управления,

Тольяттинский государственный университет,

Тольятти (Россия)

Масальский М.Г студент,

1 курс, Институт финансов, экономики и управления,

Тольяттинский государственный университет,

Тольятти (Россия)

Андреев Г.О студент,

1 курс, Институт финансов, экономики и управления,

Тольяттинский государственный университет,

Тольятти (Россия)

Блонская А.А студент,

2 курс, Институт финансов, экономики и управления,

Тольяттинский государственный университет,

Тольятти (Россия)

ВЛИЯНИЕ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАБОТЫ ПРЕДПРИЯТИЯ.

Аннотация: В статье поднимаются вопросы о стимулировании труда сотрудников предприятий. Показаны виды и функции стимулирования труда работников. Также, представлены наиболее эффективные способы улучшения качества их работы.

Ключевые слова: стимулирование труда, поощрение, качество и эффективность работы, работодатель, сотрудник, предприятие.

Influence of personnel stimulation on the efficiency of the enterprise.

Annotation: The article raises questions about the stimulation of labor of employees of enterprises. The types and functions of stimulation of workers' labor are shown. Also, the most effective ways to improve the quality of their work are presented.

Keywords: labor stimulation, encouragement, quality and efficiency of work, employer, employee, enterprise.

В современном мире успешный старт и дальнейшее развитие деятельности предприятий по большей части зависит от его работников. У каждого сотрудника есть свое объяснение того, почему и зачем он должен качественно выполнять поставленную перед ним задачу. Именно поэтому многие работодатели активно используют различные механизмы поощрения и стимулирования своих работников. С их помощью работодатели ставят своей целью развивать в сотрудниках новые способности, которые в дальнейшем будут помогать им, выполнять свою работу оперативно и более качественно. Но стоит заметить, что для хорошего функционирования подобных механизмов необходим тщательный контроль за деятельностью компаний, чтобы минимизировать

такие риски, как невыплата или задержка заработных плат сотрудникам таких предприятий.

В наше время в системе управления применяются мотивационные методы, которые можно разбить на 4 группы:

- вовлечение сотрудников в управленческую деятельность
- экономические стимулы
- обогащение труда
- регулирование дисциплины с помощью постановки целей

Ни одна система не может обойтись без инструментов и система мотивационных методов не исключение. Существует множество инструментов, но самыми основными являются:

- Постановка целей
- Система бонусов
- Система оценки эффективности труда сотрудников
- Проектирование деятельности сотрудников

Конечно, руководители преследуют свои цели, вводя систему поощрений и стимулирования. Основными факторами, которые побуждают владельцев компаний создавать системы поощрений являются:

- Заинтересованность в благополучии сотрудников
- Повышение репутации компании
- Желание получать советы от сотрудников в принятие важных стратегических решений
- Активное продвижение ценностей компании и ее приоритетов

Из наблюдений можно отметить, что более продвинутые работодатели используют не один метод, а сразу несколько. Они могут придумывать

уникальные сочетания всех четырех мотивационных методов, что можно считать преимуществом над другими владельцами компаний.

Благодаря поощрениям со стороны работодателя увеличивается не только работоспособность сотрудников, но и рост их личностных качеств, а именно, деловая активность, организованность, ответственность и многое другое.

Существует множество способов мотивации, но одним из самых эффективных является материальное (денежное) вознаграждение и стимулирование сотрудников. Оно может быть в виде ежегодной индексации заработной платы, получения различных премий, бонусов, процентов от сделки, поощрения здорового образа жизни, а также других компенсационных выплат. Например, возмещение сотрудникам затрат на дорогу до места работы и обратно, добровольное медицинское страхование сотрудников (полисы ДМС), оказание материальной помощи сотрудникам в трудной жизненной ситуации и другое.

Однако есть не менее важные способы нематериального (морального) поощрения сотрудников предприятия. Например, профессиональное обучение сотрудников для повышения профессионального уровня, бесплатные билеты в театр, кино, на концерты для сотрудников и членов их семей, предоставление дополнительного выходного, похвала сотрудников в устной форме или в виде благодарственных грамот, организация совместного досуга и другое.

В настоящее время крупные корпорации активно продвигают политику нематериальных поощрений своих сотрудников. Суть данной политики заключается в том, что вовсе необязательно заставлять работников показывать максимальные результаты в их деятельности, а стоит показать, что чем выше эффективность их работы, тем больше привилегий они могут получить. Другие же корпорации придерживаются такой точки

зрения, что необходимо давать работникам как можно больше поощрений, однако следует соблюдать меру и понимать, что важным условием для получения различных стимулов от начальства, является привнесение определенного вклада в развитие компании. Работодатель должен видеть в своих подчиненных, прежде всего желание трудиться и развиваться на благо предприятия, сплоченность и взаимовыручку, что будет в дальнейшей способствовать увеличению объема продаж и прибыли.

Долгие годы изучения взаимосвязи материальных и нематериальных способов стимулирования работников показали, что в большинстве случаев эти способы дополняют друг друга. Не всегда денежное вознаграждение может быть уместно, а иногда достаточно похвалы или предложения о повышении в должности. Вид применяемых стимулов может зависеть от места, времени, субъекта и объекта. Проанализировав все вышесказанное, можно сделать вывод, что стимулирование и поощрение труда работников является необходимым элементом в эффективной работе как одного работника, так и предприятия в целом.

Список используемой литературы:

1. Петренко Е. П., Хрипкова Т.П., Сентябова Т.А. Материальное стимулирование - ключевой фактор управления мотивацией, 2014.
2. Мухина Е. Р. Основы теории мотивации // МНИЖ. 2015. № 3-3 (34). С. 71-72.
3. Федин В. К. Взаимосвязь материальных и моральных стимулов к труду / Федин В. К. - М. : Экономика, 2015