

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В КОНТЕКСТЕ ПРИКЛАДНОЙ ЭКОНОМИКИ

Борисова Л. М.

Казанский федеральный университет (Казань, Россия)

ECONOMIC AND BEHAVIORAL ASPECTS OF PERSONNEL MANAGEMENT IN APPLIED ECONOMICS CONTEXT

Borisova L.

Kazan Federal University (Kazan, Russia)

Аннотация

В статье исследуются экономические и поведенческие аспекты управления персоналом в контексте прикладной экономики. Рассматриваются методы материального стимулирования, влияющие на мотивацию и удовлетворенность сотрудников, а также анализируется роль поведенческих факторов, таких как вовлеченность и организационная культура. Важное внимание уделяется балансу работы и личной жизни как фактору повышения продуктивности и удержания сотрудников. Также изучается влияние корпоративной культуры и профессионального развития на мотивацию и лояльность сотрудников. В статье предлагаются комплексные подходы, которые помогают создать сбалансированную и эффективную систему управления персоналом, способствующую повышению производительности и снижению текучести кадров.

Ключевые слова: управление персоналом, мотивация, организационная культура, прикладная экономика.

Abstract

The article explores economic and behavioral aspects of personnel management in the context of applied economics. It examines material incentive methods that impact employee motivation and satisfaction, and analyzes the role of behavioral factors such as engagement and organizational culture. Significant attention is paid to work-life balance as a factor for enhancing productivity and employee retention. The influence of corporate culture and professional development on motivation and employee loyalty is also studied. The article offers comprehensive approaches to creating a balanced and effective personnel management system that boosts productivity and reduces staff turnover.

Keywords: personnel management, motivation, organizational culture, applied economics.

Введение

Управление персоналом представляет собой важный аспект прикладной экономики, где экономические и поведенческие факторы оказывают значительное влияние на принятие решений и эффективность работы. В современных компаниях, стремящихся к повышению продуктивности и удержанию квалифицированных сотрудников, важно учитывать как экономические стимулы, так и психологические аспекты мотивации. Это помогает создать благоприятную среду, в которой сотрудники стремятся к достижению максимальных результатов.

Экономические подходы в управлении персоналом предполагают использование систем материального стимулирования и бенефитов, направленных на повышение удовлетворенности сотрудников и их лояльности. В то же время поведенческие аспекты, такие как вовлеченность,

уровень стресса и удовлетворенность трудом, оказывают не менее важное влияние на производительность. Комбинированный подход, учитывающий оба этих аспекта, позволяет создать сбалансированную и эффективную систему управления персоналом.

Цель данного исследования – проанализировать экономические и поведенческие аспекты управления персоналом, исследуя влияние различных факторов на мотивацию и производительность сотрудников. В статье рассматриваются современные методы управления, направленные на оптимизацию трудовых процессов и повышение эффективности работы персонала с учетом как экономических, так и психологических факторов.

Основная часть

Экономические стимулы, такие как зарплата, бонусы и социальные льготы, традиционно считаются важнейшими факторами в управлении персоналом. Эти меры мотивируют сотрудников работать более продуктивно, так как материальные поощрения напрямую связаны с их результатами. Однако исследования показывают, что экономические стимулы, хотя и важны, не всегда являются достаточным фактором для поддержания высокой производительности в долгосрочной перспективе [1].

На рисунке 1 показаны ключевые факторы, влияющие на мотивацию сотрудников, что демонстрирует совокупный эффект экономических и поведенческих факторов.

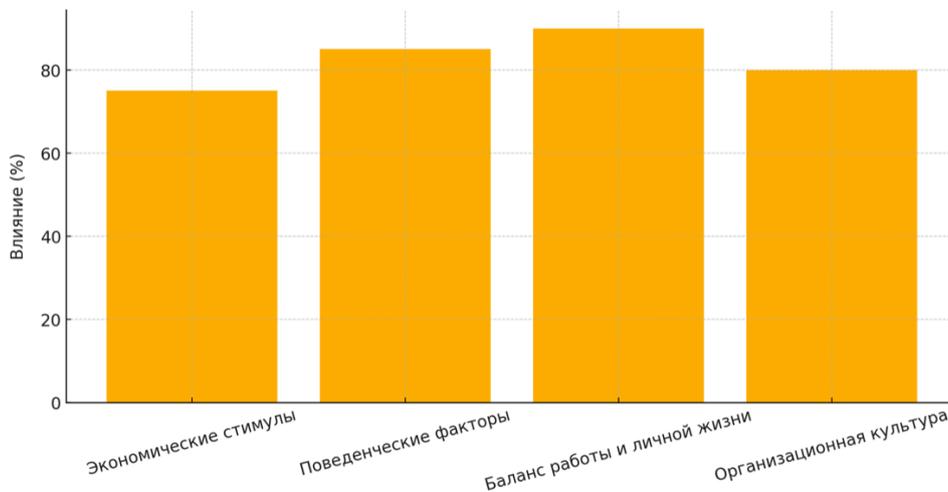


Рисунок 1. Ключевые факторы, влияющие на мотивацию сотрудников

Данный рисунок иллюстрирует основные факторы, влияющие на мотивацию сотрудников, включая экономические стимулы, поведенческие аспекты, баланс работы и личной жизни, а также организационную культуру. Каждый фактор имеет разную степень влияния, при этом баланс работы и личной жизни, а также поведенческие аспекты показывают особенно высокую значимость.

