

УДК 331.101.32

<https://doi.org/10.33619/2414-2948/98/34>

JEL classification: J21; J33

ИССЛЕДОВАНИЕ ВЛИЯНИЯ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НА КАЧЕСТВО РАБОТЫ СОТРУДНИКОВ

©*Сатыбалдыев А. Б.*, SPIN-код: 1064-9274, канд. техн. наук, Ошский технологический университет им. акад. М.М. Адышева, г. Ош, Кыргызстан, sabst@rambler.ru

©*Бердибекова С. К.*, SPIN-код: 1663-8996, канд. пед. наук, Ошский технологический университет им. акад. М.М. Адышева, г. Ош, Кыргызстан, sberdibekova_71@mail.ru

©*Игамбердиева Ж. А.*, Ошский технологический университет им. акад. М.М. Адышева, г. Ош, Кыргызстан

INVESTIGATION OF THE IMPACT OF WORK INCENTIVES ON EMPLOYEE WORK QUALITY

©*Satybaldyev A.*, SPIN-code: 1064-9274, Ph.D., Osh Technological University named by M.M. Adyshev, Osh, Kyrgyzstan, sabst@rambler.ru

©*Berdibekova S.*, SPIN-code: 1663-8996, Ph.D., Osh Technological University named by M.M. Adyshev, Osh, Kyrgyzstan, sberdibekova_71@mail.ru

©*Igamberdieva Zh.*, Osh Technological University named by M.M. Adyshev, Osh, Kyrgyzstan

Аннотация. Тема статьи посвящена исследованию стимулирования труда на качество работы сотрудников. В ходе исследования анализируются различные методы и подходы стимулирования, а также оценивается их эффективность с точки зрения повышения точности производительности труда и качества выполнения работы. Особое внимание уделяется сравнительному анализу материальных и нематериальных форм стимулирования и их влиянию на мотивацию и удовлетворенность сотрудников. Статья основана на теоретическом обзоре литературы по теме и практическом анализе данных, полученных от различных организаций. Исследование по выявлению наиболее эффективных методов стимулирования труда, способов адаптации к различным организационным условиям и индивидуальным потребностям сотрудников. В результате работы изложены конкретные рекомендации по практике управления персоналом, а также определены критерии оценки эффективности применения различных методов стимулирования. Данные рекомендации и критерии могут быть использованы организациями для повышения качества работы сотрудников и обеспечения развития компании.

Abstract. The theme of article is dedicated to investigating the impact of work incentives on the quality of employees' work. During the research, various methods and approaches to incentivization are analyzed, and their effectiveness in terms of improving labor productivity accuracy and work quality is assessed. Special attention is given to the comparative analysis of material and non-material forms of incentives and their influence on employee motivation and satisfaction. The article is based on a theoretical literature review on the topic and practical data analysis obtained from various organizations. The research aims to identify the most effective methods of work incentives, ways to adapt to different organizational conditions, and individual employee needs. As a result of the work, specific recommendations for personnel management

practices are presented, and criteria for evaluating the effectiveness of various incentive methods are determined. These recommendations and criteria can be used by organizations to enhance the quality of employee work and ensure the company's development.

Ключевые слова: стимулирование труда, качество работы, материальные и нематериальные стимулы, управление персоналом, продуктивность труда, мотивация, удовлетворенность персонала.

Keywords: work incentives, work quality, material and non-material incentives, personnel management, labor productivity, motivation, employee satisfaction.

Современные условия развития экономики и рыночного труда выдвигают новые требования к эффективности и качеству работы менеджеров. В этом вопросе стимулирование труда становится особенно актуальным, так как правильно выбранные методы мотивации могут существенно повлиять на результативность трудового процесса. Сфера научных исследований в данной области постоянно развивается, однако все еще существует множество аспектов, требующих детального изучения. Целью исследования является выявление различий между различными методами стимулирования и повышения качества труда сотрудников, а также определение наиболее эффективных подходов в различных условиях и условиях деятельности.

В условиях глобализации и ужесточения конкуренции на рынке труда корпоративные стратегии стимулирования и удержания сотрудников приобретают первостепенное значение. Разнообразие подходов к мотивации, их адаптация к конкретным условиям и индивидуальным особенностям требует комплексного научного анализа и разработки практических рекомендаций. Актуальность исследования стимулирования труда на качество работы сотрудников, обусловленное рядом факторов, стран с динамичными изменениями в экономике, управлении персоналом и организационной культуре.

