# ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ И СТИМУЛИРОВАНИЕ СОТРУДНИКОВ В КОМПАНИИ

***Мария КРАВЧЕНКО***

CZU: 005.88:005.583.1:334.71 mkravcenko857@gmail.com

*The presented work examines one of the most common problems in every enterprise - stimulating and motivating employees. The relevance of the topic of the thesis is determined by the fact that the competitiveness and productivity of the company depends on the degree of staff motivation. The purpose of this work is to study the current state of the motivational system of the organization under study, to determine the best solution to the motivational system/program for this organization.*

Мотивация – это внутренние и внешние силы, которые побуждают человека к деятельности, стремлению достичь желаемого результата. Знание структуры и иерархии мотивов различных категорий работников позволяет избежать многих ошибок в управлении и создать надлежащие условия для реализации творческого потенциала каждого участника производственного процесса [2, с. 8].

Большинство исследователей рассматривают стимулирование, как внешнее воздействие на персонал, и, пожалуй, можно согласиться с их точкой зрения. Стимулирование предполагает наличие у органов управления набора благ, могут удовлетворить значимые на текущий момент потребности работника и использовать их в качестве награды за успешную реализацию трудовых функций. Стимулирование трудовой деятельности – это стремление организации с помощью моральных и материальных средств воздействия побудить работников к труду, повышению производительности и качества труда для достижения целей организации» [4, с.9]. Из данного определения делаем вывод, что существует два вида стимулирования: материальное (денежное и неденежное) и нематериальное. Анализируя предприятие под названием «AFAM», было выявлено следующее: ассоциация использует оба вида стимулирования. Касаемо материального стимулирования, это должностной оклад, награды, премии; нематериальное – качественное образование, повышение квалификации, курирование юных специалистов, дружеская атмосфера, услуги партнеров, публичное признание.

Выбор правильного метода мотивации способствует повышению эффективности материального стимулирования. Методы мотивации аналогичны методам, используемым в управлении персоналом, то есть, это, прежде всего, – организационно-административные (организационно-стабилизирующие методы, методы организационного воздействия, дисциплинарные методы), экономические (методы, используемые федеральными и региональными органами управления, методы, используемые организацией) и социально-психологические ме-

тоды (связаны с социальными отношениями, с моральным и психологическим воздействием) [1, с.14]. Необходимо отметить, что исследуемая организация использует все три метода мотивации в комплексе.

Для создания необходимых мер по повышению мотивации персонала AFAM [3] были проведены следующие анализы: анализ структуры производительности труда, анализ движения рабочей силы на предприятии, динамика средней заработной платы по должностям, анализ структуры расходов на содержание рабочей силы в динамике, анализ эффективности использования ФЗП, опрос персонала.

