

**БАИШЕВА В.И.**

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ НЕМАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА**

*Аннотация:* В данной статье ставится задача разработать рекомендации по совершенствованию системы нематериального стимулирования персонала ЯПТА АК «АЛРОСА» (ОАО). Были использованы научно-методические труды Акимовой О.В. (2009г.), Берн Э. (2008г.), Кибанова А.Я. (2011г.), Рутницкой В., Хэкмана Дж. Р., Олдхэма Г. и т.д. В результате исследования разработаны рекомендации по совершенствованию системы нематериального стимулирования персонала предприятия: организация соревнований, конкурсов между подразделениями.

*Ключевые слова:* нематериальное стимулирование; персонал; совершенствование.

**BAISHEVA V.I.**

### **"IMPROVEMENT OF INTANGIBLE INCENTIVES FOR STAFF"**

*Summary:* This article seeks to develop recommendations for improving the system of non-financial incentives staff YAPTA "ALROSA" (JSC). Were used scientific and methodical works Akimova OV (2009), Berne E. (2008), AJ Kibanova (2011), Rutitskii V., Hackman JR, Oldham G. etc. The study developed recommendations to improve the system of non-financial incentives personnel of the enterprise: the organization of competitions, contests between departments.

*Key words:* non-material incentives; staff; improvement.

Введение системы нематериального стимулирования в компании является не данью моде, а необходимостью. Для удержания ключевых сотрудников не достаточно лишь наличия конкурентной заработной платы, у каждой компании должно быть, что-то уникальное, что сотрудник не сможет найти в какой-либо другой.

«АЛРОСА» является транснациональной компанией. География ее деятельности — от Северного Ледовитого океана в России до юга Африки.

В ЯПТА работают 256 человек, из них 167 – непосредственно с алмазами в цехе сортировки сырья. Большая часть из них занята непосредственно сортировкой, оценкой, учетом и подготовкой к реализации сырья.

Система нематериального стимулирования в ЯПТА АК «АЛРОСА» (ОАО) тесно увязана с материальным стимулированием. Социальный пакет включает гарантированные материальные выплаты в установленных размерах и в определенные сроки, а также дополнительный набор льгот и услуг для сотрудников со стороны организации. Наличие конкурентоспособного пакета создает позитивный имидж работодателя в глазах кандидатов.

Корпоративная культура адекватная стратегии развития компании является основой для поддержания имиджа и сплочения коллектива, создания единой системы ценностей и правил поведения, укрепления трудовой дисциплины, улучшения социально-психологического климата в компании. Корпоративная культура ЯПТА основана на постоянном повышении уровня профессионализма и компетентности специалистов, на укреплении традиций, объединяющих сотрудников в единое целое.

Итак, можно сделать вывод о том, что в организации упор делается на хороший социальный пакет. Однако для уже работающих сотрудников мотивационная роль социального пакета не так высока: выплаты довольно быстро начинают восприниматься как нечто само собой разумеющееся, а не как часть мотивационной политики,

направленной на повышение производительности труда. Учитывая вышеизложенное и что с течением времени социальный пакет из способа дополнительного поощрения превратился в стандартный инструмент стимулирования персонала, организации следует ввести новые методы нематериального стимулирования для удержания высококвалифицированных сотрудников и снижения текучести кадров.

В результате исследования разработаны рекомендации по совершенствованию системы нематериального стимулирования персонала предприятия: организация соревнований, конкурсов между подразделениями.

Проведение конкурсов между подразделениями позволит реализовать творческий потенциал сотрудников, что приведет к снижению рутинности работы. К тому же, улучшится организационный климат как внутри организации, так и внутри подразделений за счет сплочения коллектива, укрепления и развития профессиональных и культурных связей внутри и между подразделениями предприятия, в целом корпоративной культуры и оживления рабочей атмосферы.

#### **Список литературы**

1. Беркович Т.А., Былкова Т.О., Развитие методики аудита вознаграждений персонала организации // Менеджмент в России и за рубежом. – 2011. - № 5. - С. 44-44.

2. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник.-2-е изд., перераб. и доп.- М.:ИНФРА-М, 2011.-447с.

3. Колосовская Н.В., Исследование удовлетворенности трудом персонала // Справочник кадровика. – 2011. - № 3. - С. 184-187.

4. Кублин И.М., Строганова И.В. Анализ различных методов стимулирования производительности труда персонала малого и среднего бизнеса в рыночных условиях // Справочник по управлению персоналом. – 2011. - № 6. - С. 52-61.

5. Устав Акционерной компании «АЛРОСА» (открытое акционерное общество), утвержденного 05 апреля 2011г.

#### **ДАнные ОБ АВТОРЕ**

*Баишева Вероника Иевна, студент. Финансово-экономический институт Северо-восточного Федерального Университета (пр. Ленина 1, г. Якутск, 677000, РФ).*