

Иващенко Алина Викторовна

магистрант

ФГБОУ ВО «Донской государственный
технический университет»

г. Ростов-на-Дону, Ростовская область

ФОРМИРОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Аннотация: статья посвящена рассмотрению формирования эффективной системы мотивации персонала с учетом особенностей деятельности предприятия, потребностями сотрудников и мотивационной стратегией. Предложены направления работы для повышения эффективности используемой системы мотивации персонала в организации.

Ключевые слова: мотивация, система мотивации, формирование системы мотивации, методы мотивации, способы мотивации.

На сегодняшний день одной из ключевых задач в менеджменте выступает формирование эффективной системы мотивации персонала. С каждым днем мотивационные аспекты приобретают все более высокую значимость в управлении персоналом.

Ключевая цель мотивационного процесса заключается, прежде всего, в получении максимальной эффективности со стороны сотрудников в рамках трудовой деятельности, что, в свою очередь, способствует повышению производительности в организации в целом. Соответственно, таким образом не только достигаются цели компаний, а растет их рентабельность и прибыльность.

Сотрудники, обладающие высокой мотивацией, демонстрируют также высокий уровень производительности и эффективности. В организациях, где сотрудники замотивированы хорошо выполнять собственные функциональные обязанности, тем самым повышая прибыль компании [1].

В современных реалиях российского рынка труда предстает достаточно много проблем, связанных, прежде всего, с мотивационной политикой, базу

которых составляет непосредственно стратегия, которая направлена на достижение целей организации, а также находящаяся в согласии с целями организации и условиями труда, сформированными на предприятии. Одной из наиболее распространенных проблем выступает неудовлетворенность уровнем заработной платы, неудовлетворенность объемом выполняемых функциональных обязанностей, отсутствием социальной поддержки. Разрешению подобного рода проблем, в первую очередь, препятствует отсутствие желания со стороны менеджмента организации учитывать мнение и условия труда сотрудников [2].

В современной действительности проблема совершенствования мотивации очевидна, а необходимость в разработке мотивационных программ обусловлена необходимостью в формировании мотивационной системы для создания условий труда персонала таким образом, чтобы были удовлетворены не только материальные потребности, а также имело место быть проявление творческого подхода со стороны сотрудников [3].

Следует также отметить, что формирование системы мотивации в согласии со стратегией организации и пониманием менеджмента работодателя, каким образом мотивировать персонал, могут обладать довольно высокой эффективностью.

На сегодняшний день имеется довольно много различных способов мотивации персонала, которые, безусловно, должен знать и понимать каждый управленец. Процесс стимулирования сотрудников должен строиться не только на понимании ключевых потребностей человека, а также психотипа сотрудника, так как разные люди могут обладать разными целями и аспектами мотивации, одним сотрудникам интересны деньги, другие замотивированы повышать квалификацию и работать в команде и т.д. [4].

Существуют ключевые и наиболее распространенные теории мотивации, которые включены в базу формирования различных мотивационных стратегий.

Теория Ф. Герцберга, в соответствии с которой принято полагать, что ключевыми методами мотивации выступают внешние условия труда и непосредственно содержание труда. Известно и множество других подходов, но основная

мысль у всех заключается в выборе подходящего метода формирования мотивации сотрудников [5].

Так, теория поколений была сформирована еще в 1990 годы американскими исследователями – Нейлом Хоувом и Вильямом Штраусом. Ученые предположили, что люди одного возраста склонны иметь аналогичные наборы стимулов. Для подтверждения теории Н. Хоувом была проведена классификация персонала в соответствии с несколькими группами с характерными стимулами для каждой из них.

Различные способы мотивации персонала в организации довольно часто соединяются в единый мотивационный комплекс, который также часто называют системой поощрений. Ключевые критерии оценки в рамках подобной системы – показатели эффективности производственной деятельности, в соответствии с которыми определяется премирование, дополнительные нематериальные вознаграждения со стороны работодателя.

Основные способы оплаты труда и иных вознаграждений, как правило, прописываются в трудовом договоре. В процессе формирования системы управления персоналом, следует обращать внимание на индивидуальные особенности и стимулы каждого конкретного сотрудника. Например, для одних будет актуальны похвала и социальное признание, тем временем как других могут интересовать карьерный рост и возможность развиваться в рамках конкретной компании.

Таким образом, следует отметить, что методы формирования мотивационной системы для сотрудников должны выбираться в индивидуальном порядке и в соответствии с потребностями сотрудников. На наш взгляд, ключевая проблема заключается в сложности в плане оценки эффективности сотрудников в индивидуальном разрезе. В особенности это относится к предприятиям, штат которых представляет результатом труда продукт интеллектуальной собственности, что невозможно, в свою очередь, оценить с объективной точки зрения.

В заключение следует отметить, что для повышения эффективности используемой системы мотивации персонала и получения желаемого эффекта необходимо на регулярной основе проводить:

- анализ текущего состояния действующей мотивационной системы;
- оценку эффективности мотивационной системы;
- устранение пробелов в действующей системе мотивации;
- контроль всех выполняемых мероприятий.

Таким образом, стоит отметить, в процессе системы мотивации и ее эффективности особенно важно быть максимально объективным, в особенности в плане оценки влияния мотивационной системы на итоговые результаты трудовой деятельности.

Список литературы

1. Одегов Ю.Г. Мотивация персонала / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, С.Н. Апенько [и др.] // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2015. – №7.

2. Левушкина С.В. Стратегический менеджмент: учебное пособие / С.В. Левушкина; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Ставропольский государственный аграрный университет». – Ставрополь: Секвойя, 2017. – 80 с.

3. Егорова А.О. Роль системы управления качеством продукции в повышении конкурентоспособности предприятия машиностроения / А.О. Егорова, Е.В. Романовская, Ю.А. Повалёва // Финансовая экономика. – 2019. – №4. – С. 386–388.

4. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 638 с.

5. Кибанов А. Концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности / А. Кибанов // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2012. – №5. – С. 12–17.