

Николаева Ирина Александровна

магистр экон. наук, инженер

Даруга Ирина Николаевна

магистр экон. наук, электромеханик

Институт пути, строительства и сооружений

ФГАОУ ВО «Российский университет транспорта»

г. Москва

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ЗАТРАТ НА МАТЕРИАЛЬНУЮ МОТИВАЦИЮ ПЕРСОНАЛА

***Аннотация:** в статье рассмотрены действующие системы, концепции и формы мотивации. Авторы подчеркивают, что анализ действующей системы мотивации персонала предприятия обосновывается необходимостью иметь представление о недостатках ее функционирования, обосновать и внести изменения для ее дальнейшего целостного и эффективного формирования и развития.*

***Ключевые слова:** мотивация, стимулирование, персонал, заработная плата, система мотивации, формы мотивации.*

Актуальность проблем мотивации персонала проявляется в исследовании эффективной системы мотивационной политики и зависит от повышения социальной и творческой активности коллектива. Исследование этой проблемы наряду с научным значением представляет огромный практический интерес, поскольку нацелено на решение многих управленческих вопросов, связанных с организацией эффективного труда.

В связи с тем, что на систему мотивации и стимулирования труда персонала существенно влияют такие факторы как корпоративная культура, технологии, используемые в организации, стадии развития организации и ряд других факторов, то следует говорить о множестве концепций.

Концепция мотивации и стимулирования человеческих ресурсов является продолжением концепции «человеческих отношений», ее развитием. В странах

с развитой системой социального партнерства механизмы мотивации и стимулирования постоянно ориентируются на большие вложения в человека в целях развития его способностей, повышения качества жизни, снятия антагонистических противоречий между работодателем и персоналом. Все это позволяет считать, что персонал действительно определился как основная производительная сила организации, и что все управленческие современные технологии исключительно обращены к организации труда персонала на основе развития всех его способностей [2, с. 26].

Для достижения задач, поставленных перед организацией, недостаточно только набора квалифицированных кадров. Найм, обучение и трансформация коллектива, особенно большого, в рабочую команду требует многих лет. В условиях конкурентного окружения это практически невыполнимая задача. Если некоторое время назад (60–70-е годы XX века) человек (человеческий ресурс) был провозглашен наивысшей ценностью в обществе, то этот призыв в нашей стране начинает осознаваться, к сожалению, только в последние годы. В настоящее время в сознании руководства организаций (также и на государственном уровне) утверждается принцип: человеческие ресурсы – наиболее ценное имущество, а управление этими ресурсами – одна из важнейших задач. За рубежом подобный подход давно и широко используется успешно действующими фирмами.

Независимо от инструментария и приемов мотивации менеджер должен учитывать определенные правила управления, учитывающие особенности восприятия управляющего воздействия мотиваторов со стороны работников. Психологические правила управления мотивацией базируются на особенностях человеческой психики, отражают накопленный управленческий опыт и обеспечивают эффективность применения приемов мотивации.

Неденежные (немонетарные) формы мотивации можно сгруппировать следующим образом:

1. «Общественное признание индивида»:
 - служебный рост (карьера);

- обустройство (переоборудование) рабочего места;
 - целевые командировки на предприятия заказчика;
 - ежегодные конференции, на которых отмечаются заслуги того или иного сотрудника перед фирмой;
 - специальные задания;
 - почетные знаки, вручаемые в присутствии членов коллектива, в котором трудится награждаемый;
 - фотография сотрудника, помещаемая у входа на предприятие (организацию);
2. «Общественное признание деятельности группы»:
- статьи о достижениях группы сотрудников в информационных бюллетенях;
 - организация обедов с руководством высшего звена;
 - вручение сувениров (ценных подарков) всем сотрудникам группы;
3. «Личное признание со стороны руководства»:
- благодарность в письменной форме;
 - признательный адрес, отправляемый на дом сотруднику его руководителем;
 - поздравительные адреса, направляемые сотруднику по случаю знаменательных дат в жизни сотрудника (день рождения, юбилейная дата в трудовой деятельности и т. п.) с выражением признательности за его труд [1, с. 32].

В настоящее время, в условиях рыночной экономики, основным мотивирующим фактором остается заработная плата и желание иметь гарантированную заработную плату. При этом ни интенсивность, ни качество труда не принимаются во внимание, существует лишь желание иметь спокойную работу с небольшим, но гарантированным заработком, нежели интенсивную работу с высокой оплатой труда [2, с. 54].

Заработная плата представляет собой компенсацию трудового вклада работников в деятельность фирмы. Поэтому основная функция заработной платы – это стимулирование работников к эффективному труду [5, с. 75].

Заработная плата представляет собой цену рабочей силы, соответствующую стоимости предметов потребления и услуг, которые обеспечивают воспроизводство рабочей силы, удовлетворяя материальные и духовные потребности сотрудника и членов его семьи.

Оплата труда может быть использована в качестве инструмента по повышению лояльности работников, а также как средство повышения качества работы или повышение производительности [1, с. 88]. В политике распределение заработной платы в различных организациях нет единого подхода, существуют сходства и различия, которых достаточно, чтобы удерживать сотрудника на предприятии и обеспечивать оплату их труда.

Распознавание механизма мотивации необходимо для решения многих практических вопросов. В первую очередь такие проблемы интересуют руководителей, которым очень важно достоверно знать мотивы поведения коллектива с тем, чтобы активно применять свои знания для повышения эффективности труда работников.

Если основными задачами мотивации является:

1. Формирование у каждого сотрудника понимания сущности и значения мотивации в процессе труда.

2. Обучение персонала и руководящего состава психологическим основам общения внутри коллектива.

3. Формирование у каждого руководителя демократичных подходов к управлению персоналом с использованием современных методов мотивации, то для решения этих задач необходимы:

- анализ процесса мотивации на предприятии;
- анализ индивидуальной и групповой мотивации;
- анализ изменений, происходящих в мотивации деятельности сотрудника и зависимости между ними.

Целью анализа действующей системы мотивации персонала предприятия является создание представления о ее недостатках и возможности ее целенаправленного исправления и целостного формирования – от выработки полити-

ки мотивации до определения способов индивидуальной мотивации конкретных работников.

Основным принципом анализа системы мотивации является предельная объективность. Данные анализа должны дать полное представление о том, насколько работники чувствуют на себе действие системы и насколько их реакция на это действие соответствует ожиданиям.

Поскольку в организации «система» мотивации в полном понимании этого слова отсутствует, то в действительности имеются связанные, но не всегда хорошо взаимодействующие друг с другом элементы: потребности, мотивы, действия, результат, способности убеждения, внутренняя мотивация, экономическая мотивация, административная мотивация.

Список литературы

1. Андреева В.С. Как сформировать корпоративность // Директор по персоналу. – 2017. – №7. – С. 48–52.
2. Бавыкин В. Новый менеджмент. Управление организацией на уровне высших стандартов. – М.: Экономика, 2017. – 765 с.
3. Базылев И. Анализ влияния составляющих организационной культуры на эффективность работы организации // Управление персоналом. – 2017. – №10. – С. 76–80.
4. Бешелева М.В. Система обучения персонала охране труда и технике безопасности в малых и средних организациях // Кадровик. – 2017. – №5. – С. 7.
5. Шапиро С.А. Краткий курс мотивации труда / С.А. Шапиро, И.М. Кувакова. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2018.