

Тростянская Дарья Николаевна

студентка

Научный руководитель

Беланова Наталия Николаевна

канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»

г. Самара, Самарская область

DOI 10.31483/r-99982

МОТИВАЦИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация: в статье исследуются ключевые вопросы в сфере мотивации труда, раскрываются материальные и нематериальные стимулы, обосновывается необходимость использования индивидуального подхода в сфере мотивации.

Ключевые слова: мотивация труда, трудовые ресурсы, стимулирование сотрудников, материальные стимулы, нематериальные стимулы.

Эффективное развитие предприятий на данный момент предусматривает использование системы мотивации персонала помимо прочих возможностей. В результате проведения успешной мотивационной политики происходит рост производительности труда за счёт материальных и нематериальных средств, предоставляемых работникам от руководства, и, как следствие, рост прибыли. Поэтому каждый ответственный руководитель считает своей первостепенной задачей формирование эффективного мотивационного механизма для персонала.

Выбор инструментов управления зависит от многих параметров: от организационной структуры, специфики работы, выбранного стиля руководства, потребностей коллектива и т. д. Сама по себе система мотивации нуждается в постоянном совершенствовании, поскольку рынок не стоит на месте: происходят постоянные изменения на рынке труда, растёт конкуренция.

Однако не каждому руководителю под силу стимулировать работников. Этот процесс сложен и состоит из ряда задач, таких как грамотный подбор новых сотрудников и их адаптация, формирование и развитие корпоративной культуры, поддержание дисциплины, разработка системы материальной и нематериальной мотивации, обучение персонала [2, с. 143]. А эффективная система мотивирования работников должна к тому же основываться на стратегические цели предприятия.

Пользуясь лишь таким методом мотивации персонала, как, например, фиксированная и неизменная заработная плата, в настоящее время, как, думаю, и в будущем, руководителю не удастся заинтересовать работника к результативной деятельности. К тому же есть сотрудники, готовые «жить» на рабочем месте и много работать ради премии, а остальных всё устраивает и им нужен вечный отдых. Поэтому необходимо ориентироваться на разные потребности персонала и находить подход к каждому [1, с. 12]. Главная задача успешного руководителя – разработка и внедрение такой мотивационной системы, которая ориентировалась бы на интересы абсолютно каждого сотрудника, вне зависимости от его роли во внутренней структуре компании, в получении высокого личного результата, что в перспективе способствовало бы повышению эффективности работы компании в целом. Но, к сожалению, на сегодняшний день нет такой идеальной системы – набора мотивационных инструментов, поскольку к каждому работнику нужен индивидуальный подход.

Так какие же варианты стимулирования персонала доступны директору фирмы? Различают следующие доступные виды мотивационной деятельности: материальная и нематериальная [4].

Материальная система мотивации основывается на использовании материальных благ в качестве стимулов. В основном они представлены в денежной форме, но иногда, ориентируясь на потребности отдельного человека, их заменяют другими видами поощрений труда – акции компании, подарки, путёвки, компенсация расходов на детский сад. Например, абонементы в фитнес клуб не придется по душе пассивным сотрудникам, любящим покой и тишину, но они

точно понравятся молодым и энергичным работникам. Поэтому, как ранее говорилось, к разным типам работников эффективнее применять также разные виды материальной мотивации.

В некоторых отделах, например, в отделе управления, не учитываются личные показатели: доход полностью зависит от результатов подчиненных. Для работников руководящего звена важны и нематериальные способы мотивирования, такие как возможность участия в конференциях, профессиональных тренингах и другие варианты повышения авторитета, профессиональных навыков и деловой репутации.

Помимо этого, некоторые руководители эффективно внедряют в процессы управления ещё и систему наказаний. К ней относятся, например, штрафы, лишение премии, дополнительные часы работы. Так, в некоторых компаниях допускаются штрафы за грубое отношение к клиенту, за отсутствие на рабочем месте несколько часов без уважительной причины, появление в состоянии алкогольного или наркотического опьянения на рабочем месте. Однако применять данные методы следует лишь в крайних ситуациях, таких как нанесение вреда имуществу или репутации компании, а также при полной уверенности, что это не ухудшит ситуацию, а наоборот, подействует и на провинившегося, и на остальных членов трудового коллектива.

