

СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Все предприятия заинтересованы в повышении эффективности своего производства, в связи с этим система стимулирования персонала в любой организации должна быть направлена на то, чтобы поощрять производительность, творчество, исполнительность и инициативу работников, все те качества, которые приводят к эффективному труду и достижению стратегических целей организации.

Говоря о стимулировании необходимо остановиться на таких понятиях как "потребности", "мотивация" и "стимулирование", так как все этих понятия неразрывно связаны между собой.

Стимулирование труда - это прежде всего внешнее побуждение, элемент трудовой ситуации, влияющий на поведение человека в сфере труда, материальная оболочка мотивации персонала[5]. Одновременно оно несет в себе и нематериальную нагрузку, позволяющую работнику реализовать себя как личность и работника одновременно.

Мотивация — внешнее или внутреннее побуждение экономического субъекта к деятельности во имя достижения каких-либо целей, наличие интереса к такой деятельности и способы его инициирования, побуждения[5].

Потребность — это ощущение недостатка или отсутствия чего-либо, внутренний стимул человека, побуждающий его к деятельности[5]. Таким образом, потребности являются причиной нашей хозяйственной деятельности, а удовлетворение этих потребностей является хозяйственной деятельностью.

Процесс стимулирования представляет собой использование разнообразных стимулов для мотивирования людей, который принимает самые различные формы. Материальное стимулирование - одна из самых распространенных форм. Оно занимает значительную роль в рыночной обстановке[2,с.54].

На стратегическом уровне выделяются три типа кадровой политики в управлении заинтересованностью персонала в своем труде:

1. *Преобладание системы **стимулирующих** воздействий на персонал организации.* В этом случае фирмой делается упор на использование материальных стимулов для повышения заинтересованности сотрудников организации в производительном труде.

2. *Преобладание системы **мотивационного** управления персоналом организации.* В данном подходе акцент на идеологическую деятельность руководства внутри организации, поддержание бескорыстного энтузиазма работников и т.п.

3. *Гармоничное сочетание комплекса **стимулирующих воздействий и мотивационного управления** персоналом, при охватывающем (базовом) характере мотивационной политики.* Этот подход можно считать наиболее оптимальным, снимающим крайности первых двух подходов. Как правило, такая политика реализуется развитыми во всех отношениях организациями, в которых уже сформирована ценностная корпоративная культура при наличии поддержки этой культуры справедливым механизмом распределения материальных благ организации [4,с.84].

Почему же в сочетании мотивационной и стимулирующей политик "охватывающей" выступает мотивационная? Дело в том, что корпоративная культура, включающая в себя механизмы управления мотивацией персонала, куда более прочное основание, чем материальное стимулирование. Такая организация, например, сможет выжить и в тяжелые кризисные времена, что вряд ли удастся организации, где основой заинтересованности в труде работников являются только высокие зарплаты и премии [3,с.87]. Кроме

того, практический опыт наиболее успешных японских компаний в области кадровой стратегии подтверждает то, что корпоративная культура и ценностные ориентации куда важнее материальных вознаграждений и других стимулирующих средств.

Все стимулы условно можно разделить на материальные и нематериальные.

К материальному стимулированию относят:

- заработную плату;
- участие в распределении прибыли;
- премии;
- участие в капитале.

Заработная плата (оплата труда работника) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты [5].

Участие в распределении прибыли - выплаты из прибыли или дохода предприятия тем работникам, чей вклад в формировании прибыли предприятия был наиболее весом и очевиден.

Экономическая целесообразность использования систем участия в капитале заключается в том, что необходимо увязать интересы организации и интересы сотрудников. До тех пор пока наёмный работник не имеет никакого отношения к собственности организации, нет объективных предпосылок и реальной экономической базы для совпадения долгосрочных интересов работника и организации.

К нематериальным способам стимулирования относятся организационные и морально - психологические.

Организационные способы заключаются, прежде всего, в привлечении наемных работников к принятию участия в делах фирмы, которое предполагает, что им предоставляется право голоса при решении ряда проблем, как правило, социального характера. Важное значение принимают перспективы приобрести новые знания, умения и навыки, что делает работников более независимыми, самостоятельными, придаёт им уверенность в завтрашнем дне.

К морально - психологическим методам стимулирования персонала относятся: создание условий, при которых люди испытывали бы профессиональную гордость за свою работу, атмосфера взаимного уважения, личное и публичное признание, высокие цели.

Необходимо учитывать, что перечисленные организационные и морально - психологические факторы стимулирования персонала действуют неодинаково в зависимости от времени пребывания в должности, и после 5 лет ни один из них не обеспечивает стимулирование в той же мере, поэтому удовлетворенность работой падает [1,с.69].

Эффективное стимулирование персонала является одним из наиболее существенных факторов конкурентоспособности современных организаций, поэтому необходимо, чтобы оно применялось на каждом предприятии.

Список использованных источников:

1. Андреев В.В. Проблемы стимулирования руководителей и специалистов на промышленных предприятиях / В.В. Андреев // Управление персоналом. - 2005. - №10. С.21 - 23.
2. Бовыкин В.И. Новый менеджмент: (управление предприятием на уровне высших стандартов; теория и практика эффективного управления). – М.: ОАО “Издательство “Экономика”, 2007. – 368 с.
3. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы.-СПб.:Питер, 2002.
4. Маслоу А. Мотивация и личность.- СПб.:Евразия, 2007.
5. <http://dic.academic.ru/>