

Инструменты стимулирования в системе управления персоналом современной организации

Научный руководитель – Соловьева Олеся Анатольевна

Щербакова Дарья Александровна

Студент (магистр)

Санкт-Петербургский государственный университет, Экономический факультет,
Санкт-Петербург, Россия

E-mail: dchsherbakova@mail.ru

Несмотря на пристальное внимание исследователей к теме стимулирования персонала она продолжает сохранять свою актуальность в бизнес-среде. На сегодняшний день более 40 % сотрудников организаций, работающих на территории России, считают, что их работодатели не понимают или не владеют информацией об основных драйверах мотивации для своих сотрудников и не более 37 % сотрудников считают компании, в которых они работают эффективными с точки зрения применяемых инструментов стимулирования и учета мотивации своих сотрудников [3]. Вопросом изучения стимулирования персонала занимался ряд российских и зарубежных исследователей, определяя стимулирование либо как процесс побуждения к действию [5, 2, 1], либо как способ управления трудовым поведением путем воздействия на личность и ее интересы [4, 6].

В современном мире определение стимулирования персонала только через воздействие на личность и ее интересы представляется недостаточным. Это связано с тем, что необходимо пересматривать подход к стимулированию и ключевым субъектам, задействованным в этом процессе. Стоит учитывать, что стимулирование персонала в организации не может существовать само по себе, этот процесс связывает две заинтересованные стороны - организацию и сотрудников организации. Каждая из сторон преследует свои интересы. Для организации важным является достижение стратегических целей на рынке, на котором она работает, а для сотрудников - реализация собственных интересов, которые могут выражаться в их материальной или нематериальной мотивации. Следовательно, очевидна взаимосвязь между достижением организацией стратегических целей и мотивацией персонала. Обеспечению баланса между стратегическими целями организации и мотивацией персонала способствуют инструменты стимулирования персонала. В связи с современными реалиями автором предлагается дополненное определение стимулирования, где стимулирование в рамках современной организации - это способ управления персоналом, формирующийся исходя из стратегических целей организации, структуры мотивации персонала и направленный на достижение целей организации на рынке. Таким образом, выбирая инструменты стимулирования персонала современной организации следует связывать их со своими стратегическими целями и учитывать мотивацию своих сотрудников.

Опираясь на необходимость существования выявленного соответствия между выбираемыми инструментами стимулирования персонала, стратегией организации и мотивацией сотрудников, был проведен анализ наличия взаимосвязи между данными параметрами среди пяти международных компаний-лидеров по предоставлению комплексных технологических решений для горно-обогатительных фабрик и комбинатов. Для анализа компаний были выбраны такие критерии, как стратегическая цель, выбранная организацией, а также инструменты стимулирования персонала, которые применяются в организации. Инструменты стимулирования рассматривались в соотношении к методам стимулирования персонала согласно классификации, предложенной В. Герчиковым [1]. Также стоит

отметить, что для сравнения были выбраны инструменты стимулирования персонала, применяемые к линейному персоналу коммерческого блока. Основные источники информации - официальные сайты компаний, отчеты о нефинансовой деятельности, которые касаются социального блока и персонала, в том числе, политики по стимулированию персонала, а также опубликованные компаниями вакансии с указанием на элементы системы стимулирования персонала.

Результаты проведенного анализа позволили выявить, что большая часть рассмотренных компаний не уделяет внимания соответствию между выбираемыми инструментами стимулирования персонала и своими стратегическими целями. В своих отчетах и программах стимулирования они не отображают зависимость между применением инструмента стимулирования и достижением выбранных стратегических показателей. Также получившаяся в результате исследования матрица инструментов стимулирования персонала по модели В. Герчикова [1] не соответствует какому-либо мотивационному типу сотрудников в организациях, а сами организации не отражают в своих отчетах и политиках информацию о факте проведения оценки мотивации своих сотрудников. Следовательно, можно говорить, о существовании проблемы отсутствия алгоритма формирования группы инструментов стимулирования персонала среди современных организаций рассмотренного сегмента рынка. Основным результатом проведенной работы стало выявление потенциала повышения эффективности достижения стратегических целей за счет систематизации выбора действенных инструментов стимулирования персонала. Это позволит снизить такие риски, как низкая степень вовлеченности сотрудников, приводящая к недостижению желаемых для организации показателей в работе, а также трата бюджета организации на неэффективные инструменты, которые не имеют влияния ни на мотивацию сотрудников, ни на достижение цели. В качестве рекомендаций для организации, выбирающей инструменты стимулирования персонала предлагаются такие мероприятия как анализ стратегии организации на разных уровнях, уделяя особое внимание стратегическим целям на уровне рабочих групп, оценка мотивационного типа сотрудников разных рабочих групп, влияющих на достижение стратегических целей, и как следствие выбор инструментов стимулирования в соответствие со стратегией организации и мотивацией ее сотрудников, что способствует повышению эффективности достижения поставленных организацией перед собой целей.

Источники и литература

- 1) Герчиков В. И. Типологическая концепция трудовой мотивации (часть 1) // Мотивация и оплата труда. 2005. № 2. С.53–62
- 2) Дейнека А. В., Жуков Б. М. Современные тенденции управления персоналом. Дашков и К, 2014. С. 67
- 3) Исследование «Делойт Консалтинг»: HR-trends, 2019
- 4) Лобанова Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Юрайт, 2015. С. 176
- 5) Минева О. К. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. ИНФРА-М, 2020. С. 31
- 6) Armstrong M. Human Resource Management Practice. Kogan Page, 2010. P. 205 – 210