

Гасникова Светлана Юрьевна

канд. культурологии, доцент

Зороглян Айкуш Генриковна

студентка

ФГБОУ ВО «Нижневартовский государственный университет»

г. Нижневартовск, ХМАО – Югра

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ БИЗНЕС-ПРОЦЕССА СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** статья посвящена исследованию актуальных проблем в стимулировании персонала организации и мер совершенствования бизнес-процесса. Рассматриваются ключевые аспекты мотивации сотрудников, включая материальные и нематериальные стимулы, влияние корпоративной культуры на эффективность работы. Особое внимание уделено разработке стратегий повышения вовлеченности и удовлетворенности работников, что способствует улучшению производительности и достижению долгосрочных целей организации. В статье предложены практические рекомендации оптимизации бизнес-процессов с учетом специфики различных отраслей и организационных структур. В результате исследования предлагаются меры для совершенствования бизнес-процесса профессионального развития персонала в современном мире.*

***Ключевые слова:** стимулирование персонала, мотивация сотрудников, материальные и нематериальные стимулы, удовлетворенность работой, оптимизация бизнес-процессов, меры совершенствования.*

На текущий момент персонал организации занимает ключевую роль и является её основной ценностью. Каждой организации необходимы высококвалифицированные кадры, поскольку успех организации достигается благодаря сбалансированной работе целеустремленных, инициативных и гибких сотрудников. Высокий уровень привлекательности, востребованности и конкурентоспособности организация достигает благодаря эффективной и продуктивной работе каждого своего сотрудника. В современных рыночных условиях стиму-

лирование работников является главной и основной задачей управления, решение которой обеспечит достижение организацией ее основной цели. Эффективное стимулирование персонала организации – сложный и многогранный процесс, требующий от руководства постоянного совершенствования механизмов стимулирования исходя из экономических изменений во внешней среде организации.

Вопросам бизнес-процесса и стимулирования персонала посвящены работы таких авторов, как Н.А. Горелов [1], К.Г. Кязимов [2], С.Ю. Трапицын [3], В.В. Скоробогатова [4], Д.А. Севостьянов [5].

Стимулирование – это процесс регулирующего воздействия на работника факторов внешней среды с целью повышения его трудовой активности [3, с. 234]. Если мотивация подталкивает деятельность изнутри, то стимулирование привлекает ее извне возможностью удовлетворения потребностей. Для стимулирования труда, для обеспечения необходимого уровня трудовой активности руководству организации необходимо определить набор благ, который будет положен в основу стимулирования работников.

В целях максимизации действия системы стимулирования необходимо соблюдать также следующие принципы:

- доступность. Каждый стимул должен быть доступен для всех работников. Условия стимулирования должны быть понятными;
- осязательность. Различные стимулы по-разному влияют на разных людей, данный принцип необходимо учитывать при определении нижнего порога стимула;
- постепенность. Экономические стимулы подвержены постоянной коррекции, и это необходимо учитывать на практике. Сильно увеличенное вознаграждение, не подтвержденное впоследствии, отрицательно скажется на мотивации работника в связи с формированием ожидания повышенного вознаграждения и возникновения нового нижнего порога стимула, который был бы приемлемым для работника. В то же время не допускается снижение уровня материального стимулирования;

– минимизация разрыва между результатами труда и его оплатой. Одномоментность действия стимула замечена давно. Как показали эксперименты, соблюдение этого принципа позволяет даже снизить уровень вознаграждения, так как многие сотрудники предпочитают «лучше меньше, но сразу»;

– сочетание материальных, административных и социально-психологических видов стимулирования. По своей природе все эти виды одинаково сильны и действенны. Недооценка или переоценка какого-либо вида стимулирования ведет к снижению эффективности и качества работы персонала, что, в свою очередь, опасно для всей организации;

– сочетание стимулов и антистимулов. Известен тот факт, что отрицательная мотивация действует своего рода мобилизирующим фактором активности [2, с. 198].

В современном бизнесе ключевым аспектом успешной деятельности организации является эффективное управление персоналом.

Главной задачей управления персоналом является ориентация работников на повышение эффективности деятельности организации [1, с. 193].

Важность такой системы трудно переоценить, так как она оказывает существенное воздействие на различные аспекты деятельности организации. Во-первых, эффективная система стимулирования производственного персонала обеспечивает более высокую производительность труда. Во-вторых, при возрастающей роли конкуренции за квалифицированных специалистов эффективная система стимулирования является мощным инструментом для привлечения и удержания лучших сотрудников. В-третьих, эффективная система стимулирования персонала помогает снизить текучесть кадров, поскольку те сотрудники, которые чувствуют, что получают справедливое вознаграждение за свою профессиональную деятельность, склонны оставаться в организации на долгосрочной основе, что уменьшает необходимость потребности в найме и обучении новых специалистов [4, с. 154].

