

ТЕНДЕНЦИИ СИСТЕМЫ ПОощРЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

М.О. Полищук,

Н.А. Соколов

*Санкт-Петербургский университет
технологий управления и экономики, Россия*

Большинству работников для поддержания мотивации требуется нечто большее, чем словесная похвала от начальника. Именно поэтому многие работодатели внедряют программы стимулирования сотрудников, чтобы их сотрудники были вовлечены и усердно работали. Эти стимулы для сотрудников могут помочь вам получить больше от вашей команды, сохраняя при этом их мотивацию и удовлетворение. Времена, когда работники были готовы усердно работать только за зарплату прошли и сегодня, работодатели быстро учатся, что вовлеченность проистекает из различных видов стимулов - тех, что влияют больше на эмоциональное, нежели финансовое здоровье сотрудника. Ведь счастливые сотрудники работают больше, программы стимулирования сотрудников могут улучшить моральный дух сотрудников, также общекорпоративные и индивидуальные стимулы стимулируют сотрудников на более продуктивную работу.

Ошибки в системе мотивации труда могут приводить к сильным убыткам для компании и саботажу сроков и должностной ответственности у сотрудников. Хороший грамотный менеджмент подразумевает системный подход к мотивированию персонала для достижения максимальной эффективности.

Согласно данным Келлогской Школы Менеджмента в Северо-западном университете, натравливание работников друг на друга за вознаграждение часто приводит к тому, что командные игроки сокращают свои усилия, чтобы уравнивать ситуацию. Кроме того, по словам Фонда Исследований Стимулов, стандартных систем вознаграждения людей просто за то, что они приходят на работу и выполняют свои базовые задачи - уже мало. "Чтобы в наши дни отличиться, компании полагаются на людей, выходящих за рамки своей основной работы - людей, внедряющих инновации, обучающих новобранцев, адаптирующих свою работу к новым вызовам, расширяющих спектр своих навыков". Стимулы, наиболее успешно вызывающие подобное поведение должны включать в себя множество разнообразных краткосрочных стимулов, направленных на подлинное признание усердий сотрудника. Они должны быть индивидуально настроены и тесно увязаны с миссией и ценностями компании. Такая комбинация и приводит к лучшим результатам и к высшему уровню процветания вашей компании [1].

Насколько вообще важно предоставлять правильные стимулы? Пусть статистика это наглядно продемонстрирует:

- 70% всех американских компаний в настоящее время используют программы стимулирования с помощью подарочных карточек;
- работники, которые не чувствуют себя признанными за свои усилия, в два раза чаще говорят, что планируют уволиться в следующем году;
- 90% крупных предприятий используют технологии для внедрения своих программ стимулирования и поощрения;

- в компаниях, где эффективно используются программы признания и вознаграждения, люди увольняются по собственному желанию на 31% реже;
- 69% сотрудников, по данным опроса Achievers, говорят, что получение признания и бонусов за свою работу, мотивирует их оставаться на своих рабочих местах;
- 85% работников, по данным одного из Британских исследований, утверждают, что "чувствовали себя более мотивированными чтобы стараться изо всех сил, когда им был предложен стимул";
- корпорации, которые внедрили программу вознаграждения сотрудников обнаружили, что их общая прибыль в среднем увеличилась на 123 600 долларов в неделю;
- когда компании внедряют программу вознаграждения сотрудников, они наблюдают 14-ти процентное улучшение вовлеченности сотрудников;
- 55% сотрудников утверждают, что на их работу сильно влияет качество программы признания их компаний [2].

На сегодняшний день, передовые практики основываются на фактических данных, и некоторые департаменты уже могут наблюдать успех внедрения стимулирующих программ. Исследование Harvard Business Review особенно подчеркнула работу колл-центров, поскольку они исследовали растущую важность "адаптивной", а не "тактической" производительности. Так, результаты работников, которые получали вознаграждение только за количество совершенных звонков колл-центре падало, поскольку они придерживались заданного сценария (тактический подход). Когда же испытуемой группе работников колл-центра давали стимул самим контролировать своих клиентов и свободу в импровизации (то есть использовать адаптивный подход), их результаты оказывались в два раза лучше предыдущей группы.

