

Иванова Оксана Евгеньевна

канд. экон. наук, доцент

Полиенко Екатерина Геннадьевна

магистрант

ФГБОУ ВО «Донской государственный
технический университет»

г. Ростов-на-Дону, Ростовская область

DOI 10.31483/r-74509

СИСТЕМА МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ: ПРЕИМУЩЕСТВА И ПРОБЛЕМЫ ЕЕ ЭФФЕКТИВНОГО РАЗВИТИЯ

***Аннотация:** в современном мире все большее количество организаций осознают важность управления человеческими ресурсами, которое не только способствует эволюции теории управления, но также помогает организациям улучшить их потенциал. В условиях конкурентной рыночной среды человеческий ресурс должен стать одним из ресурсов для расширения бизнеса. Мотивация персонала является одним из основных катализаторов для развития человеческих ресурсов. В статье исследованы основные методы системы мотивации персонала, отмечена важность нематериального стимулирования работника. Выявлены основные преимущества и существующие проблемы мотивации сотрудников организации, наносящие значительный вред организации.*

***Ключевые слова:** материальная мотивация, мотивация труда, мотивация персонала, нематериальная мотивация, стимулирование труда, управление персоналом, управление человеческими ресурсами.*

В современных реалиях мотивация труда работников остается одной из самых острых проблем управления персоналом, так как желание и готовность сотрудников выполнять свою работу – один из основополагающих факторов успеха всей организации [1].

Требования к руководителям различных уровней возрастают, и в своей деятельности им уже недостаточно руководствоваться традиционными методами

управления, возникает необходимость учета личных специфических особенностей и мотивов, служащих предпосылками успешной реализации способностей и профессиональных навыков, что обуславливает переориентацию технологий управления в сторону мотивации. Но некоторые руководители, зная значимость и важность мотивации, сознательно отказываются мотивировать своего подчиненного, с целью сокращения расходов.

Мотивация персонала – это некий набор действий со стороны руководства предприятия, направленный на улучшение трудоспособности работников, а также способы привлечения квалифицированных специалистов и их удержания.

На практике выделяют два основных вида мотивации персонала – материальную и нематериальную мотивацию. Понятие и виды мотивации персонала посредством материального стимулирования не требуют специального разъяснения. Такой мотивацией является предоставление работнику денежных выплат за качественное выполнение своих должностных обязанностей. Видами материальной мотивации персонала являются единовременные премии, бонусная система поощрений, дополнительное повышение заработной платы, процентные надбавки и др.

Ни для кого не секрет, что деньги – это самый важный ресурс в повседневной жизни. Многие ценности можно приобрести на них, вложить в крупные покупки, отправить в инвестиции. Поэтому материальная мотивация является наиболее позитивным решением для поощрения работника и стимулирования его деятельности.

К нематериальной мотивации относятся методы психологического воздействия на работников. Именно этот тип продвижения в наибольшей степени соответствует реализации потребностей индивида согласно теориям А. Маслоу и Ф. Герцберга [2; 4]. Данный вид поощрения включает в себя похвалу, демонстрацию ценности сотрудника, позволяет гордиться собой и своими действиями, а также чувствовать благоприятную атмосферу в коллективе.

Одной из потребностей пирамиды А.Маслоу является стремление к саморазвитию [2]. Чем выше квалификация сотрудника, тем больше он востребован и полезен для организации. Таким образом, используя данный метод, работодатель не только предоставляет работнику возможность для самообразования, но и обеспечивает себя квалифицированными кадрами, которые могут применить полученные знания на благо предприятия, что будет способствовать прибыльности и конкурентоспособности бизнеса.

Другими составляющими пирамиды потребностей являются потребности в самореализации и уважении со стороны окружающих. Воплощение этих желаний позволяет человеку почувствовать себя незаменимым и начать работать на благо предприятия, не беспокоясь о его возможной некомпетентности, страхе увольнения или мыслях о неудовлетворенности своей работой. Похвала сотрудника (а также акцентирование внимания) должна быть публичной.

Мотивация путем предоставления права выбора может осуществляться различными способами. Возможно, обратиться за консультацией к определенному сотруднику в конкретной области, или использовать голосование среди сотрудников при решении конкретного вопроса, касающегося деятельности компании. Таким образом, сотрудник почувствует себя частью единой системы, сможет внести свой вклад в развитие организации. Такие методы мотивации положительно влияют на внутренний климат коллектива [3].

В работах Ф. Херцберга отмечается, что комфортное рабочее место является важным фактором в привлечении работника [4; 5]. Это неудивительно, т.к. большую часть времени человек проводит на работе. Поэтому очень важно, чтобы каждому сотруднику было комфортно и приятно находиться на своем рабочем месте и в компании в целом.

Комфорт на рабочем месте определяется индивидуальными и коллективными запросами. Например, личный кабинет, табличка с названием и должностью, оборудованное рабочее место, современное оборудование, возможность самоорганизации окружающего пространства связаны с индивидуальными ме-

тодами мотивации. Коллективные запросы включают в себя единую форму, комнату отдыха, общую кухню, уютный и просторный кабинет и др.

Мотивировать сотрудников можно путем создания дополнительного канала сбыта продукции или услуг предприятия, предоставления результатов работы предприятия бесплатно или предоставления сотрудникам существенных скидок. Особенно этот способ полезен и применим к предприятиям, осуществляющим поставки и производство потребительских товаров.

