

Долгова Анастасия Александровна

студентка

Сафонова Ангелина Алексеевна

студентка

Научный руководитель

Рябова Марина Анатольевна

канд. экон. наук, доцент, заведующая кафедрой

ФГБОУ ВО «Ульяновский государственный
педагогический университет им. И.Н. Ульянова»

г. Ульяновск, Ульяновская область

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМ СТИМУЛИРОВАНИЯ И МОТИВАЦИИ (НА ПРЕДПРИЯТИИ СЕРВИСА)

Аннотация: в статье рассмотрены система мотивации и стимулирования персонала, их цели, задачи, виды материального стимулирования, а также положения и принципы, на которых может быть основана система мотивации персонала в организации.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование труда, персонал, материальное стимулирование, система.

На сегодняшний день грамотному руководителю организации необходимо знать, что основу успешного ведения собственного бизнеса составляют такие аспекты, как: внимательность к персоналу, своевременное реагирование на возникающие проблемы и поощрение сотрудников в положенный срок.

Американский психолог Абрахам Маслоу создал концепцию иерархии потребностей – пирамида Маслоу. Ее суть заключается в том, что потребности разделяются по уровням, и соответственно, человек не сможет сконцентрироваться на потребностях высшего уровня без хотя бы неполного удовлетворения низших. Иерархию потребностей Маслоу также можно использовать и в бизнесе. Руководителю организации, чтобы заинтересовать своих сотрудников необходимо понять их ведущий мотив. Кто-то приходит в компанию преимуще-

ственно из-за стабильности и хорошей зарплаты, а другие, допустим, хотят на работе удовлетворить свои потребности в уважении, признании и самореализации.

Дэвид Кларенс Макклелланд является автором теории мотивации трудовой деятельности, ориентированной на человеческие потребности высших уровней – это власть, успех и причастность. Они развиваются под воздействием жизненного опыта, полученного обучения и определенных обстоятельств. Согласно данной теории, человек обладающий выше перечисленными потребностями, будет прилагать необходимые усилия для их непосредственного удовлетворения. Рассмотрим потребности в успехе и причастности. Люди, имеющие потребность в причастности, будут заинтересованы в знакомых, в содействии и поддержке других. Этим работников можно замотивировать социальной работой в организации. Сотрудникам, желающим удовлетворить потребность в успехе, характерен умеренный уровень риска, и они предпочитают выполнять поставленные задачи под свою личную ответственность. Для их мотивации, управляющему персоналу важно предоставлять работникам задачи с умеренным уровнем риска, а также полномочия, позволяющие проявлять инициативу и активность на рабочем месте, и соответственно, поощрять за достигнутые результаты.

Руководство организации, учитывая теории мотивации Маслоу и Макклелланда, может создать свою эффективную систему мотивации персонала.

Мотивация персонала – совокупность мер и мероприятий, которые направлены на повышение производительности труда и обеспечение продуктивности сотрудников. Выражаясь другими словами, работники получают внутренние стимулы, позволяющие им «выкладываться по полной» на рабочем месте.

Если рассматривать механизм развития заинтересованности у персонала в повышении производительности труда, то многие начальники используют понятия «мотивация» и «стимулирование» как аналогичные. Но это неправильно,

так как стимулирование – это процесс воздействия на человека путем значимого для него внешнего предмета, побуждающего к определенным действиям[5].

В это же время мотивация представляет собой внутренний психический механизм человека, который направлен на опознание соответствующего потребностного объекта и запускающий поведение, ориентированное на него.

Грамотный и опытный руководитель при создании системы мотивации персонала в своей организации должен основываться на следующих положениях.

1. Направленность. Система должна вписываться в общую стратегию развития компании.

2. Система должна учитывать особенности внешней среды. Сюда относятся правовая, экономическая и социальная среда, а также политическая ситуация в стране, НТП, социокультурные и экологические факторы.

3. Часть системы должна включать в себя механизм стимулирования труда.

4. Система должна обеспечивать адекватную мотивацию сотрудников к работе и в рамках своих трудовых задач.

5. Система призвана поощрять тот ценный труд, необходимый для функционирования организации.

Так как не существует единого верного и эффективного способа мотивации персонала, руководитель при создании системы мотивации может ориентироваться на следующие принципы.

1. Эффективной мотивацией можно считать ту, которая направлена на выработку у сотрудника чувства важности и нужности компании. Она вызывает уважение в коллективе, но ей нельзя злоупотреблять.

2. Чаще всего, наказание действует менее эффективно, нежели поощрение.

3. Системные поощрения сотрудников вызывают привыкание, поэтому непредвиденные разовые вознаграждения работают успешнее.

4. Реакция руководителя на достижения или промахи работника должна быть своевременной. Подчиненный будет чувствовать себя значимым в организации.

5. Поощрение персонала за промежуточные результаты позволяет ускорить достижение основной цели.