Рассмотрим основные элементы бизнес-процесса стимулирования персонала.

Определение целей и задач: Первым этапом процесса стимулирования является четкое определение стратегических и тактических целей организации. Такие меры позволят установить критерии оценки эффективности работы сотрудников и разобрать соответствующие системы поощрений.

Анализ текущей ситуации: проводится оценка текущего состояния дел в области мотивации и удовлетворенности работников. Используются различные методы исследования, такие как опросы, интервью, анализ статистических данных.

Разработка программы стимулирования: на основе полученных данных разрабатывается комплекс мероприятий, направленных на повышение уровня мотивации сотрудников. Может включать материальные и нематериальные стимулы, такие как премии, бонусы, социальные гарантии, карьерный рост, обучение и развитие.

Реализация программы: важнейший этап, включающий внедрение разработанных мер в повседневную практику управления персоналом, необходимо обеспечить прозрачность и справедливость процессов распределения вознаграждений.

Мониторинг и корректировка: постоянный контроль результатов внедрения программы стимулирует рост показателей [5, с. 266].

Несмотря на важность стимулирования, многие организации сталкиваются с рядом проблем при реализации данного процесса. Среди основных трудностей можно выделить дисбаланс между материальной и нематериальной мотивацией: некоторые организации делают акцент на материальных стимулах, забывая о важности нематериальных факторов, таких как, признание заслуг, возможность профессионального развития и улучшение условий труда. Отсутствие признания заслуг, благодарности за вклад в общее дело и возможности самореализации негативно сказывается на атмосфере внутри коллектива. Также такая проблема, как недостаток возможностей для обучения и повышения квалификации. Недостаточное финансирование программ обучения и развития ограни-

чивает карьерный рост и профессиональное развитие персонала, что снижает конкурентоспособность организаций на рынке труда.

Чтобы бизнес-процесс по стимулированию персонала организация работала более эффективно необходимо пересмотреть основные элементы данного процесса. Для улучшения моральной составляющей стимулирования рекомендуется внедрить следующие меры:

Признание достижений: регулярное публичное признание успехов сотрудников через награждения, грамоты и благодарственные письма.

Корпоративные мероприятия: организация мероприятий, направленных на укрепление командного духа и создание благоприятной атмосферы в коллективе.

Гибкий график работы: предоставление сотрудникам возможности выбирать удобный режим работы, учитывая личные обстоятельства.

Программы наставничества: создание системы менторства, где опытные сотрудники помогают новичкам адаптироваться и развиваться профессионально.

Для обеспечения непрерывного профессионального роста предлагается следующее:

Инвестиции в обучение: увеличение финансирования образовательных программ, включая тренинги, семинары и курсы повышения квалификации.

Партнерство с учебными заведениями: заключение соглашений с ведущими вузами и профессиональными ассоциациями для предоставления сотрудникам доступ к современным знаниям и технологиям.

Внутренние программы развития: создание корпоративных университетов и центров компетенций, обеспечивающих персонализированное обучение и развитие.

Таким образом, совершенствование бизнес-процесса стимулирования персонала в организациях требует комплексного подхода, включающего как материальные, так и нематериальные стимулы. Внедрение предложенных рекомен-

даций позволит повысить уровень удовлетворенности сотрудников, снизить текучесть кадров и улучшить общую производительность организаций.

Список литературы

1. Горелов Н.А. Управление человеческими ресурсами: современный подход: учебник и практикум для вузов / Н.А. Горелов, Д.В. Круглов, О.Н. Мельников; под ред. Н.А. Горелова. – М.: Юрайт, 2021. – 270 с.

2. Кязимов К.Г. Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для профессионального образования / К.Г. Кязимов. – М.: Юрайт, 2024. – 203 с.

3. Скоробогатова В.В. Мотивация и стимулирование персонала в трудовой деятельности / В.В. Скоробогатова, Н.С. Бакуридзе // Вестник Керченского государственного морского технологического университета. – 2021. – №1. – С. 234–244. DOI 10.47404/2619-0605_2021_1_234. EDN YHUGWJ

4. Севостьянов Д.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / Д.А. Севостьянов. – М.: Инфра-М, 2023. – 278 с.

5. Трапицын С.Ю. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов / С.Ю. Трапицын. – М.: Юрайт, 2024. – 362 с. EDN JBXUYUN