

Электронный научный журнал «Век качества» ISSN 2500-1841 <https://www.agequal.ru>

2025, №1 https://www.agequal.ru/pdf/2025/AGE_QUALITY_1_2025.pdf

Ссылка для цитирования этой статьи:

Горина М.С., Ильичева Н.М. Повышение качества системы управления персоналом при оптимизации методов стимулирования труда // Электронный научный журнал «Век качества». 2025. №1. С. 181-189. Режим доступа: <https://www.agequal.ru/pdf/2025/125012.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

УДК 331.2

Повышение качества системы управления персоналом при оптимизации методов стимулирования труда

Горина Мария Станиславовна,
кандидат экономических наук, доцент,
Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования «Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»,
603022, Нижегородская область, г. Нижний Новгород, пр-т Гагарина, 23
gorina.mariya2010@yandex.ru

Ильичева Нина Михайловна,
доцент, кандидат экономических наук, доцент,
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего
образования «Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»,
603022, Нижегородская область, г. Нижний Новгород, пр-т Гагарина, 23
8477225@rambler.ru

В статье подчеркивается необходимость внедрения эффективных систем прогнозирования и планирования, которые позволяют предприятиям повышать точность оценки рисков и возможностей на рынке, а также отмечается важная роль системы управления персоналом посредством комбинирования применяемых материальных и нематериальных методов стимулирования, регулярного анализа производительности труда, создания механизма обратной связи и учета индивидуальных потребностей и мотивации каждого работника. Выявляются ключевые аспекты процесса стимулирования труда персонала (внутренние и внешние мотивы, динамичность) и анализируется необходимость выбора правильного подхода к процессу стимулирования труда персонала как одного из важнейших факторов успешного функционирования предприятия.

Авторы формулируют взаимосвязь между качественно спроектированной системой мотивации персонала и позитивными изменениями в трудовой динамике, поскольку оптимизированное стимулирование ведёт к повышению производительности, улучшению исполнения функциональных обязанностей и росту внутренней заинтересованности сотрудников.

Делается вывод о целесообразности создания прозрачных критериев оценки производительности труда и регулярного мониторинга системы стимулирования с последующей адаптацией в зависимости от изменений в бизнес-среде. Задача применения рассмотренных методов мотивации персонала предприятия заключается в раскрытии трудовых возможностей членов команды.

Ключевые слова: предприятие; управление персоналом; методы стимулирования труда; мотивация; оптимизация; эффективность; производительность, корпоративная культура.

Одним из ключевых направлений современных методов управления является внедрение эффективных систем прогнозирования и планирования, которые позволяют предприятиям более точно оценивать риски и возможности на рынке. Предприятия должны адаптироваться к изменяющимся условиям, и для этого необходима гибкость в управлении трудовыми ресурсами. Создание мультидисциплинарных команд, способствующих обмену знаниями и внедрению инновационных решений, становится приоритетом для большинства организаций [1].

В этом контексте система управления персоналом приобретает решающее значение, поскольку компетентность и профессионализм сотрудников напрямую влияют на прибыльность, рентабельность и конкурентоспособность организации.

Применение материальных и нематериальных методов стимулирования играет значительную роль в процессе повышения производительности труда персонала [2].

Изучение теоретических основ и методологий мотивации работников принято соотносить с вкладом зарубежных мыслителей: Сэма Адамса, Макса Вебера, Фридриха Герцберга, Эдварда Лоуллера, Абрахама Маслоу, Майкла Портера и др. Свой вклад в разработку принципов управления мотивацией с акцентом на влияние стимулов на результативность деятельности предприятий внесли такие российские учёные, как: Виктор Андриенко, Алла Бакулина, Дмитрий Богиня, Валентина Воронцова, Ирина Горбачева, Александр Егоршин, Анна Зелинская, Александр

Кибанов; Юлий Кокин; Александра Крушельницкая; Денис Мельничук; Лидия Михайлова; Евгений Моргунов; Владимир Шапиро и многие другие.

