

УДК 331.2

Шутова И.В., студент

2 курс, направление 38.04.03

БУ ВО «Сургутский государственный университет»

Россия, ХМАО-Югра, г. Сургут

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА В ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СФЕРЕ

Аннотация: статья посвящена исследованию и анализу современных методов и подходов к совершенствованию системы стимулирования персонала в производственной сфере. Рассматривается актуальность данной темы в контексте повышения эффективности производства, мотивации работников и удержания квалифицированных кадров. Целью исследования является выявление оптимальных стратегий и инструментов стимулирования, способствующих достижению стратегических целей предприятия.

Ключевые слова: стимулирование персонала; система стимулирования; управление персоналом; производственная сфера.

Shutova I.V.

student 2nd year, direction 04/38/03 Surgut State University, Surgut

Khanty-Mansi Autonomous Okrug-Yugra, Russia

IMPROVEMENT OF THE STAFF INCENTIVE SYSTEM IN THE PRODUCTION SPHERE

Abstract: The article is devoted to the research and analysis of modern methods and approaches to improving the personnel incentive system in the production sector. The relevance of this topic is considered in the context of

increasing production efficiency, employee motivation and retention of qualified personnel. The purpose of the study is to identify optimal incentive strategies and tools that contribute to achieving the company's strategic goals.

Keywords: *personnel incentives; incentive system; personnel management; manufacturing sphere.*

Организация эффективного производства на предприятиях требует наличие квалифицированных кадров, обеспечивающих реализацию производственных процессов, соблюдения планов, качества и достижения ключевых показателей эффективности. С этой целью проводится кадровая работа по привлечению, удержанию и развитию трудовых ресурсов. Одним из ключевых составляющих системы управления персоналом является стимулирование кадров, обеспечивая сотрудников мотивами и стимулами для проведения эффективной и качественной работы.

В нашем понимании, актуальность исследования основных направлений совершенствования системы стимулирования персонала в производственной сфере связана с тем, что существующие сегодня мотивационные модели не способны до конца удовлетворить все потребности персонала во многих предприятиях. Это снижает уровень их вовлеченности к труду, снижая эффективность и производительность трудовой деятельности.

К тому же современный подход к организации труда и производственных процессов демонстрирует активную трансформацию, направленную на решение задач, связанных с повышением технологичности производства, снижения доли брака продукции, оптимизации производственных процессов и повышения качества готовых изделий и товаров. Все эти практические аспекты напрямую связаны с тем, как эффективно предприятие работает со своим рабочим персоналом в вопросах стимулирования его труда.

В 2025 году актуальными остаются следующие проблемы управления рабочим персоналом в производственной сфере российской экономики [1, с. 41]:

- 1) отсутствие адекватной системы оценки персонала для выявления конкретных направлений, по которым необходимо профессиональное обучение и развитие;
- 2) заработная плата рассчитывается без учета конкретной привязки к ключевым показателям эффективности работы каждого специалиста;
- 3) адаптация нового персонала проходит в шаблонной форме, из-за чего не уделяется активное внимание управляющих к вопросам, связанным с адаптационным периодом молодых специалистов, которые в обозримом будущем увольняются;
- 4) отсутствие коммуникации между рабочим персоналом и менеджерами в вопросах принятия решений по организационным изменениям.

В связи с негативным влиянием вышеперечисленных проблем, происходит ухудшение кадровой работы предприятия производства. Появляется необходимость в принятии решений, способных улучшить ситуацию, а именно, повысить вовлеченность персонала к трудовой деятельности. С этой целью можно развивать систему стимулирования, применяя инновационные подходы и методы.

Несмотря на разделение стимулирования на материальное и нематериальное, в современной практике все чаще внимание уделяется вопросам нематериальной мотивации персонала. Это позволяет достичь более высоких результатов в эффективности использования внутреннего потенциала человеческих ресурсов. Но и игнорирование объективного размера заработной платы может привести к резкому ухудшению вовлеченности рабочего персонала [2, с. 425].

Каждый работодатель заинтересован в том, чтобы оплата труда использовалась рационально, а вовлеченность персонала с

производительностью труда повышались. Однако частыми решениями предприятий является сокращение зарплаты, что может привести к негативным последствиям, связанных с уходом ключевых сотрудников, ухудшения вовлеченности и снижения производительности труда.

В современном мире все большее значение принимают системы оплаты труда, основанные на результате работы. Это позволяет компаниям стимулировать профессиональный рост сотрудников и достижение поставленных целей. Такие системы могут включать различные бонусные программы, премии за достижения, а также возможности карьерного роста [3, с 240].

В целях совершенствования системы стимулирования персонала в производственной сфере, можно рекомендовать следующие меры нематериальной мотивации [4, с. 8]:

1) организация профессиональных тренингов для рабочего персонала с привлеченными специалистами, темой которой могут быть управление организационным стрессом, профессиональным и эмоциональным выгоранием;

2) организация регулярных медицинских осмотров рабочего персонала в продвинутых клиниках, где будут предоставлены качественные комплексные услуги диагностики и анализа здоровья сотрудников предприятия;

3) организация места и времени для корпоративного фитнеса и спорта для сотрудников предприятия, что может подразумевать под собою собственный спортивный/тренажерный залы, групповые занятия или участие в командных играх от имени компании [5, с. 444].

Таким образом, совершенствование системы стимулирования персонала в производственной сфере должно включать в себя принятие решений и использование методов, обеспечивающих сбалансированное развитие материальной и нематериальной формы мотивации.

В заключение, совершенствование системы стимулирования персонала в производственной сфере – это многогранный и непрерывный процесс, требующий комплексного подхода. Необходимо учитывать не только текущие экономические реалии и стратегические цели предприятия, но и индивидуальные потребности и ожидания каждого сотрудника.

Внедрение инновационных подходов к материальной и нематериальной мотивации, таких как системы оплаты труда, ориентированные на результат, организация профессионального обучения и развития, забота о физическом и психологическом благополучии персонала, позволяет создать прочную основу для повышения вовлеченности, лояльности и, как следствие, эффективности труда.

Только сбалансированная и гибкая система стимулирования, учитывающая все аспекты благополучия сотрудников, способна обеспечить устойчивое конкурентное преимущество предприятия и его долгосрочное процветание в динамично меняющемся мире.

Использованные источники:

1. Батаева П.С., Чаплаев Х.Г. Формирование кадровой политики в современной организации // Вопросы устойчивого развития общества. 2022. № 6. С. 39-42.
2. Шарапов Ю.В., Манакова В.Ю. Ключевые факторы мотивации персонала в предприятии // Актуальные вопросы современной экономики. 2022. № 4. С. 422-426.
3. Щербакова О.Н., Матиашвили В.М., Рождественский В.Г., Вopiлин В.В. Ключевые показатели эффективности (KPI) финансовых служб предприятия // ЭПП. 2022. Том 12. №1. С. 239-250.
4. Ильченко С.В. Исследование зарубежного опыта мотивации трудовой деятельности персонала // Бизнес и дизайн ревю. 2021. № 1 (21). С. 1-9.

5. Суржиков М.А., Черепахина А.А. Зарубежный опыт организации системы мотивации в управлении персоналом организации // Заметки ученого. 2020. № 10. С. 442-446.