

Бикметов Рамиль Шамилович

канд. социол. наук, доцент

Мурзагулова Алия Рамазановна

магистрант

Садыкова Лилия Гайсаевна

канд. экон. наук, доцент

Стерлитамакский филиал ФГБОУ ВО «Башкирский

государственный университет»

г. Стерлитамак, Республика Башкортостан

ПОСТРОЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: в статье рассматривается сущность понятия мотивации персонала предприятия как одного из главных факторов повышения производительности труда. Определено влияние мотивации персонала на производительность труда и предложены принципы построения системы мотивации с целью повышения производительности труда.

Ключевые слова: мотив, мотивация персонала, персонал, повышение уровня производительности труда, производительность труда.

Мотивация – это процесс, начинающийся с физиологической потребности, которая создает мотив, а он в свою очередь активизирует действие, направленное на достижение цели или вознаграждения, которое удовлетворит в итоге возникшую потребность. В этом процессе менеджеру важно сопоставить цели сотрудников с целями организации для достижения последних. В связи с этим, одной из задач, которую решает менеджер компании является формирование эффективной системы мотивации, по которой понимается совокупность рычагов и механизмов, с помощью которых организации влияет на персонал для достижения своих целей.

Мотивы, которые побуждают конкретного сотрудника или сотрудников к эффективной работе, могут меняться из-за различных внутренних и внешних воздействий на человека. Поэтому, своевременно проведенный анализ мотивации персонала поможет определить то, насколько сотрудники понимают и удовлетворяют целям организации, а также, в какой степени, это соотносится с удовлетворением их личных потребностей.

Задачами системы мотивации персонала в организации являются:

- ориентировать персонал на решение стратегических задач компании;
- стимулировать эффективную и производительную работу каждого сотрудника;
- привлекать в организацию квалифицированных специалистов и закреплять уже работающих профессионалов;
- стимулировать профессиональное развитие и рост квалификации персонала;
- обеспечивать лояльность сотрудников на всех уровнях и стабильность кадрового состава компании;
- оптимизировать расходы на персонал.

Основным инструментом повышения эффективности использования человеческих ресурсов является мотивация. Мотивация способствует формированию компетентных специалистов и их эффективное включение в работу.

Как правило, под мотивацией понимается процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения собственных целей или целей организации [1].

Это наиболее популярное определение, к которому склоняется большинство авторов. Оно представлено в фундаментальном труде «Основы менеджмента» авторов М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. По мнению российского автора В.И. Андреева «Мотивация – это процесс воздействия на работника в целях изменения по заданным параметрам структуры ценностных ориентаций и интересов и развития на этой основе трудового потенциала» [2].

Развитие мотивации персонала является необходимым условием позитивного отношения его к исполнению своих должностных обязанностей. В связи с этим перед организацией стоит важная задача по созданию мотивационных условий, при которых работники могли бы максимально применять свои знания, умения, навыки, профессиональный опыт в практической деятельности.

Можно отметить следующие направления мотивации работников и повышения производительности труда:

1. В системе мотивации и стимулирования работника принципиальным является выплата заработной платы за выполненную работу. Для современной компании необходимым является введение эластичной, но обоснованной системы материального стимулирования персонала. При внедрении эффективной системы оплаты труда квалифицированного работника удержать еще легче.

Под эффективной системой оплаты принято воспринимать не столько выплату огромных окладов, насколько разные премии и бонусы за отличия в работе.

2. Уверенность в завтрашнем дне, стабильность. Можно с полной уверенностью заявить, что тот работник, который выполняет свою работу, соблюдает внутренний трудовой распорядок и правила по охране труда, непременно останется работать в организации.

Во время кризиса происходит сокращения количества производственного персонала, но даже в этом случае исполнительный работник будет оставлен на своем рабочем месте, так как в первую очередь под сокращения попадут сотрудники-нарушители. Работник, который убежден в том, что завтра не окажется на улице (не будет сокращен), проявляет большую преданность к организации, в которой работает.

3. Возможность служебного роста, как вертикального, так и горизонтального. Каждый человек, устраивающийся на работу, грезит о собственном скорейшем повышении, даже если пройдет некоторое количество лет.

