

УДК: 331

Система поощрений в организации рабочей деятельности.

Миндалева А.Д. Пензенский Государственный Университет, Пенза, Россия

E-mail: [nastyam-99@mail.ru](mailto:nastyam99@mail.ru)

В данной работе рассматриваются основные способы поощрения как мотивации сотрудников к трудовой деятельности. Перечисленные способы являются универсальными для любой организации и могут быть применимы также для работы внутри редакций СМИ.

Ключевые слова: рабочий персонал, комплимент, менеджмент, материальное вознаграждение, нематериальное вознаграждение, внутреннее вознаграждение, внешнее вознаграждение.

The system of positive stimulation for a staff.

Mindaleva A.D. Penza State University, Penza, Russia

E-mail: [nastyam-99@mail.ru](mailto:nastyam99@mail.ru)

In this article, we consider the main ways of promotion as motivation of employees to work. The listed methods are universal for any organization and may also be applicable to work within the editorial offices of mass media.

Keywords: staff, compliment, management, material approval, intangible approval, internal approval, external approval.

Так как производственная деятельность не является саморегулирующейся системой, институт менеджмента создана для управления производством. Менеджмент, представляя собой совокупность методов, форм и средств управления, позволяет наиболее эффективно привести механизм рабочей деятельности в движение.

При этом применяется в нормах права система поощрений и система наказаний. Так как негативные санкции представляют собой непостоянное средство мотивации рабочей деятельности, рассмотрим положительные меры, влияющие на производительность труда одного подчинённого или целой команды.

Поощрение – это метод внешнего активного стимулирования, побуждение к положительной, инициативной и творческой деятельности, осуществляемый при помощи общественного признания успеха или награждения[2].

Подобная система делает акцент на внутренних вознаграждениях и моральных стимулах.

Внешние вознаграждения – это оплата труда в разных материальных эквивалентах: деньгах, бонусах, продвижениях по карьерной лестнице и пр.

Внутренние же дает сам процесс работы. Это – применение умений и навыков, достижение желаемого результата, чувство удовлетворения от общественной значимости выполненной работы и признания окружающих[3].

Поощрение должно быть направлено на конкретные действия сотрудника, а не на него самого или какие-то его качества. Виды поощрений в каждой организации различаются, но в основном разделяются на два вида – материальные и нематериальные.

Материальные поощрения выражаются главным образом в повышении заработной платы, предоставлении премиальных – денежные стимулы, или творческо-личностные, например, поездки в санаторий, командировки, участие в конференциях. Иными словами, материальные поощрения связаны с вложением средств в деятельность сотрудника тем или иным образом.

Нематериальные поощрения – комплименты. Стоит отметить, что комплименты должны быть искренними и недвусмысленными. Сотрудник явно чувствует, когда его хвалят за проделанную работу, а когда используют добрые слова для манипулирования. Таким образом, не стоит в качестве поощрения загружать сотрудника работой со словами, к примеру: «вы же лучше нас разбираетесь в этом вопросе, потратьте на это пару минут, без вас мы никак не справимся». Необходимо понимать, что такое «комплимент». Комплимент – это высказывание, приятное, любезное, лестный отзыв, не противоречащий действительности, соответствующий ситуации и ожиданиям партнёра[5].

Комплименты разделяются по ориентации: комплименты внешности, способностям (интеллекту), эмоциональной сфере личности, волевой сфере, профессиональной сфере. Также комплименты разделяются по форме. Это может быть сравнение, оценка, антитеза, комплимент другому человеку, на фоне занижения оценки себя, косвенный комплимент, завуалированный комплимент, инверсия (превращения недостатка в достоинство), парадокс, встроенный комплимент, сложный комплимент, который включает несколько видов[4].

Стратегия поощрений выбирается исходя из личностных качеств того или иного сотрудника. Поощрения, способные привести к работе одного могут демотивировать другого, и подобные нюансы необходимо учитывать. Чтобы данные методы были действенными, работнику необходимо почувствовать, что его вклад в производство приносит реальные выгоды.

Многие теории мотивации выделяют следующие компоненты, влияющие на трудовое поведение сотрудников: потребности, желания, удовлетворение потребностей.

Эти компоненты позволяют руководителям разработать эффективную систему поощрения и стимулирования своих сотрудников[1].

Случается и такое, что приходится перебирать много разных типов поощрений, но не бывает, что установить его невозможно.

### **Литература**

1. Коваленко Е. Г., Полушкина Т. М., Социология управления: учебное пособие Якимова О. Ю. URL: <https://www.monographies.ru/ru/book/section?id=6863>

2. Мищенко Л., Психотравма. Предотвращение рецидивов. URL: <https://books.google.ru>

3. Трапицын С. Ю., Мотивация персонала в современной организации. URL: <https://lib.sale/teoriya-upravleniya-besplatno/nekotoryie-formyi-pooschreniya.html>

4. URL: <https://hr-portal.ru/article/pooshchrenie-i-nakazanie-knut-i-pryanik-pinat-ili-manit>

5. URL: [https://studbooks.net/2100434/literatura/ponyatie\\_komplimenta\\_obschaya\\_harakteristika](https://studbooks.net/2100434/literatura/ponyatie_komplimenta_obschaya_harakteristika)