



Поразительный простор для мысли открывает высказывание Виктора Франкла: «Между стимулом и нашей реакцией на него всегда есть время. За это время мы выбираем, как реагировать. И именно здесь лежит наша свобода». Лично для меня, правота этого изречения не вызывает сомнений, ведь человек может быть настолько свободен, насколько он способен осознавать себя и то что его окружает, будь то стимулы, события, реакции.

Стимул – это причина, побуждающая к деятельности. Это эссе посвящено положительным стимулам в виде подкрепления от руководства. Они могут быть разнообразны: премии, устная похвала от начальства, корпоративные подарки и праздники, дополнительные выходные, бесплатные тренинги и обучение для повышения компетенций сотрудника.

С одной стороны, перечисленные виды поощрений работников активно работают, наибольшей эффективностью обладают предприятия с высокой корпоративной культурой, где есть место конкуренции за определенный вид стимула (подарок, премия).

С другой стороны, любое поощрение может быть воспринято сотрудником по-разному, остается момент для «свободы» о которой пишет В. Франкл. Один человек будет рад возможности продвинуться по службе, учиться новому и оттачивать навыки. Другой же рад был оставаться на своем месте, и обучение будет для него проблемой, тратой времени.

Наиболее понятным и простым видом поощрения является денежное вознаграждение сотрудников, так как от руководства оно не требует индивидуального подхода к сотруднику, а также оно не находит двоякого контекста как с другими видами поощрений.

Говоря о поощрениях невозможно обойти тему наказания, как говорится: «метод кнута и пряника». В виде наказаний обычно в организациях взимаются штрафы с сотрудников, лишение премий, выговор от начальства.

Подводя общий итог рассуждениям: на мой взгляд, грамотное сочетание наказаний и поощрений может создавать у сотрудника сильное чувство вовлеченности, которое будет питать и поддерживать его внутреннюю мотивацию к выполнению

своей работы на самом высоком уровне.

Завершая свое эссе, я хотел бы процитировать еще одного мыслителя, оратора и политика Букера Талиафер (Тальяферро) Вашингтона: «Я убежден, что жизнь любого человека должна быть наполнена постоянными и неожиданными стимулами, которые будут побуждать его держаться каждый день на самом высоком уровне».

### **Список литературных источников:**

1. Клевцова Ксения Сергеевна Мотивация как инструмент управления персоналом // Вопросы науки и образования. 2017. №1 (2). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-kak-instrument-upravleniya-personalom> (дата обращения: 19.12.2019).
2. Паттакос А. Пленники собственных мыслей/Алекс Паттакос; худож.-оформ. А. Киричёк. — Ростов н/Д: «Феникс», 2005. — 160 с. — («Бизнес-бестселлер») – URL: <http://marsexxx.com/lit/pattakos-plenniki-sobstvennih-misley.htm> (дата обращения: 19.12.2019).
3. Сборник цитат и афоризмов. URL: <https://ru.citaty.net/tsitaty/656441-buker-taliafer-taliaferro-vashington-ia-ubezhden-что-жизн-liubogo-cheloveka-dolzhna-byt-n/> (дата обращения: 19.12.2019)
4. Белоножкова Е.Ю., Игнатенко А.А., Кукарцев А.В. Методы материального стимулирования персонала // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2011. №7. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metody-materialnogo-stimulirovaniya-personala> (дата обращения: 19.12.2019).