Еще одним мотиватором служит атмосфера в коллективе. Для того чтобы укрепить дружеские отношения между сотрудниками, создать благоприятный внутренний климат, необходимо проводить различные тимбилдинги и корпоративные мероприятия. Этот метод мотивации будет особенно важен для компаний, где командная работа является обычным явлением. Такие мероприятия позволяют сотрудникам лучше узнать друг друга, обмениваться дополнительной информацией, собраться вместе и создать доброжелательную атмосферу.

Эмоциональный подъем подчиненных – это лучшая мотивация персонала на качественный результат. В современных условиях, когда часто приходится экономить и сокращать расходы, можно и необходимо мотивировать персонал нефинансовыми методами, это повышает лояльность, укрепляет командный дух, в результате сотрудники получают удовольствие от работы и выполняют ее лучше.

Кроме этого, следует отметить, что не стоит применять все методы мотивации одновременно, т.к. методы, формы и виды мотивации персонала в организации и их применение различны. Для правильного применения необходимо учитывать специфику предприятия, вид деятельности, область знаний сотрудников, их интересы и цели.

Таким образом, в случае если руководство будет грамотно проводить мероприятия по стимулированию своих сотрудников, то организация может получить ряд положительных эффектов, а именно повысить качество и производительность труда; ответственнее подходить к выполнению сотрудником своих

служебных обязанностей; появление командного духа; улучшение производственных показателей; уменьшение текучести кадров и т. д.

Однако, несмотря на все очевидные преимущества от использования мотивационных моделей в управлении персоналом, имеются проблемы в проведении мероприятий по стимулированию сотрудников организации и эффективном развитии системы мотивации в организации (несовершенство мотивации в организациях, недостаточное финансирование мероприятий, направленных на совершенствование мотивации персонала, отсутствие должного внимания к мотивации персонала и т. д.).

В частности, первая причина, которая снижает эффективность развития системы мотивации в организации зависит от их размера. В отличие от крупных корпораций, которые значительно богаче по финансовым активам, малые и средние предприятия обычно имеют ограниченные финансовые ресурсы для повышения качества управления человеческими ресурсами. Когда такие предприятия пытаются сократить свои общие расходы, они обычно начинают с области человеческих ресурсов. Так, в некоторых организациях отсутствует отдел кадров или назначается один сотрудник, который занимается всеми вопросами, связанными с человеческими ресурсами. В результате система мотивации сотрудников имеет свои проблемы.

Следующей причиной является отсутствие концепций управления человеческими ресурсами в организации. Ряд руководителей считает, что на мотивации сотрудников можно сэкономить, так экономят на обучении персонала, копируют то, что делают другие предприятия, чтобы мотивировать сотрудников, не принимая во внимание фактические потребности своих работников.

Мотивация сотрудников – это непрерывный процесс и недостаточно просто сосредоточиться на сегодняшнем дне, необходимо связать сегодняшнее действие с завтрашней возможностью.

Большинство организаций склонны отдавать предпочтение внешним методам мотивации. Однако внешняя мотивация может вдохновлять сотрудников

только в краткосрочной перспективе, в то время как внутренняя мотивация оказывает влияние на сотрудников в долгосрочной перспективе.

Так, в современных условиях самыми большими мотиваторами сотрудников организации являются возможность руководить рабочими проектами, внимание со стороны руководства компании, а также – самый высокий мотиватор это похвала и положительные отзывы от начальника.

Реальная мотивация сотрудников характеризуется высоким уровнем целеустремленности и энергии. Достижение данного уровня и удержание ценных, надежных, мотивированных сотрудников намного легче, если они чувствуют себя замеченными и оцененными.

Таким образом, несмотря на то что большинство организаций осознает значимость системы мотивации сотрудников, тем не менее существуют проблемы, мешающие эффективному внедрению системы мотивации персонала в организации. Данные негативные явления, в конечном счете, наносят вред самой организации, происходит утечка талантливых сотрудников, отмечается низкая производительность и высокий уровень увольнений. Чтобы решить существующие проблемы, руководители должны стремиться к повышению своих профессиональных качеств, создавать организационную культуру, применять разнообразные методы мотивации, уделять внимание обучению сотрудников и управлению карьерой, использовать полный набор льгот и услуг, внедрять эффективные каналы связи, устанавливать справедливую заработную плату и, как следствие, выстроить эффективную систему мотивации персонала в организации.

Список литературы

1. Иванова О.Е. Оценка эффективности в управлении персоналом: основные методы и направления применения // Строительство и архитектура – 2015: материалы Международной научно-практической конференции. – Ростов н/Д: РГСУ, 2015.

2. Маслоу А.Г. Мотивация и личность [Текст] / А.Г. Маслоу; пер. с англ. Т. Гутман, Н. Мухина. – 3-е изд. – СПб.: Питер, 2013. – 351 с.

3. Экономика труда: учеб. пособие / О.И. Гузенко, О.Е. Иванова; Донской гос. техн. ун.-т. – Ростов н/Д: ДГТУ, 2018. – 188 с.
4. Herzberg F., Mausner B., Snyderman B.B. The Motivation to Work. N.Y.: John Wiley, 1959. 157 p.
5. Herzberg F., Mausner B., Snyderman B.B. The Motivation to Work: with a new introduction by Frederick Herzberg 20th edition. New Brunswick; N. Jersey: Transaction Publishers, 1993. P. 201–212.