Поведенческие аспекты, такие как признание и вовлеченность, оказывают значительное влияние на мотивацию сотрудников. Люди стремятся к признанию своих заслуг, и наличие системы нематериальных поощрений, таких как награды и публичное признание, может повысить их удовлетворенность и желание достигать лучших результатов. Современные компании внедряют такие меры, чтобы обеспечить сбалансированный подход к мотивации, который сочетает в себе как экономические, так и психологические аспекты [2].

Обучение и развитие также играют важную роль в повышении производительности сотрудников. Предоставление возможностей для профессионального роста, таких как курсы и тренинги, способствует повышению уровня вовлеченности сотрудников и их мотивации. Это позволяет компании не только улучшать свои показатели, но и создавать устойчивый кадровый резерв, который готов к новым вызовам.

Наконец, создание комфортной рабочей среды является важным элементом в управлении персоналом. Факторы, такие как гибкий график работы и возможность удаленной работы, способствуют снижению уровня стресса и повышению общей удовлетворенности сотрудников. Эти меры помогают компании удерживать ключевых сотрудников и обеспечивают устойчивое развитие даже в условиях изменяющейся экономической среды [2].

Влияние организационной культуры на поведение сотрудников

Организационная культура является одним из ключевых факторов, определяющих поведение и мотивацию сотрудников. В компаниях, где культура поддерживает открытость, честность и взаимное уважение, сотрудники демонстрируют более высокий уровень вовлеченности и удовлетворенности работой. Такие организации обычно создают среду, способствующую сотрудничеству и обмену знаниями, что положительно сказывается на общей производительности. Внедрение культуры, ориентированной на развитие и поддержку, позволяет компаниям не только мотивировать своих сотрудников, но и уменьшить текучесть кадров [3].

Одним из аспектов организационной культуры является наличие ясных целей и миссии, которые разделяются сотрудниками. Когда цели компании совпадают с личными ценностями сотрудников, они чувствуют себя более мотивированными и вовлеченными в процесс работы. Это способствует созданию чувства принадлежности к компании и повышает лояльность сотрудников, что важно для долгосрочного устойчивого развития бизнеса.

Кроме того, важным элементом культуры является поддержка инноваций и открытость к новым идеям. Компании, которые поощряют сотрудников предлагать новые решения и участвовать в процессе принятия решений, создают атмосферу, способствующую активному участию и креативности. Это не только помогает повысить мотивацию сотрудников, но и способствует улучшению рабочих процессов и созданию конкурентных преимуществ для компании [3, 4].

Организационная культура также оказывает влияние на межличностные отношения в компании. Наличие поддерживающей и уважительной атмосферы снижает уровень стресса и конфликтов среди сотрудников, создавая условия для эффективного взаимодействия и сотрудничества. Это позволяет повысить производительность и способствует формированию сильной команды, которая ориентирована на достижение общих целей.

Баланс работы и личной жизни как фактор мотивации

Баланс между работой и личной жизнью является важным элементом в мотивации сотрудников и повышении их удовлетворенности. В последние годы компании все больше осознают, что поддержка баланса работы и личной жизни способствует снижению стресса и выгоранию, что в конечном итоге положительно влияет на производительность. Введение гибкого графика и возможности удаленной работы помогает сотрудникам лучше управлять своим временем и чувствовать себя более комфортно, что повышает их лояльность к компании [5]. Существуют различные методы, которые компании могут использовать для поддержки баланса работы и личной жизни сотрудников. Например, предоставление дополнительных отпускных дней, организация корпоративных мероприятий для отдыха и поддержка психологического благополучия. Такие инициативы демонстрируют заботу компании о своих сотрудниках, что способствует созданию более продуктивной и мотивированной рабочей среды. Поддержка баланса работы и личной жизни также помогает снизить уровень стресса среди сотрудников и предотвратить выгорание. Это особенно важно для компаний, которые стремятся сохранить своих лучших сотрудников и минимизировать текучесть кадров. Снижение уровня стресса способствует повышению удовлетворенности сотрудников и, как следствие, их продуктивности [6, 7].

Наконец, создание условий для профессионального и личного роста, таких как программы обучения и развития, также играет важную роль. Эти программы позволяют сотрудникам развиваться не только как профессионалы, но и как личности, что помогает создать устойчивую мотивацию и лояльность к компании. В результате, сотрудники чувствуют себя более ценными и значимыми, что положительно сказывается на их производительности и вовлеченности.