Этот тип стимулирования труда наиболее прост в использовании и универсален. Нет необходимости выявлять, к какому мотивационному типу относится тот или иной сотрудник, не возникает трудностей с тестированием. Такая система легче внедряется, используется, а результаты от материального типа мотивации проще измерить, количественно оценить: если показатели работоспособности после применения материальной мотивации повысились, улучшились, значит, руководителем был выбран верный метод воздействия на сотрудников. Ощутимым плюсом служит и то, что он так или иначе, но положительно действует на всех работников [3, с. 123].

Главным недостатком этой системы служит то, что появляются дополнительные затраты и нагрузка на бюджет фирмы. А они, в свою очередь, приводят

к ещё большим затратам, поскольку увеличивается налоговое бремя. К тому же гораздо меньше возможностей и вариантов воздействия на сотрудников, если сравнивать с нематериальной стимуляцией.

Таким образом, систему материальной мотивации необходимо выстроить так, чтобы, совмещая разные виды поощрений, как можно более рационально использовать ресурсы компании.

Деньги и материальные стимулы – далеко не единственные факторы, которые побуждают людей эффективно трудиться. Нематериальная система мотивации состоит из комплекса стимулов, которые не являются денежными и которые удовлетворяют высшие (согласно иерархии Маслоу) уровни потребностей: в общении, уважении, признании, саморазвитии, творческой реализации.

Виды нематериального стимулирования классифицируют по нескольким признакам. В данной работе будем рассматривать их по характеру используемых способов мотивирования.

Психологическая мотивация. Потребность, лежащая в основе этого типа – в общении с другими людьми. Характер взаимоотношений непосредственно зависит от внутреннего климата в команде, который должен быть урегулирован с учётом интересов коллектива. Важную роль в этом типе нематериальной мотивации играет авторитет лидера, уровень доверия к нему. Он должен проводить корпоративные мероприятия, чтобы удовлетворять потребности сотрудников.

Социальная мотивация. В этом типе главное всего – создание для работников перспектив карьерного роста, саморазвития, улучшения профессиональных навыков, то есть удовлетворяется потребность в самореализации. Самооценка сотрудников будет повышаться, если помимо прочего руководитель будет прислушиваться к их мнению при принятии решений и позволять брать ответственность за управление предприятием.

Моральная мотивация. Основывается на потребности людей в уважении и со стороны коллег, и со стороны руководства предприятия. Формы – публичная похвала, грамота, благодарственное письмо, знаки отличия, а также размещение на доске почёта или Интернет-портале.

Организационная. Удовлетворяет потребности работников в комфортных условиях труда: предоставляется новое (или улучшенное) рабочее место с качественной техникой, организуется сбалансированное питание, появляются места для отдыха и т. д. Лидирующие компании даже организуют службы, которые решают бытовые вопросы сотрудников, чтобы они могли лучше концентрироваться на работе.

Как и в случае с материальной системой мотивации, эффективнее использовать комплексный метод и применять не один вид, ориентируясь на состав сотрудников и их первичные пожелания.

Преимуществом данного типа стимулирования является сохранение дружелюбной атмосферы в коллективе, поскольку материальные поощрения очень часто приводят к разделению коллектива и даже к конфликтам. Они возникают, например, по причине слишком большого размера оплаты труда у коллеги.

Таким образом, для повышения эффективности производства руководство компании может прибегнуть к использованию системы мотивации труда. Люди в современном мире являются двигателями прогресса. Успешно овладев методами стимулирования сотрудников, рассмотренными в данной статье, любая фирма может достигнуть высот фирм-гигантов.

Список литературы

1. Ветлужских Е.Н. Мотивация и оплата труда / Е.Н. Ветлужских. – М.: Альпина Бизнес Букс (Юнайтед Пресс), 2016. – 955 с.
2. Духина Т.Н. Проблема выбора стилей руководства в управленческой культуре: теоретический анализ / Т.Н. Духина. – Краснодар: Историческая и социально-образовательная мысль, 2016.
3. Лорин Б. Белкер Начинаящий менеджер / Лорин Б. Белкер, Гарри С. Топчик. – М.: Диля, 2006. – 304 с.
4. Мотивация персонала // Audit-it.ru. URL: <https://www.audit-it.ru/> (дата обращения: 10.11.2021).