В условиях постоянно меняющейся рыночной конъюнктуры и расширения конкуренции организации постоянно ищут новые подходы к повышению производительности труда. Эффективные методы стимулирования могут стать решающим фактором успеха организации. Современные тенденции в трудовых отношениях показывают увеличение степени автономии сотрудников и их стремления к самореализации. В этом аспекте изучение методов стимулирования, направленных на повышение качества труда, становится особенно актуальным. Технологический прогресс и цифровизация рабочего пространства требуют новых подходов к мотивации персонала. Адаптация стимулирующих факторов к цифровой среде является замедленной частью современного управления персоналом. Исследования в области психологии труда учитывают понятность и удовлетворенность работы для обеспечения высокого качества труда.

Социальные аспекты и корпоративная ответственность: рост внимания к социальной ответственности бизнеса и устойчивому развитию порождает дополнительный запрос на эффективные методы стимулирования, содействия социальному благополучию сотрудников. Из указанных факторов исследование в области стимулирования труда и повышения качества работы сотрудников является не только актуальным, но и инструментом для развития теории управления персоналом и повышения эффективности практики организационного управления [1-2].

Цель данного исследования — анализ различных методов стимулирования качества

работы сотрудников. Для достижения поставленной цели необходимо решить задачи:

-Анализ современных методов стимуляции: изучение и систематизация существующих методов стимулирования труда с целью выявления наиболее эффективных методов и их применения в различных условиях.

-Оценка эффекта стимулирования качества труда: Эмпирическая оценка различных методов стимулирования качества работы сотрудников на основе сбора и анализа данных.

-Обучение специалистов: Исследование индивидуальных характеристик сотрудников по эффективности применения различных методов стимулирования.

-Разработка Критериев Оценки эффективности: Формирование системы и показателей для оценки эффективности применения методов стимулирования труда.

-Сравнительный анализ материальных и нематериальных стимулов: Сравнение эффективности материальных и нематериальных форм стимулирования с целью определения их труда на качество труда.

-Анализ воздействия организационной культуры: изучение, как корпоративная культура и ценности организации влияют на результативность применения методов стимулирования.

-Выработка рекомендаций для практики управления персоналом: на основе результатов измерений, разработка практических рекомендаций по применению эффективных методов стимулирования труда для различных организаций.

Выполнение задач позволит обогатить теоретические знания в области стимулирования труда и внедрить практические инструменты для повышения эффективности и качества работы сотрудников в организациях разного типа. Для обеспечения всесторонности и обоснованности результатов исследования на тему «Исследование стимулирования труда на качество работы сотрудников» в работе будут использоваться следующие материалы: основные труды по теории мотивации и стимулирования труда; современные исследования и статьи по вопросам стимулирования производительности труда; монографии и учебники по управлению персоналом и организационному руководству. Статистические данные: данные об отраслевых показателях производительности труда; статистика трудовой миграции и изменений в сфере труда; информация о средней заработной плате и условиях труда в различных отраслях. Современное деловое пространство постоянно развивается, что требует адаптации и использования методов стимулирования персонала. Основные современные методы стимулирования труда и их влияние на мотивацию и продуктивность сотрудников.

Бонусы и премии — зависят от достижений сотрудника или команды и могут быть связаны с выполнением определенных KPI. Действия компании — предоставление сотрудникам корпоративных акций может стимулировать их интерес к росту и успеху компании. Партнерские программы — предоставление доли прибыли или участия в проектах.

Карьерный рост — перспектива продвижения по службе может мотивировать сотрудников к более ответственному отношению к работе.

Обучение и развитие — программы профессионального развития и обучения.

Публичное развитие — публичные похвалы и награды за достижения.

Гибкий график работы — например, удаленная работа или гибкое начало рабочего дня.

Социальные льготы:

Медицинское учреждение: полное или частичное медицинское учреждение.

Корпоративные мероприятия: командообразующие мероприятия, корпоративные праздники.

Спортивные занятия: оплата тренажерного зала или других видов спорта.

Проектное стимулирование — участие в интересных проектах: возможность работать над новыми, интересными проектами может стать важным мотиватором для многих специалистов.

Регулярные оценки — Проведение регулярных процедур на карьерном росте, а также получение обратной связи от руководства.

Баланс между работой и личной жизнью — дополнительные отпуска, дни для забот о семье или учебе.

Современные методы стимулирования труда становятся все более многообразными и целенаправленными. Эффективное стимулирование основано на вызове к лидерам и создании такой среды, в которой они будут обеспечивать свою ценность, видеть перспективы роста и развития. При выборе методов стимулирования важно учитывать специфику компании, особенности команды и задачи, которые стоят перед бизнесом [7].