Эффективная система управления персоналом - ключевой элемент успешной работы компании. Важнейшим аспектом такой системы является регулярный анализ производительности труда, который позволяет выявлять как самых продуктивных сотрудников, так и области, требующие улучшения.

Создание механизма обратной связи – критически важный компонент данной системы. Регулярные оценки производительности помогают не только менеджерам, но и самим сотрудникам понимать свои сильные и слабые стороны. Эта информация способствует выявлению направлений для повышения общей эффективности работы команды [3].

Кроме того, система обратной связи создает условия для профессионального роста каждого отдельного сотрудника, обеспечивая их вовлеченность и мотивацию. Регулярные обсуждения производительности способствуют формированию открытого диалога между руководством и подчиненными, что, в свою очередь, укрепляет командный дух и повышает уровень доверия.

Таким образом, интеграция регулярного анализа и системы обратной связи в процесс управления персоналом является необходимым условием для оптимизации работы всей команды и достижения высокой производительности.

Также важно учитывать индивидуальные потребности и мотивацию каждого работника, что позволяет формировать более целенаправленные программы поощрения [4].

В рамках определения системы стимулирования необходимо выделить несколько ключевых аспектов.

Во-первых, стимулирование труда персонала обусловлено взаимосвязью между мотивацией и эффективностью работы. Мотивы, которые лежат в основе стимулирования, могут быть как внутренними, так и внешними. Внутренние мотивы связаны с самореализацией, профессиональным развитием, признанием и удовлетворением от достигнутых результатов. Внешние мотивы, напротив,

включают в себя материальное вознаграждение, социальные льготы и другие элементы, которые могут непосредственно повлиять на уровень вовлеченности сотрудника.

Во-вторых, важно понимать, что процесс стимулирования труда не является статичным. Он требует постоянной адаптации к изменениям внутри организации и внешней среды. Условия работы, корпоративная культура и лидерство оказывают значительное влияние на то, какими будут мотивы и, соответственно, на эффективность стимулирования. Поэтому предприятиям необходимо проводить регулярный анализ текущих потребностей сотрудников с целью последующей корректировки своих стратегий.

Таким образом, правильно организованная система стимулирования труда персонала выступает как один из важнейших факторов успешного функционирования предприятия. Она способствует не только повышению производительности, но и созданию гармоничной атмосферы, в которой сотрудники чувствуют свою значимость и желание вносить вклад в общий успех [5].

Стимулирование трудового поведения работников включает в себя разнообразные методы, которые могут варьироваться от материальных вознаграждений до нематериальных поощрений. К материальным факторам относятся премии, бонусы, а также перспектива карьерного роста и повышения заработной платы. Нематериальные факторы могут проявляться в признании заслуг, предоставлении возможностей для профессионального развития и формировании положительной корпоративной культуры [6].

Эффективная система стимулирования предоставляет работникам четкие ориентиры и показатели успеха, что способствует повышению их вовлеченности и ответственности за результаты своей работы. Важно, чтобы каждый сотрудник понимал, какие действия приведут к положительным результатам, и как он может влиять на общий успех команды.

Настройка системы стимулирования на конкретные цели и задачи предприятия не только увеличивает производительность, но и способствует

формированию лояльности сотрудников, что также является ключевым фактором успеха в условиях конкуренции [7].

Эффективная система мотивации способствует формированию положительного отношения персонала к своей работе и организации в целом. Важно учитывать, что мотивация может принимать разные формы: от материальных поощрений до нематериальных, таких как признание заслуг и профессиональное развитие.

Одной из ключевых задач системы стимулирования является создание прозрачных критериев оценки производительности труда. Это позволяет работникам понимать, какие именно усилия будут вознаграждены, и на что стоит ориентироваться в своей работе. Прозрачность и справедливость таких критериев повышают доверие и снижают уровень стресса, что позитивно сказывается на общей атмосфере в коллективе.

