

Шабанова Екатерина Михайловна, Студентка,
Владимирский государственный университет имени
Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых
г. Владимир
Shabanova Ekaterina Mikhailovna,
Vladimir State University named after Alexander
Grigoryevich and Nikolai Grigoryevich Stoletov

**ПОощРЕНИЕ И НАКАЗАНИЕ
КАК МЕТОДЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ СОТРУДНИКОВ
ENCOURAGEMENT AND PUNISHMENT
AS METHODS OF STIMULATING EMPLOYEES**

Аннотация: в данной статье определяется понятие стимулирования сотрудников, рассматриваются такие методы стимулирования, как поощрение и наказание и на основе этого выявляются преимущества и недостатки использования каждого из представленных методов в различных ситуациях.

Abstract: this article defines the concept of employee incentives, discusses incentive methods such as encouragement and punishment, and based on this, identifies the advantages and disadvantages of using each of the presented methods in various situations.

Ключевые слова: стимулирование, поощрение, наказание, сотрудники, эффективность.

Keywords: stimulation, encouragement, punishment, employees, efficiency.

В настоящее время вопрос стимулирования сотрудников является одним из наиболее важных, поскольку именно при грамотном стимулировании персонала возможно добиться реализации стратегических целей и задач с наименьшими как физическими, так и материальными затратами. Это сложный процесс, который включает в себя индивидуальный подход к каждому из работников фирмы с целью повышения заинтересованности сотрудника в выполнении того или иного задания безупречно. Из этого следует, что стимулирование представляет собой механизм, благодаря которому компания формирует условия, которые подталкивают работников фирмы к идеальной реализации поставленных перед ними задач в кратчайшие сроки [1]. Существуют ключевые следующие виды стимулирования персонала: организационное, которое может быть представлено в виде выплаты премии за выполнение поставленной цели по ранее оговорённым условиям, материальное – представлено в виде дополнительной надбавки к зарплате в качестве определённой финансовой компенсации за хорошую работу в течение месяца, нематериальное (моральное) – похвала, выражение уважения со стороны коллег и вышестоящего руководства, стимулирование свободным временем – предоставление возможности пораньше закончить трудовой день за конкретные заслуги [2].

Зачастую понятие «стимулирование» ассоциируется у людей с чем-то положительным, что помогает сотрудникам найти нужный подход к выполнению той или иной задачи благодаря определённым действиям со стороны вышестоящего руководства. Одним из ярких примеров такого стимулирования является введение балльной системы. Она заключается в том, что за выполнение той или иной задачи сотрудник получает ранее установленное количество баллов. Так, за год без опоздания на работу можно заработать 50 баллов, за отлично выполненный проект – 20 баллов, за привлечение новых клиентов – 5 баллов и так далее. В конце года подводят итоги, по результатам которых сотрудников, которые набрали наибольшее количество



баллов, поощряют различными способами: выписывают премию в тройном размере, делают памятные подарки и многое другое. Каждый из работников будет стремиться заработать как можно больше баллов, чтобы быть лучшим из лучших. Такая система стимулирования является одной из самых эффективных, поскольку не только вызывает желание усердно трудиться, но и пробуждает дух соперничества в погоне за баллами.

Несмотря на это, стимулирование может быть не только как метод поощрения, но и как метод наказания. Например, в некоторых организациях введена система штрафов за опоздание на работу. Такое систематическое поведение может привести не только к существенному сокращению вашей заработной платы, но и к тому, что вы будете ассоциироваться у коллег как несерьёзный и безответственный человек. Данный метод стимулирования может заставить задуматься и поменять подход к работе. Другим примером наказания может служить следующая ситуация: генеральный директор компании заметил, что сотрудники не стремятся выполнить работу лучше, а выполняют её лишь для того, чтобы им было за что отчитаться, при этом получая достойную заработную плату. Тогда руководство приняло решение урезать их оклад почти вдвое. По итогу, это не привело ни к чему хорошему: многие работники решили написать заявление на увольнение, а кто-то и вовсе устроил забастовку. Рассмотренные примеры показывают, что наказание, как метод стимулирования персонала, не оправдывает ожидания о повышении эффективности работы компании и развитии желания усердно трудиться и саморазвиваться у работников.

Преимущества и недостатки каждого из рассмотренных методов стимулирования представлена в таблице 1.

Таблица 1

Преимущества и недостатки методов поощрения и наказания
в системе стимулирования трудовой деятельности.

| | Метод поощрения | Метод наказания |
|--------------|---|---|
| Преимущества | Повышение мотивации сотрудников к усердной и плодотворной работе за счёт возможности получить награду за свои старания. | Улучшение дисциплины сотрудников и поддержание порядка на рабочем месте. |
| | Возникновение или усиление ощущения себя как ценного работника. | Наказание может служить неким способом контроля за поведением работников. |
| | Повышение удовлетворённости в работе. | |
| | Стремление к саморазвитию и продвижению по карьерной лестнице. | |
| | Повышение самооценки и удовлетворение потребностей в самоактуализации и признания со стороны окружающих. | |



| | | |
|------------|---|---|
| Недостатки | Награды могут не соответствовать ожиданиям сотрудников, что может привести к недостаточно эффективному методу стимулирования. | Наказание может демотивировать сотрудников, стать причиной возникновения стрессов. |
| | Поощрение однообразными способами может надоесть сотрудникам, что способно снизить стремления к получению поощрения. | У работников может пропасть желание выполнять работу и в принципе приходить на неё. |
| | | Низкая эффективность такого метода стимулирования, который является лишь временным решением проблемы мотивации персонала. |

На мой взгляд, система поощрения как метода стимулирования трудовой деятельности сотрудников является наиболее результативной и перспективной, поскольку работники с каждым днём всё больше и больше вдохновляются работой и стремятся сделать всё в лучшем виде. Система наказаний, особенно если кроме неё больше никакие методы стимулирования не применяются, в конечном итоге так или иначе приведёт к демотивации персонала и полному нежеланию работать и саморазвиваться, что скажется не только на показателях эффективности каждого из сотрудников в отдельности, но и на деятельности всей компании в целом. Стимулирование – это сложный и долгий процесс, способы осуществления которого каждый руководитель должен подбирать сам, исходя из интересов и ценностей своих работников.

Список литературы:

1. Как правильно мотивировать работника и стимулировать его на достижение результата // clubtk.ru URL: <https://clubtk.ru/> (дата обращения: 27.03.2024).
2. Сапарова З.И. СТИМУЛИРОВАНИЕ: РОЛЬ ПООЩРЕНИЯ И НАКАЗАНИЯ В ФОРМИРОВАНИИ ЭФФЕКТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ ЧЕЛОВЕКА В ОРГАНИЗАЦИИ // Экономика и социум. – 2016. – №6 (25). – С. 591-596.