Поскольку деловой мир опирается на десятилетия психологических исследований и реальный опыт на рабочем месте, практика HR существенно развилась. Правильный подход к стимулированию является ключом к поддержанию гибкости компании на быстро меняющемся рынке [3].

Наиболее популярные методы поощрения сотрудников компаний в СНГ, которые часто предоставляются крупными компаниями, — это организация бесплатного питания сотрудников и оплата проезда на работу. Специалисты, работая в компании с дополнительными социальными льготами, как правило, подсознательно чувствуют заботу со стороны руководства компании и более ответственно относятся к результатам своего труда. Но такая тенденция наблюдается далеко не везде и, к сожалению, скорее некоторые компании используют чрезмерный контроль и практикуют устанавливать нереалистичные сроки как способ мотивации и повышения эффективности персонала. Ошибки в системе мотивации труда могут приводить к сильным убыткам для компании и срывов сроков и должностной ответственности у сотрудников. Хороший грамотный менеджмент подразумевает системный подход к мотивированию персонала для достижения максимальной эффективности.

Список использованных источников

1. KelloggInsight [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://insight.kellogg.northwestern.edu/article/do-relative-incentives-work>. – Дата доступа: 07.11.2020.

2. Business News Daily [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.businessnews-daily.com/8506-employee-productivity-incentives.html>. – Дата доступа: 07.11.2020.]
3. Harvard Business Review Home [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hbr.org/2017/10/there-are-two-types-of-performance-but-most-organizations-only-focus-on-one>. – Дата доступа: 09.11.2020.

Министерство образования Республики Беларусь
Полоцкий государственный университет

**УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ:
МЕЖДУНАРОДНЫЕ И НАЦИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ**

Электронный сборник статей
IV Международной научно-практической online-конференции

(Новополоцк, 26 ноября 2020 г.)

Текстовое электронное издание

Новополоцк
Полоцкий государственный университет
2020

Устойчивое развитие экономики: международные и национальные аспекты [Электронный ресурс] : электронный сборник статей IV Международной научно-практической online-конференции, Новополоцк, 26 ноября 2020 г. / Полоцкий государственный университет. – Новополоцк, 2020. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).

Впервые материалы конференции «Устойчивое развитие экономики: международные и национальные аспекты» были изданы в 2012 году (печатное издание).

Рассмотрены демографические и миграционные процессы в контексте устойчивого развития экономики; обозначены теоретические основы, практические аспекты управления человеческими ресурсами; выявлены и систематизированы драйверы инклюзивного экономического роста в Беларуси и за рубежом; раскрыты актуальные финансовые и экономические аспекты развития отраслей; приведены актуальные проблемы и тенденции развития логистики на современном этапе; отражены современные тенденции совершенствования финансово-кредитного механизма; освещены актуальные проблемы учета, анализа, аудита в контексте устойчивого развития национальных и зарубежных экономических систем; представлены новейшие научные исследования различных аспектов функционирования современных коммуникативных технологий.

Для научных работников, докторантов, аспирантов, действующих практиков и студентов учреждений высшего образования, изучающих экономические дисциплины.

Сборник включен в Государственный регистр информационного ресурса. Регистрационное свидетельство № 3061815625 от 23.05.2018.

№ госрегистрации 3061815625

ISBN 978-985-531-720-4

© Полоцкий государственный университет, 2020

2 – дополнительный титульный экран – производственно-технические сведения

Для создания электронного сборника статей IV Международной научно-практической online-конференции «Устойчивое развитие экономики: международные и национальные аспекты» использованы текстовый процессор Microsoft Word и программа Adobe Acrobat XI Pro для создания и просмотра электронных публикаций в формате PDF.

Компьютерный дизайн обложки *М. С. Мухоморовой*
Технический редактор *С. Е. Рясова, А. А. Прадидова*
Компьютерная верстка *Т. А. Дарьянова*

Подписано к использованию 27.01.2021.
Объем издания: 18,8 Мб. Заказ 019.

Издатель и полиграфическое исполнение:
учреждение образования «Полоцкий государственный университет».

Свидетельство о государственной регистрации
издателя, изготовителя, распространителя печатных изданий
№ 1/305 от 22.04.2014.

ЛП № 02330/278 от 08.05.2014.

211440, ул. Блохина, 29, г. Новополоцк, Беларусь
тел. 8 (0214) 53 05 72,
e-mail: i.pozdnyakova@psu.by