

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

Синюкова А.А.



*Синюкова Анастасия Алексеевна – бакалавр,
кафедра социального инжиниринга,
Московский авиационный институт
Национальный исследовательский университет, г. Москва*

Аннотация: суть исследования заключается в том, чтобы показать, как важно изучить персонал, узнать его мотивы, потребности и построить его мотивационный профиль для дальнейшего определения и внедрения индивидуализированного стимулирования. Задача состоит в том, чтобы доказать эффективность данного метода, чтобы применение стимулирования сразу же показало положительный результат в производительности труда.

Ключевые слова: персонал, система стимулирования, мотивы.

Для работодателя важно, чтобы персонал трудился эффективно, обеспечивал предприятию высокую прибыль, чтобы расширялась клиентская база, появлялись новые заказчики, качественно удовлетворялись их потребности, предприятие было конкурентоспособным на рынке. Достижение этих целей зависит от адекватных стимулов, предлагаемых со стороны системы управления. Не менее важным является удовлетворенность работника стимулированием, которая позволяет судить о том, насколько он доволен условиями своей работы, насколько он может реализовать свои способности, и во многом предопределяет его удовлетворенность трудом в целом.

Актуальность темы нашего исследования определяется тем, что торговля в течение продолжительного периода времени является одной из самых динамичных, с точки зрения движения персонала, отраслей: по некоторым данным, показатель текучести персонала в торговле в отдельные сезоны составляет 50 - 60%. По статистике, каждый второй специалист увольняется в связи с неудовлетворенностью условиями труда на предприятии [1].

Проблема, которая нами рассматривалась в ООО «Нью-Оптика», состоит в снижении заинтересованности работников в результатах своего труда, что проявляется в падении показателей продаж по объему товара и выручки.

Объектом исследования стала система стимулирования персонала.

Предметом исследования — влияние системы стимулирования на производительность труда.

Цель исследования состояла в разработке мероприятий, направленных на совершенствование системы стимулирования труда.

Гипотеза о том, что индивидуализированное стимулирование способно повысить производительность труда работников была проверена методом интервьюирования [n=19]. В результате интервью было выявлено, что не для всех категорий работников является важным материальное стимулирование. Но определенное беспокойство у них вызывает нестабильная заработная плата, поэтому большая часть респондентов высказалась за осуществление индивидуализированной системы оценки результатов труда и стимулирования, с учетом мотивационного профиля каждого. Наиболее высокая неудовлетворенность существующей системой стимулирования наблюдается среди продавцов.

Ниже приводится таблица с полным перечнем предлагаемых методов системы стимулирования. Стимулирование делится на три основных типа: материальное денежное, материальное неденежное и нематериальное стимулирование.

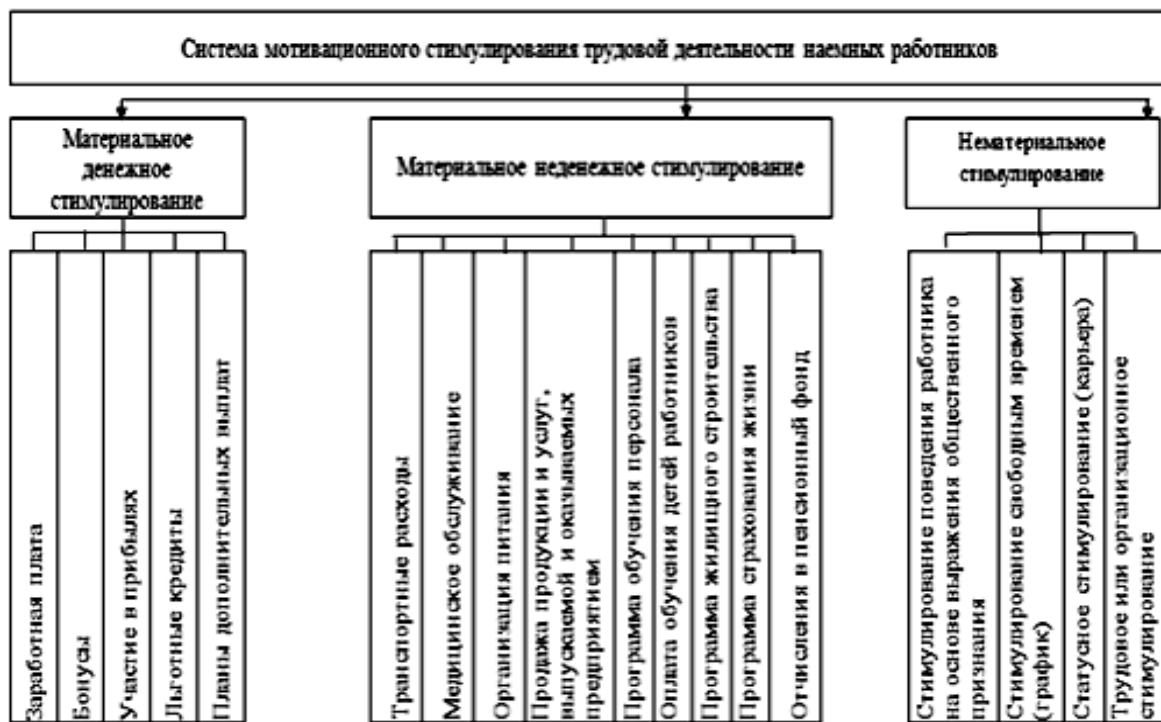


Рис. 1. Виды стимулирования персонала

Для устранения выявленных проблем работодателю предложено определение мотивационных потребностей каждого сотрудника и построение мотивационного профиля; индивидуализированное стимулирование работников; обучение новичков с целью повышения их результатов труда, а также более активное использование нематериальных стимулов в условиях ограниченности финансовых ресурсов.

Предполагается, что внедрение этих предложений повысит заинтересованность работников в результатах своего труда и, как следствие, позволит повысить объем продаж и прибыль компании.

Список литературы

1. HeadHunter [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://hh.ru/article/13467/> (дата обращения: 28.03.2017).