Так как мотивация персонала также включает в себя стимулирование труда, их основными целями являются [2].

1. Привлечение персонала. Система мотивирования и стимулирования персонала должна быть конкурентоспособной для того, чтобы она могла привлечь тех специалистов, которые необходимы организации для успешной работы.

2. Сохранение сотрудников организации. Если система не удовлетворяет требования персонала, то это может привести к его оттоку, и тем самым компания может потерять высококвалифицированных специалистов.

3. Стимулирование производительности. Используемые организацией методы стимулирования и мотивации способны привести к увеличению производительности, повышению качества выполняемой работы и поддержанию вовлеченности персонала в достижении им необходимых требований.

4. Справедливая оценка трудового капитала работников. Система мотивации и стимулирования персонала должна адекватно отражать трудовой вклад, приносимый работником в организацию.

5. Эффективное развитие бизнеса. Затраты организации не должны быть чрезмерными, что может отрицательно сказаться на успехе в реализации намеченных целей. В то же время, уменьшение социального пакета и всех выплат, способно привести к ослаблению кадрового потенциала организации.

6. Оптимальное соотношение затрат на материальное стимулирование и на меры социальной защиты. Данное соотношение определяется двумя факторами: материальными возможностями организации и предложениями конкурентов в данном регионе/городе/населенном пункте.

Цели формирования системы мотивации и стимулирования персонала предприятия складываются посредством реализации следующих основных задач.

1. Развитие социальной культуры. Выражается в продуктивном отношении к внешней и внутренней среде организации.

2. Подведение фундамента под организационные ценности. Особенно касается исполнения, командной работы и качества деятельности организации в целом.

3. Обеспечение правильного состава и уровней стимулирования, предоставляемых в соответствии с организационной культурой и потребностями организации.

4. Связь стратегии, политики и процедур стимулирования с внедрением инноваций.

5. Внедрение жесткой ориентации на достижение высокого уровня эффективности во всей организации.

6. Ориентация на те типы поведения, которые удовлетворяют требованиям организации и поощряются.

Поощрение может осуществляться путем материального стимулирования – комплекса различного рода материальных благ, получаемых персоналом за индивидуальный или групповой вклад в результат деятельности организации, посредством профессионального труда, творческой деятельности или требуемых правил поведения.

Материальное стимулирование в свою очередь подразделяется на материальное денежное и материальное неденежное стимулирование.

К материальному денежному стимулированию, относят такие виды стимулирование как:

Бонусы – разовые выплаты из прибыли организации. Подразумевается, что бонусы – это система выплат работникам сверх основного заработка, в целях поощрения достигнутых успехов в работе.

Доплаты – как правило, носят гарантированный характер, и выполняют роль компенсации, то есть, установлены в целях возмещения сотрудникам затрат, связанных с исполнением тех или иных трудовых обязанностей. Или установлены федеральным законом как обязанность, в таких условиях труда, которые отклоняются от нормы. Доплаты образуют новую тарифную ставку и включаются во все расчеты, связанные с начислением заработной платы.

Надбавки – факультативны, носят стимулирующий характер. Это денежные выплаты, которые стимулируют работника к повышению квалификации и профессионального мастерства, к длительному совмещению трудовых обязанностей. Надбавки не образуют новую тарифную ставку и являются дополнением к заработной плате.

Премирование – стимулирует особые, высокие результаты труда. Целью премирования является улучшение конечных результатов трудовой деятельности, выраженных в определенных показателях.

В конечном итоге, стимулирование труда является неотъемлемой частью системы мотивации персонала в организации, которая способствует повышению производительности сотрудников, их заинтересованности в достижении общих целей организации, реализации собственного потенциала в рамках своих профессиональных компетенций и личностного развития в рабочей среде.

Список литературы

1. Голубев А.И. Управление мотивацией персонала организации / А.И. Голубев // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2020 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-motivatsiey-personala-organizatsii> (дата обращения: 05.04.2024).

2. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаев, Е.А. Митрофанова [и др.]; под ред. А.Я. Кибанова. (М.: ИНФРА-М, 2015. (524 с. EDN URXBSZ

3. Рябова М.А. Особенности стимулирования персонала в управлении промышленным предприятием / М.А. Рябова // Социальная политика и социология. – 2013. – №1 (91). – С. 165–177. – EDN RWGTRX.

4. Рябова М.А. Оценка направлений развития системы нематериального стимулирования в условиях социально-экономической трансформации / М.А. Рябова // Управление экономическими системами. – 2013. – №4 (52). – С. 12. – EDN QCBUOV.

5. Цибаева М.Л. Мотивация персонала в практике управления современной организации / М.Л. Цибаева // Вестник Югорского государственного универси-
6 <https://phsreda.com>

тета. – 2016. – Вып. 4 (43) [Электронный ресурс]. (Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-personala-v-praktike-upravleniya-sovremennoy-organizatsii> (дата обращения: 05.04.2024)).