Оценка эффекта стимулирования качества труда — это процесс измерения и анализа результатов применения различных методов и инструментов мотивации в рамках трудовой деятельности. Цель такой оценки — определить уровень стимулирования производительности, эффективности и качества работы сотрудников [3].

1. Методы оценки: а. Оценка по результатам: Измерение показателей производительности (например, количества выполненных задач, сроков выполнения). Анализ качества выполненной работы (например, количества ошибок, уровня удовлетворенности клиентов). б. Анкетирование и опросы: сбор обратной связи от сотрудников о том, какие методы стимулирования наиболее эффективны и мотивируют для них. в. Сравнительный анализ: сравнение показателей производительности и качества работы до и после методов стимулирования. д. Проведение экспериментов: создание контрольных и экспериментальных групп для оценки различных стимулов качества работы.

2. Основные показатели оценки: Уровень удовлетворенности сотрудников: измеряется через опросы и анкетирование. Отток персонала: снижение уровня текучки кадров может свидетельствовать о повышении мотивации персонала. Количество ошибок: уменьшение количества ошибок при выполнении задачи.

Сроки выполнения заданий — сокращение времени на выполнение рабочих задач.

Объем выполненной работы — увеличение количества выполненных задач за текущий период.

Качественные показатели работы — например, оценка выполненных проектов экспертами.

3. Проблемы и ограничения при оценке — оценки субъективности (личные ощущения и восприятие сотрудников могут исказить результаты).

Внешние факторы — факторы, не связанные со стимулированием (например, изменение экономической ситуации, кризисы), могут влиять на показатели и результаты. Сложность измерения некоторых показателей: например, качество взаимодействия в группе или уровень креативности.

Оценка эффекта стимулирования качества труда позволяет компаниям понять, насколько эффективны применяемые методы мотивации, и в случае необходимости корректировать их. Такой анализ требует систематического подхода и использования различных методов и инструментов для получения объективных и полных результатов [4, 5].

Для оценки эффективности любого процесса, метода или действия необходимо создать четкие и измеримые критерии. Эти критерии для определения успешных или неудачных внедренных практик и позволяют делать выводы на основе объективных данных. В рамках

многочисленных исследований по стимулированию качества труда сотрудников можно предложить следующие критерии: Производительность труда: количество выполненных задач за единицу времени. объем продаж или выполненных заказов. сравнение фактической производительности с плановой. Качество выполненной работы: процент ошибок или возвратов. уровень удовлетворенности клиентов (например, через отзывы или опросы). соблюдение стандартов качества компании.

Мотивация сотрудников — уровень удовлетворенности работой (через анкетирование или собеседование). Отток персонала (количество ушедших сотрудников на текущий период). Участие в корпоративных мероприятиях и инициативах.

Корпоративная культура — уровень общения и взаимодействия в команде. Уровень конфликтности. Вовлеченность сотрудников в принятии решений.

Финансовые показатели — рентабельность инвестиций в программу стимулирования. Уровень затрат на стимулирование в результате полученной выгоды. Общий экономический эффект от методов стимулирования технологий.

Обучение и развитие — количество сотрудников, прошедшее обучение или курсы повышения квалификации. Применение инструментов на примере. Эффективность обучения (например, через тестирование или практические задачи).

При этом оценка эффективности важно учитывать специфику компании, рынков, в которых она работает, и особенностей корпоративной культуры. Также рекомендуется регулярно пересматривать и корректировать критерии с учетом изменяющихся условий и образа бизнеса.

Материальные и нематериальные стимулы являются ключевыми инструментами мотивации и стимулирования персонала. Понимание их особенностей, преимуществ и недостатков позволяет организациям эффективно управлять управленческими задачами (Таблица).

Таблица

<i>Показатели</i>	<i>Материальные стимулы</i>	<i>Нематериальные стимулы</i>
Определение	Тангигбельные вознаграждения, которые имеют материальное выражение, такие как деньги, бонусы, премии, подарки и т. д.	Интангигбельные вознаграждения, которые не имеют материального выражения, такие как поощрения, возможности для профессионального развития, гибкий график работы и т. д. д.
Преимущества	-Легко измеряется и признается. -Непосредственное воздействие на уровень жизни сотрудников. -Широко признанный и понятный метод мотивации.	-Способствуют созданию позитивной корпоративной культуры. -Долгосрочное воздействие на мотивацию и лояльность сотрудника. -Низкая или отсутствующая финансовая стоимость для компании.
Достижения	-Могут вызвать конкуренцию и зависимость между сотрудниками. -Потребность в постоянном пересмотре и индексации с учетом текущего состояния и рыночных условий. -Ограниченный эффект, так как со временем сотрудники привыкают к скромному вознаграждению.	-Сложно измерить и оценить их вклад в производительность труда сотрудников. -Ними сотрудниками не может быть принято решение в качестве достаточной мотивации. -Требуют индивидуального общения и глубокого понимания отношения к каждому сотруднику.