Как бы не хотелось работнику продвинуться вверх по карьерной лестнице, для начала он обязан выполнять свои обязанности, получить определенные по-

знания и навыки на своем рабочем месте. Если работа в организации не перспективна, многие работники прерывают сотрудничество с этой организацией и увольняются.

4. Знания. Сотрудник, который жаждет подняться по карьерной лестнице, будет рад побывать на разных семинарах, тренингах и курсах повышения квалификации. В настоящее время все понимают, что познания и навыки являются обязательным условием для хорошего сотрудника, поэтому, чем больше вы это понимаете, тем более вы ценитесь [3].

Для реализации основных направлений развития мотивации требуется оптимизация следующих направлений работы службы управления персоналом:

1. Определение оптимальной численности персонала через изменение модели функционирования: организационно-функциональная модель компании и механизмы определения оптимальной численности.

2. Обеспечение оптимальной стоимости персонала при повышении конкурентоспособности системы оплаты труда через механизмы определения оптимальной стоимости персонала, систему конкурентной оплаты труда и мотивации персонала, развитие инструментов удержания и развития ключевых сотрудников.

3. Повышение качества персонала и внутренней среды через определение уровня квалификации персонала и увеличение мероприятий по развитию/повышению квалификации, обеспечение преемственности для сохранения ключевых знаний и навыков в компании, формирование эффективной корпоративной культуры и имиджа компании.

Ключевым моментом на пути к повышению мотивационных механизмов и результативности деятельности следует считать оценку персонала, которая в дальнейшем становится основой поощрения за качественно выполняемую работу. При этом механизм оценки персонала должен включать несколько основных элементов, первым из которых является выведение системы аттестации из формального состояния на реальный уровень.

Для повышения системы мотивации персонала организации рекомендуется проводить работу во всех направлениях, используя все имеющиеся резервы повышения мотивации персонала.

Мониторинг эффективности является необходимым элементом системы.

При создании системы мотивации в нее должны быть заложены механизмы, позволяющие определять ее эффективность, фактическое влияние на изменение ключевых показателей работы предприятия. Оценка эффективности должна проводиться подразделением, отличным от менеджмента и отдела кадров, желательно службой внутреннего аудита предприятия.

Современные подходы к мотивации предполагают постоянный мониторинг текущего состояния рынка труда и роста персонала. Каждый человек становится самостоятельной ценностью, в росте которой заинтересована компания. Использование систем ключевых показателей эффективности, сочетания с партисипативным подходом повышает конкурентоспособность компании на рынке в целом.

Список литературы

1. Бикметов Р.Ш. Креативный стиль управления персоналом организации в современных условиях / Р.Ш. Бикметов // *Лидерство и менеджмент*. – 2020. – Том 7, №3. – С. 427–438.
2. Бурмистрова Е.В. Мотивация труда как гибкий инструмент повышения производительности труда / Е.В. Бурмистрова // *Актуальные вопросы экономических наук и современного менеджмента: сб. ст. по матер. XXIV междунар. науч.-практ. конф.* – Новосибирск: СибАК, 2019. – №7(17). – С. 48–54.
3. Веснин В.Р. Практическое управление персоналом: надбавка к кадровой работе / В.Р. Веснин. – М.: Юрист, 2018. – 495 с.
4. Галенко В.П. Управление персоналом и эффективность предприятий / В.П. Галенко, О.А. Страхова, С.И. Файбушевич. – М.: Бератор, 2018. – 168 с.
5. Гутгарц Р.Д. Эволюция подходов к проблеме управления персоналом орг. / Р.Д. Гутгарц // *Менеджмент в России и за рубежом*. – 2017. – №5. – С. 105–117.

6. Рощина А.В. Влияние мотивации персонала на повышение уровня производительности труда / А.В. Рощина // Современные научные исследования и инновации. – 2019. – №12 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://web.snauka.ru/issues/2019/12/90801> (дата обращения: 17.09.2020).

7. Царев В.Е. Мотивация персонала как основной фактор повышения производительности труда / В.Е. Царев, Д.А. Вершина, Семенова Н.К. // Молодой ученый. – 2016. – №10. – С. 929–932 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/114/29835/>