

**Петрова Алена Юрьевна**

магистрант

**Великанов Василий Викторович**

канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Волгоградский государственный  
социально-педагогический университет»

г. Волгоград, Волгоградская область

## **РОЛЬ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

***Аннотация:** в статье определяется роль вознаграждения в системе управления персоналом. Рассмотрены такие понятия, как «мотив», «мотивация», «стимул», «заработная плата» и «вознаграждение». Выделены основные цели построения системы вознаграждения в организации.*

***Ключевые слова:** вознаграждение, мотив, мотивация.*

Актуальность данной темы обусловлена тем, что эффективное управление невозможно без вознаграждения персонала организации. В трудовой деятельности работники проявляют себя различным образом, одни работают с энтузиазмом и интересом, а другие часто испытывают недовольство своей работой. Это связано с тем, что в управлении персоналом значительную роль играют стимулы и мотивы побуждающие к труду.

И.В. Доронина определяет мотив следующим образом: «Это то, что принадлежит самому субъекту поведения, является его устойчивым свойством, побуждающим к совершению определенных действий. В самом потребностном состоянии субъекта предмет, который способен удовлетворить потребность, жестко не записан. До своего первого удовлетворения потребность «не знает» своего предмета, он еще должен быть обнаружен. Только в результате такого обнаружения потребность приобретает свою предметность, а воспринимаемый (представляемый, мыслимый) предмет – свою побудительную и направляющую деятельность функцию, то есть становится мотивом» [1, с. 45].

Мотивация – совокупность движущих сил, побуждающих человека к осуществлению определенных действий. Эти силы находятся вне и внутри человека и заставляют его осознанно или же неосознанно совершать некоторые поступки. При этом связь между отдельными силами и действиями человека опосредована очень сложной системой взаимодействий, в результате чего различные люди могут совершенно по-разному реагировать на одинаковые воздействия со стороны одинаковых сил [2, с. 13].

Стимулы реализуются в такой форме как «материальное поощрение», что включает в себя: заработная плата, премии, компенсации, путевки на лечение и отдых, ссуды на строительства жилья и пр.

Одной из важных форм материального поощрения является вознаграждение.

Под вознаграждением персонала понимают все затраты, которые несет работодатель на основании трудового соглашения. Соотношения общих расходов работодателя, не связанных с затратами труда работников и их доходов. Вознаграждения получаемые сотрудниками за их труд, играют исключительно важную роль. Эффективная система поощрения производит сильный стимулирующий эффект, повышает производительность труда, побуждает работника использовать свой умственный и физический потенциал в наиболее полной форме. Неэффективная система способствует снижению качества и производительности труда, также может привести к текучести кадров и забастовкам. Роль вознаграждения заключается в стимулировании поведения сотрудников, направление его на достижение целей и задач стоящих перед организацией.

Эта ключевая установка определяет цели построения системы вознаграждения в каждой организации:

1. Привлечение персонала в организацию.
2. Сохранение сотрудников в организации.
3. Стимулирование производительного труда.
4. Контроль за издержками на рабочую силу.
5. Административная эффективность и простота.

6. Соответствие требованиям законодательства [3, с. 67].

Отдельная организация использует свою систему вознаграждения сотрудников, которая отражает цели, традиции, характер управления руководителей компании.

В связи с развитием управленческой науки процесс создания системы вознаграждения начал принимать более научный характер, благодаря опыту множества компаний, и исследованию рекомендаций.

Таким образом, можно сделать вывод, что роль вознаграждения является неотъемлемой частью в системе управления персоналом, которая в большей степени влияет на сохранение сотрудников в организации и на повышение производительности труда.

### ***Список литературы***

1. Доронина И.В. Мотивация и стимулирование персонала: Учеб. пособие. Новосибирск: СибАГС, 2008. – С. 5.
2. Егоршин А.П. Организация труда. – М.: Юнити-Дана, 2010. – С. 89.
3. Скопылатов И.А. Управление персоналом / И.А. Скопылатов, О.Ю. Ефремов. – СПб.: Изд-во Смольного ун-та, 2011. – С. 3.