Материальные и нематериальные стимулы имеют свои особенности и недостатки. Чтобы достичь максимальной эффективности в управлении человеческими ресурсами, компаниям рекомендуется использовать оба типа стимулов, приспособив их к специальной организации и потребностям ее сотрудников [1, 6].

Рекомендации для практики управления персоналом: на основе результатов измерений и анализа эффективности различных методов стимулирования труда даются следующие практические рекомендации для управления персоналом в различных организациях:

Адаптация при организации: проведите анализ организационной культуры, целей и должностей руководителей. Адаптируйте методы стимулирования под специфику каждой организации. Гибкость и индивидуализация: Разработайте гибкие системы стимулирования, рассматривающие внешний вид сотрудников. Предлагайте различные формы наградений, включая как материальные, так и нематериальные стимулы. Обучение и развитие: Вложите в программу обучения и развития персонала. Создайте возможности для профессионального роста и карьерного роста. Обратная связь и контракты: Организуйте систему регулярной обратной связи и наблюдайте за результатами работы. Практикуйте достижения в публичной сфере и выражайте благодарность сотрудникам. Баланс труда и отдыха: Обеспечьте равновесие между работой и личной жизнью сотрудников. Предоставляйте гибкий график работы и возможность для отдыха.

Финансовая мотивация: разрабатывайте конкурентные и мотивирующие системы оплаты труда. Предлагайте бонусы и премии за достижение определенных результатов. Здоровье и благополучие — внедряйте программу по поддержанию здоровья и обслуживанию сотрудников. Обеспечьте здоровые условия труда и поддерживайте спортивные инициативы. Создание позитивной корпоративной культуры — формируйте атмосферу взаимоуважения, открытости и поддержки. Стимулируйте командный дух и корпоративную принадлежность. Внедрение этих рекомендаций требует комплексного заседания и неизменных результатов. Организации должны быть готовы к адаптации и изменениям, основанным на обратных связях и изменяющихся потребностях персонала. Основные результаты проведенного исследования в анкетировании и интервьюировании сотрудников Ошского технологического университета представлены ниже:

1. Уровень материального стимулирования качества работы: 80% респондентов отметили, что уровень их заработной платы напрямую влияет на их мотивацию и качество работы. Премии и бонусы, связанные с достижением конкретных КРП, стимулируют 75% сотрудников к более высоким показателям.

2. Роль нематериального стимулирования: 65% респондентов считают возможность карьерного роста стимулом для улучшения качества своей работы. 58% участников отметили, что регулярные обучающие программы и тренинги повышают их профессиональную квалификацию и качество выполнения работы.

3. Социальные льготы как фактор удовлетворенности трудом: 70% респондентов пришли к выводу, что наличие социальных дополнительных льгот и гарантий положительно влияет на их лояльность компании и стремление к полноценному выполнению поставленных задач.

4. Значимость корпоративной культуры и организационного климата: 85% сотрудников считают, что положительный организационный климат способствует улучшению их продуктивности и качества работы. Поддерживающая и поддерживаемая корпоративная культура, по мнению 78% респондентов, является ключевым мотивом обеспечения их

удовлетворенности ходом процесса. Эти результаты достигают как материального, так и нематериального стимулирования, играя ключевую роль в повышении качества работы сотрудников. Они также подчеркивают значение создания благоприятного организационного климата и корпоративной культуры для максимизации продуктивности труда [7-8].

В ходе научных исследований было изучено влияние стимулирования труда на качество работы сотрудников. Проанализировав различные методы и подходы к стимулированию труда, можно оценить их эффективность и выделить наиболее успешные практики в данной области. Сравнительный анализ материальных и нематериальных стимулов определяет грамотность форм соглашения о вознаграждении за повышение мотивации и удовлетворенности сотрудников. Адекватное стимулирование труда способно значительно повысить производительность и качество труда, улучшив тем самым основные результаты деятельности организации. Важность индивидуализации подходов и учета специфики организационной культуры и структуры стала еще более очевидной, подтверждая необходимость гибкости и адаптивности в управлении персоналом.

