

Меньшикова Екатерина Александровна

магистрант

Научный руководитель

Рачек Светлана Витальевна

д-р экон. наук, профессор

ФГБОУ ВО «Уральский государственный

университет путей сообщения»

г. Екатеринбург, Свердловская область

DOI 10.31483/r-106649

ОСНОВНЫЕ ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Аннотация: статья посвящена основным факторам формирования системы мотивации персонала. Факторы формирования системы мотивации персонала являются важным элементом каждого предприятия или организации. Для каждого руководителя крайне необходимо знать и понимать, как мотивировать свой персонал, данные знания гарантируют эффективное функционирование предприятия и высокую производительность труда, а также выполнение поставленных задач в поставленный срок.

Ключевые слова: факторы, формирование системы мотивации, система мотивации, стимулирование персонала, мотивация, критерии, персонал, предприятие.

Факторы мотивации персонала организации – это способы удовлетворить потребности сотрудников, которые направлены на то, чтобы увеличить заинтересованность в компании и повысить эффективность труда. Стоит отметить, что каждым человеком управляют разные стимулы.

Факторы мотивации основываются как на отрицательном, так и на положительном опыте сотрудника, и знание правильных факторов мотивации, которые можно применять при построении собственной системы мотивации персо-

нала, может помочь повысить производительность труда и создать комфортную среду для каждого сотрудника в коллективе.

В первую очередь рассмотрим мотивационную часть для каждого человека, которые будут закрывать потребности.

Составляющие мотивации для личности.

1. Потребности.
2. Желания, мечты.
3. Личные мотивы и мотивация.
4. Увлечения и интересы.
5. Установки и направленность.
6. Личные убеждения и мировоззрение.

К факторам мотивации принято относить стратегии, поощрение, признание и другие элементы, которые повышают общую мотивацию сотрудника к эффективному исполнению своих трудовых обязанностей.

Однако, важно помнить, что каждый человек – это отдельная личность и то, что подходит одному, то другому сотруднику не подойдет. Поэтому в систему мотивации включают различные факторы мотивации.

Так же факторы мотивации сотрудников имеют свойство меняться со временем. Как пример можно рассмотреть следующую ситуацию, в самом начале карьеры сотрудника мотивировали деньги, со временем на первый план выходит потребность в признании руководства, стремление к росту по карьерной лестнице и получению власти. Соответственно, необходимо систематически анализировать и менять способы мотивации персонала, грамотно подбирать внешние и внутренние факторы, а также управлять внутренними мотивами.

Мотивация является процессом, который стимулирует трудовую деятельность человека, которая обеспечивается со стороны организации и направлена на решение поставленных задач перед коллективом.

Мотивацию принято делить на два основных вида.

1. Внешняя мотивация. К данному виду мотивации относятся факторы, которые оказывают влияние на человека со стороны внешнего мира, такие как премии, похвала, общественное признание, различные бонусы и тд.

2. Внутренняя мотивация. Внутренняя мотивация является типом мотивации, который исходит изнутри самого человека. К примеру, личное удовлетворение, чувство реализованности.

Факторы, которые оказывают влияние на систему мотивации персонала можно разделить на четыре условные группы:

– экономические – к данной группе относятся факторы, которые оказывают влияние на удовлетворение материальных потребностей;

– социальные – включают в себя факторы, удовлетворяющие социальные и духовные потребности человека;

– организационные – факторы, удовлетворяющие потребности в содержании работы, в организационной структуре, стиле управления;

– личностные – факторы, которые удовлетворяют индивидуальные и эстетические потребности отдельной личности.

Сотруднику важно понимать, что уровень заработной платы находится на одинаковом уровне, что и усилия, прикладываемые во время исполнения трудовых обязанностей. Когда сотрудник ощущает, что заработная плата не соразмерна усилиям или начинает думать, что другим сотрудникам незаслуженно платят больше, то его производительность снижается и растёт недовольство. Для сотрудников, у которых значимый фактор – заработная плата, низкая заработная плата будет являться причиной смены работы. Чтобы удержать сотрудника, необходимо будет подключать дополнительные факторы мотивации, либо повысить заработную плату, если позволяют ресурсы предприятия, до той, которая будет его удовлетворять. К сожалению, регулярный фактор является самым не долгосрочным фактором мотивации труда персонала.