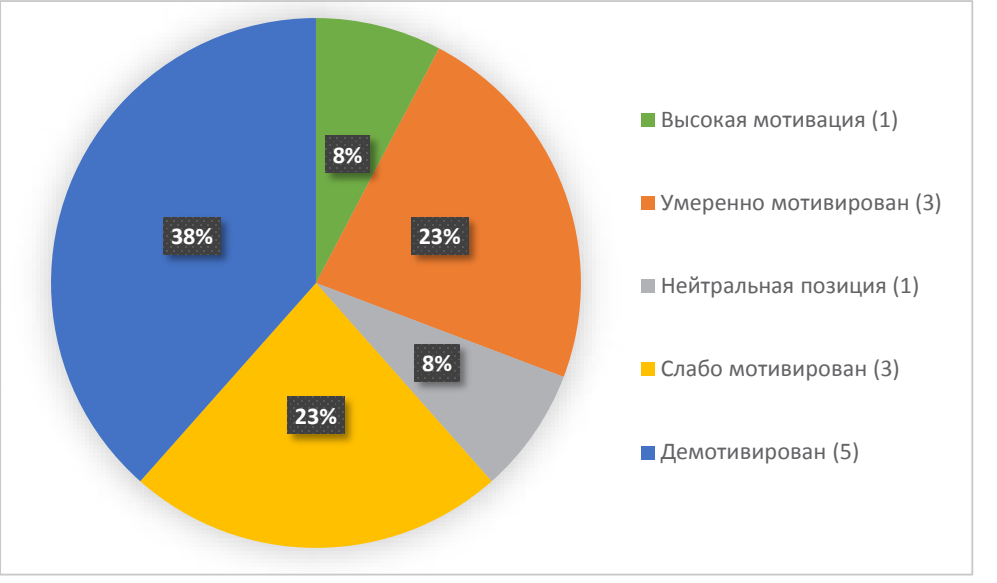



**Диаграмма 1.** Результаты проведенного опроса среди персонала AFAM.

*Источник:* Создано автором на основе проведенного опроса.

Результаты опроса и вышеперечисленных анализов выявили низкую мотивацию у сотрудников, а именно у 69% сотрудников (38% + 23% + 8%). К предполагаемым причинам относятся: плохой баланс между работой и личной жизнью, недостаточное признание их заслуг и похвалы, ограниченны возможности для карьерного роста, медленная и неэффективная обратная связь, ограниченные возможности для карьерного роста, большая ответственность, что приводит к стрессу, неудовлетворительная рабочая среда, ограниченная поддержка со стороны руководства, низкая заработная плата. Все эти недостатки в мотивационной системе приводят к потере стимула, производительности и снижению качества, выполняемой работы.

Для решения этих проблем необходимо перестроить систему мотивации или же внести изменения. Было разработано мероприятие по повышению мотивации персонала, оно включает в себя пошагово разработанную систему тре-

нинга, ответственных лиц, инвентарь, бюджет. Данное мероприятие будет проводиться членами ассоциации, что гарантирует качество материала, будут представлены теоретические основы и практические ситуации. Тренинг поможет сотрудникам развить навыки коммуникации, позитивное мышление, персональное развитие, творческое мышление и инновации.

Эффективность проекта можно оценить посредством проведения повторного опроса персонала. Такую процедуру необходимо проводить в начале, для определения уровня мотивации персонала, и через два – три месяца после проведения тренинга. Данный метод стимулирования рекомендуется проводить каждые 6–9 месяцев, для поддержания благоприятной атмосферы в коллективе, постоянно растущей производительности труда и повышению уровня конкурентоспособности.

Рекомендации по улучшению стимулирования сотрудников: внедрение системы наград и поощрений для сотрудников, установление ясных целей и задач для каждого сотрудника, создание комфортной среды и рабочего места, проведение регулярных семинаров, конференций и командных соревновательных мероприятий именно для сотрудников.

Система материального стимулирования работников в организации является основным фактором достижения целей, как работников, так и работодателей. При этом важное значение имеет не только реальная и достойная заработная плата, но и премиальные и прочие выплаты. Они способствуют формированию у работников стремления к лучшему выполнению своих производственных обязанностей, повышению производительности труда, что в конечном итоге приведет и к улучшению результатов деятельности организации в целом.

Руководители предприятий должны рассматривать мотивацию, как силу, побуждающую к действию. Только правильно выстроенная и продуманная система стимулирования способна эффективно повышать производительность труда в компании, достигать поставленных целей деятельности и увеличивать финансовые показатели.

**Библиография:**

1. БРАГИНА Ю.А. *Совершенствование системы материального стимулирования персонала в организации*: научная статья.
2. КАЧАН П.А. *Система мотивации и стимулирования персонала, как фактор повышения эффективности производства*: научная статья, с. 1-2.
3. Сайт ассоциации: https://afam.md/
4. ШАПИРО С.А. *Социально-экономические аспекты трудовой деятельности*: Монография. М.: ИД «АТИСО», 2011, 254 с.

*Научный руководитель*
***Maia POSTICA**, dr., conf. univ.*