На основе полученных данных были сформулированы конкретные рекомендации для практики управления персоналом, предназначенные для оптимизации процессов стимулирования труда в различных организациях. Разработанные критерии оценки эффективности, методы стимулирования, предоставляют возможность дальнейшего измерения и анализа различных форм стимулирования качества работы. Таким образом, данное исследование вносит весомый вклад в понимание взаимосвязи между стимулированием труда и повышением качества работы сотрудников, предоставлением ценных научных исследований и практики управления персоналом. Он является отправной точкой для исследований в этой области и разработки новых, более эффективных методов стимулирования персонала, адаптированных к современным вызовам и требованиям рынка труда.

Список литературы:

1. Губарев Р. В. Анализ современных теорий мотивации и стимулирования труда // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. 2014. №1 (7). С. 239-246. EDN: SJNATF
2. Данилюк А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Тюмень, 2017. 304 с.
3. Евдохина О. С. Оценка системы мотивации и стимулирования труда персонала предприятия // Креативная экономика. 2021. Т. 15. №12. С. 4689-4708. EDN: CTQQLR. <https://doi.org/10.18334/ce.15.12.113979>
4. Журавлев П., Одегов Ю., Волгин Н. Некоторые аспекты практики материального стимулирования (мировой опыт) // Нормирование и оплата труда в промышленности. 2006. №4. С. 82-92.
5. Литвинюк А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. теория и практика. Люберцы: Юрайт, 2016. 398 с.
6. Мухаммедов М. М., Исхакова С. А. Усиление влияния материального стимулирования на конечные результаты труда научных работников // Экономика труда. 2022. Т. 9. №3. С. 639-654. EDN: QZCUCS. <https://doi.org/10.18334/et.9.3.114404>
7. Попов А. В. Анализ влияния материального стимулирования на эффективность труда работников // Вопросы территориального развития. 2014. №7 (17). С. 3. EDN: SNRSHL.

8. Спицкий В. Е. Мотивация и стимулирование труда персонала в системе кадровой политики // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2017. №7-1. С. 146-149. EDN: ZBDLLN.

References:

1. Gubarev, R. V. (2014). Analiz sovremennykh teorii motivatsii i stimulirovaniya truda. *Vestnik UGNTU. Nauka, obrazovanie, ekonomika. Seriya: Ekonomika*, (1 (7)), 239-246. (in Russian).
2. Danilyuk, A. A. (2017). Motivatsiya i stimulirovanie trudovoi deyatelnosti. Tyumen. (in Russian).
3. Evdokhina, O. S. (2021). Otsenka sistemy motivatsii i stimulirovaniya truda personala predpriyatiya. *Kreativnaya ekonomika*, 15(12), 4689-4708. (in Russian). <https://doi.org/10.18334/ce.15.12.113979>
4. Zhuravlev, P., Odegov, Yu., & Volgin, N. (2006). Nekotorye aspekty praktiki material'nogo stimulirovaniya (mirovoy opyt). *Normirovanie i oplata truda v promyshlennosti*, (4), 82-92.
5. Litvinyuk A. A. (2016). Motivatsiya i stimulirovanie trudovoi deyatelnosti. teoriya i praktika. Lyubertsy.
6. Mukhammedov, M. M., & Iskhakova, S. A. (2022). Usilenie vliyaniya material'nogo stimulirovaniya na konechnye rezul'taty truda nauchnykh rabotnikov. *Ekonomika truda*, 9(3), 639-654. (in Russian). <https://doi.org/10.18334/et.9.3.114404>
7. Popov, A. V. (2014). Analiz vliyaniya material'nogo stimulirovaniya na effektivnost' truda rabotnikov. *Voprosy territorial'nogo razvitiya*, (7 (17)), 3. (in Russian).
8. Spitskii, V. E. (2017). Motivatsiya i stimulirovanie truda personala v sisteme kadrovoi politiki. *Mezhdunarodnyi zhurnal prikladnykh i fundamental'nykh issledovaniy*, (7-1), 146-149. (in Russian).

*Работа поступила
в редакцию 28.11.2023 г.*

*Принята к публикации
08.12.2023 г.*

Ссылка для цитирования:

Сатыбалдыев А. Б., Бердибекова С. К., Игамбердиева Ж. А. Исследование влияния стимулирования труда на качество работы сотрудников // Бюллетень науки и практики. 2024. Т. 10. №1. С. 284-291. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/98/34>

Cite as (APA):

Satybaldyev, A., Berdibekova, S., & Igamberdieva, Zh. (2024). Investigation of the Impact of Work Incentives on Employee Work Quality. *Bulletin of Science and Practice*, 10(1), 284-291. (in Russian). <https://doi.org/10.33619/2414-2948/98/34>