Приятным и действенным фактором мотивации персонала является признание и статус. Работа в известной компании, статус должности, страховка повышает статус работника и мотивирует на более эффективную работу.

Руководство, менеджеры и другие лидеры на предприятии играют важную роль в мотивации сотрудников. Стиль руководства побуждает сотрудников развиваться, расширять свои цели и задачи на своих должностях, работать над реализацией своих целей помогают сотрудникам поддерживать эту мотивацию на протяжении всего времени работы на предприятии.

Для наибольшей эффективности, руководство должно выделить лучшие стили руководства для каждого типа сотрудников.

Чаще всего встречаются следующие стили: автократический, демократический, коучинг, авторитетный, партнерский, невмешательство, трансформационный, слуга. Изучение каждого стиля и правильное применение при создании собственной системы мотивации персонала поможет создать более эффективную и высокопроизводительную атмосферу в коллективе.

Так же важным фактором является понимание сотрудника смысла и цели в своей работе, что помогает ему иметь более высокий уровень мотивации, чем у тех сотрудников, которые не видят смысла и цели в своей работе. Основываясь на пирамиде потребностей А. Маслоу, человеку важно знать, что всё, что он делает, оказывает влияние на развитие и успех предприятия. Так же сотрудникам важно знать, что исполнение их трудовых обязанностей и личные достижения способствуют общему росту предприятия. Так же в качестве факторов мотивации сотрудников можно выделить следующие элементы:

- творческая часть при выполнении трудовых обязанностей, которая требует от работника выполнение своих задач с творческой стороны;
- возможность проявления своих сильных личных способностей, как в интеллектуальном, так и в физическом плане;
- здоровая конкуренция в рабочем коллективе, которая в свою очередь будет выступать соревновательным моментом в работе, и увеличивать мотивацию персонала;
- возможность карьерного роста, как вертикального, так и горизонтального и диагонального.

Здоровая атмосфера в трудовом коллективе оказывает сильное влияние на мотивацию коллектива. Каждый сотрудник хочет чувствовать себя ценным и получать удовольствие от выполнения своей работы, а когда существует здоровая атмосфера в коллективе, которая нацелена на поддержание и объединение, то и уровень мотивации будет выше.

Подводя итог, можно сказать, что рассмотренные в статье факторы оказывают влияние на формирование системы мотивации персонала на каждом предприятии, применяются в разнообразных формах и с различной степенью. Для персонала уровень влияния и значимости каждого фактора индивидуален. Каждый элемент в определенных ситуациях может не оказывать стимулирующее воздействия, а иногда даже демотивировать, нанося вред производительности и снижая уровень заинтересованности работой, и в следствие страдает уровень мотивации сотрудника. Следовательно, крайне важно постоянно анализировать и контролировать влияние применяемых факторов на систему мотивации и стимулирования труда на каждого конкретного сотрудника.

Однако, максимально учесть и принять к сведению потребности каждой личности в коллективе в формируемой системе мотивации и стимулирования труда невозможно, что приводит к выделению факторов по степени значимости для большинства сотрудников.

Главная цель заключается в формировании эффективной системы мотивации труда персонала на предприятии, привлечение и сохранение персонала.

Список литературы

1. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – М.: Эксмо, 2017.
2. Бовыкин В.И. Научная мотивация труда. Всё остальное не работает / В.И. Бовыкин. – 2020. – 212 с.
3. Роль мотивации в изучении предприятия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://study-english.info/article018.php> (дата обращения 04.05.2023).
4. МакКлелланд Д. Мотивация человека / Д. МакКлелланд. –СПб.: Питер, 2017. – 672 с.

5. Рачек С.В. Комплексная система мотивации персонала / С.В. Рачек // Проблемы эффективной организации производства и приоритеты инвестиционной политики: материалы к международной научно-практической конференции. – Новосибирск: НГТУДООО. – С. 282–283.