Кроме того, регулярный мониторинг и адаптация системы стимулирования в зависимости от изменений в бизнес-среде и потребностей сотрудников способствуют ее актуальности.

Необходимо отметить, что эффективное стимулирование труда требует комплексного подхода, который сочетает как материальные, так и нематериальные методы мотивации.

Далее охарактеризуем представленные стимулы [8].

Материальные стимулы. Основной задачей в этой сфере является создание системы, которая способствовала бы справедливому и прозрачному вознаграждению сотрудников за их труд. Для этого необходимо учитывать не только объем выполненной работы, но и ее качество, сложности, а также индивидуальные достижения работников.

Сравнительный анализ различных подходов к оценке труда позволит сформировать четкие критерии, по которым можно будет определить соответствующий уровень оплаты.

Кроме того, важно внедрить механизмы обратной связи, чтобы работники имели возможность высказать свои мысли о системе вознаграждения. Это может повысить уровень доверия к руководству и мотивировать сотрудников на привычные рабочие усилия. Регулярный пересмотр критериев и норм трудовой деятельности с учетом изменений на рынке труда способствует поддержанию актуальности и конкурентоспособности вознаграждения [9].

Для эффективного управления трудовыми ресурсами необходимо регулярно проводить аудит конкурентоспособности заработной платы и встраивать в стратегию развития предприятия механизмы обратной связи от работников. Осознавая ценность человеческого капитала, руководство должно стремиться к созданию атмосферы, где каждый сотрудник будет чувствовать свою значимость и вклад в общее дело.

Как показывает практика, на современном этапе функционирования предприятий наиболее распространенными являются такие формы оплаты труда, как: фиксированный должностной оклад, повременная заработная плата и неформальные формы стимулирования.

Фиксированная заработная плата является основным способом вознаграждения работников, обеспечивая стабильность и предсказуемость дохода.

Что касается неформальных форм стимулирования (обучения, карьерного роста и корпоративных мероприятий), то инвестирование в развитие сотрудников создает не только дополнительные мотивации, но и формирует лояльность к компании. Такие подходы помогают удерживать таланты и создают положительный имидж работодателя на рынке труда.

Сдельная оплата труда становится популярной в тех сферах, где результаты работы работника можно точно оценить и измерить. Это может быть, например, производство, строительство, аграрная сфера и сферы услуг, такие как продажа и реклама. Одним из основных преимуществ такой системы является мотивация сотрудников, поскольку их доход напрямую зависит от объема выполненной работы.

Нематериальные стимулы. Одним из ключевых аспектов нематериального стимулирования является создание комфортной и поддерживающей рабочей среды, что непосредственно влияет на продуктивность сотрудников. Команды, которые имеют доступ к современным удобствам и ресурсам, как правило, показывают более высокие результаты. Например, возможность посещения фитнес-зала или наличие зон для отдыха способствуют снижению уровня стресса и увеличивают мотивацию к работе. Это также формирует положительный имидж компании, что важно для привлечения и удержания талантливых специалистов [10].

Все исследованные подходы сосредоточены на удовлетворении человеческих нужд и побуждении работников к повышению продуктивности затраченных усилий.

Задача применения рассмотренных методов мотивации персонала предприятия заключается в раскрытии трудовых возможностей членов команды.

Таким образом, исходя из данного перечня применяемых на практике методов, авторы делают вывод о неоспоримости взаимосвязи между качественно спроектированной системой мотивации персонала и позитивными изменениями в трудовой динамике: оптимизированное стимулирование ведёт к повышению производительности, улучшению исполнения функциональных обязанностей и росту внутренней заинтересованности сотрудников.

Эффективная система мотивации, основанная на понимании потребностей и интересов сотрудников, позволяет создать атмосферу доверия и сотрудничества. Адекватная оценка усилий работников способствует формированию положительного отношения к выполняемым ими трудовым функциям и организации в целом. Важно учитывать, что мотивация может принимать разные формы: от материальных поощрений до нематериальных, таких как признание заслуг и профессиональное развитие.