Роль обратной связи в повышении мотивации и производительности сотрудников

Обратная связь является важным элементом в системе управления персоналом, оказывая прямое влияние на мотивацию сотрудников и их стремление к достижению высоких результатов. Регулярное предоставление конструктивной обратной связи позволяет

сотрудникам осознать свои сильные и слабые стороны, а также лучше понять ожидания руководства. Компании, внедряющие регулярные сессии обратной связи, помогают своим сотрудникам развиваться профессионально, что приводит к повышению их удовлетворенности и приверженности компании. В частности, такие меры способствуют более эффективному распределению обязанностей и повышению ответственности за результаты работы [8].

Кроме того, обратная связь играет ключевую роль в построении доверительных отношений между руководителями и сотрудниками. Компании, которые придерживаются открытой и прозрачной политики обратной связи, создают атмосферу, где сотрудники чувствуют себя ценными и значимыми. Это повышает уровень вовлеченности, так как работники понимают, что их вклад и мнение учитываются при принятии решений. Таким образом, регулярная и качественная обратная связь не только мотивирует сотрудников на достижение лучших результатов, но и помогает компании удерживать ценные кадры, минимизируя текучесть и снижая затраты на найм и адаптацию новых сотрудников [9].

Также, важным аспектом является то, что обратная связь позволяет компании адаптировать и улучшать свою стратегию управления персоналом. При регулярном сборе отзывов от сотрудников руководство может оперативно реагировать на изменения в настроении команды, выявлять скрытые проблемы и находить способы их решения. Это помогает не только минимизировать риски, связанные с неудовлетворенностью персонала, но и внедрять более эффективные методы управления. В долгосрочной перспективе такая практика способствует устойчивому развитию компании, так как позволяет своевременно адаптироваться к изменениям и повышать общую эффективность бизнес-процессов.

Заключение

Экономические и поведенческие аспекты управления персоналом являются неотъемлемыми элементами эффективного управления в современных компаниях. Внедрение материальных стимулов, таких как бонусы и льготы, играет важную роль в повышении производительности, однако использование только экономических мер не всегда достаточно для поддержания высокого уровня вовлеченности сотрудников. Важным дополнением к экономическим методам становится учет поведенческих факторов и поддержка профессионального развития сотрудников.

Организационная культура и баланс работы и личной жизни оказывают значительное влияние на удовлетворенность и лояльность сотрудников. Компании, которые внедряют гибкие условия работы, поддерживают корпоративные ценности и создают возможности для личного и профессионального роста, получают преимущество в виде более лояльного и продуктивного персонала. Это позволяет минимизировать текучесть кадров и сохранить квалифицированных специалистов.

Таким образом, эффективное управление персоналом требует комплексного подхода, включающего как экономические стимулы, так и поведенческие аспекты. Применение данных методов в совокупности позволяет компаниям достигать устойчивого роста и развиваться в условиях высокой конкуренции, обеспечивая конкурентоспособность и стабильное развитие бизнеса.

Список литературы

1. Долятовский В.А., Гречко М.В. Методы выбора и оптимизации стратегии мотивации персонала // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2019. Т. 15. №2(371). С. 225-239.
2. Kaufman B.E. The role of economics and industrial relations in the development of the field of personnel/human resource management // Management Decision. 2002. Vol. 40. No.10. P. 962-979.
3. Marchenko O., Starko I., Motuzenko O., Vdovichena O., Makarenko M. Personnel management within the conditions of new social-economic reality. – Personnel Management within the Conditions of New Social-Economic Reality // Studies of Applied Economics. 2021. Vol. 39(6).

4. Попова Е.С., Дариенко О.Л., Савицкая И.М. Особенности управления персоналом в контексте теории поколений: теоретический аспект // Актуальные вопросы экономики и управления: теоретические и прикладные аспекты. 2021. С. 107-113.
5. Dudnyk E., Minenko S., Cherviakova D. Human resources as a fundamental basis of enterprise personnel management. 2020.
6. Бурменко Т.Д. Психологизация экономики: объективная необходимость современной хозяйственной жизни // Психология в экономике и управлении. 2009. №1. С. 18-24.
7. Юрьева О.В., Кадников В.А., Соловьев Н.В. Компетентностный подход в управлении человеческими ресурсами // Вопросы экономики и права. 2017. №103. С. 65-67.
8. Nyberg A.J., Pieper J.R., Trevor C.O. Pay-for-performance's effect on future employee performance: Integrating psychological and economic principles toward a contingency perspective // Journal of Management. 2016. Vol. 42. No.7. P. 1753-1783.
9. Nawaz Z., Zhang J., Mansoor R., Ilmudeen A. Gig workers in sharing economy: Conceptualizing Freelancer Value Proposition (FVP) in e-lancing platforms // Advances in Management and Applied Economics. 2019. Vol. 9. No.6. P. 51-75.