Кроме того, учитывая индивидуальные особенности и потребности персонала, руководство может адаптировать подходы к стимулированию, что создаст более значимую связь между достижениями работников и вознаграждением, поскольку

правильно организованная система стимулирования играет ключевую роль в обеспечении эффективной работы организации.

Список литературы

1. Горина М.С., Ильичева Н.М. Оценка количественных характеристик заработной платы в зависимости от конечных результатов труда подразделения предприятия / М.С. Горина, Н.М. Ильичева // Экономика и предпринимательство. – 2024. – № 10 (171). – С. 973-976.
2. Горина М.С. Анализ человеческого капитала и методы повышения его эффективности в долгосрочном периоде / М.С. Горина // Экономика и предпринимательство. – 2024. – № 10 (171). – С. 52-55.
3. Литвинюк А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов / А.А. Литвинюк. – 2-е изд. – М.: Издательство Юрайт, 2024. – 269 с.
4. Управление персоналом в России: история и современность: монография / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 240 с.
5. Стручкова Е.В. Теоретические и практические аспекты стимулирования труда / Е.В. Стручкова, И.Ю. Вербин // Корпоративное управление экономической и финансовой деятельностью на железнодорожном транспорте: сборник трудов по результатам IV международной научно-практической конференции. – М.: Российский университет транспорта, 2023. – С. 362-371.
6. Шкрабалюк А.А. Мотивация и стимулирование персонала: сущность и значение как функции управления персоналом / А.А. Шкрабалюк // Молодой ученый. – 2022. – № 5(347). – С. 297-301.
7. Маслова В.М. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / В.М. Маслова. – 4-е изд. – М.: Юрайт, 2021. – 431 с.
8. Чуваткин П.П. Управление персоналом предприятий: учебник для вузов / П.П. Чуваткин, С.А. Горбатов; под ред. П.П. Чуваткина. – М.: Юрайт, 2021. – 280 с.

9. Адашев А.У. Стимулирование персонала как функция менеджмента / А.У. Адашев, Х.О. Арслонов // *Мировая наука*. – 2024. – № 1(22). – С. 34-37.
10. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: уч-к / под ред. д-ра экон. наук О.К. Миневой. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2024. – 275 с.

Improving the quality of the personnel management system while optimizing labor incentive methods

Gorina Maria Stanislavovna,
*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
N.I. Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod,
Nizhny Novgorod region, 603022, Nizhny Novgorod, Gagarin Ave., 23.
gorina.mariya2010@yandex.ru*

Ilyicheva Nina Mikhailovna,
*Associate Professor, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
N.I. Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod,
Nizhny Novgorod region, 603022, Nizhny Novgorod, Gagarin Ave., 23
8477225@rambler.ru*

The article emphasizes the need to implement effective forecasting and planning systems that allow enterprises to increase the accuracy of assessing risks and opportunities in the market and points to the important role of the personnel management system by combining applied tangible and intangible incentive methods, regular analysis of labor productivity, creating a feedback mechanism and taking into account the individual needs and motivation of each employee. The key aspects of the process of stimulating staff work (internal and external motives, dynamism) are identified and the need to choose the right approach to the process of stimulating staff work is analyzed as one of the most important factors for the successful functioning of the enterprise.

The authors formulate the relationship between a well-designed staff motivation system and positive changes in labor dynamics, since optimized incentives lead to increased productivity, improved performance of functional duties and increased internal employee interest.

It is concluded that it is advisable to create transparent criteria for evaluating labor productivity and regularly monitor the incentive system with subsequent adaptation depending on changes in the business environment. The task of applying the considered methods of motivating the company's personnel is to reveal the work capabilities of the team members.

Keywords: enterprise, personnel management, methods of labor stimulation, motivation, optimization, efficiency, productivity, corporate culture.