

МОТИВАЦИЯ СОТРУДНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ: АКТУАЛЬНОСТЬ, ПОДХОДЫ, ПРОБЛЕМЫ

Саидов Магомед Юсупович

Студент 1 года обучения, магистратура

Направление «Менеджмент, профиль «управления бизнесом»

ФГБОУ ВО «ДГУ», факультет управления

Рамазанова Аида Генакадиевна

к.э.н, доцент кафедры «Менеджмент»

Аннотация: В статье рассматривается сущность мотивации сотрудников предприятия, так же обозначены некоторые проблемы, которые чаще всего встречаются в деятельности предприятия. Рассмотрены основные способы мотивации и эффективность их применения в конкретных условиях.

Ключевые слова: мотивация персонала, повышение производительности сотрудников, управление персоналом, подходы к мотивированию.

DIGITALIZATION OF THE ECONOMY IN THE CONDITIONS OF CRISIS AND PANDEMIC

Abstract: The article examines the essence of motivation of employees of enterprises, as well as identifies some of the problems that are most often encountered in the activities of enterprises. The main methods of motivation and the effectiveness of their application in specific conditions are considered.

Ключевые слова: staff motivation, increasing employee productivity, personnel management, approaches to motivation.

Любая организация хочет быть успешной несмотря на конкуренцию. Для борьбы с конкуренцией компаниям необходимо иметь лучший товар на

рынке, а также квалифицированную рабочую силу, что в первую очередь влияет на производительность. Подавляющее большинство компаний, независимо от размера и рынка стремятся удержать лучших сотрудников, признавая их важную роль и влияние на организационную эффективность [1].

Мотивация является важной основой любых изменений в трудовой деятельности сотрудников, их поведения, подходов к работе, методов внедрения инноваций, системы формирования управленческих решений и их реализации [1]. Мотивация кадров формирует удовлетворенность трудом, желание к саморазвитию, применению инновационных методов деятельности, изменению устаревших методов работы, формированию реальных целей и выбору путей их достижения, профессиональному росту.

Для осуществления эффективного управления предприятием в условиях динамических изменений внешней среды необходимо построение и применение эффективного механизма материального и нематериального стимулирования персонала предприятия с использованием накопленного мировой практикой опыта. Таким образом, изучение проблемы мотивации сотрудников является приоритетным направлением в науке и практике.

Основными принципами построения действенной системы менеджмента в организации являются наличие взаимозависимости уровня степени мотивации и:

- срока работы, знания рабочего места и производственных процессов предприятия;
- невосприимчивость руководителя к негативу сотрудников;
- прямого взаимодействия с клиентами, которое приводит к утомлению сотрудников и снижению их мотивации.

В большинстве российских организаций применяют материальные методы мотивации: денежное вознаграждение, премирование.

Изучив нормативно-правовую базу, регламентирующую поощрение сотрудников, можно сделать вывод, что в российских компаниях потенциал

мотивирования используется недостаточно. В частности, мало внимания уделяется нематериальным формам мотивации.

Мотивация персонала – это, в первую очередь, осознанное личное побуждение к действиям, которое устремлено на достижение поставленных целей. В основе мотивации находятся потребности (физиологические, ценностные, духовно-нравственные и другие). Процесс удовлетворения потребностей – это мотивационная политика, которую выстраивает руководство организации, руководствуясь известными интересами и потребностями персонала компании. [3, с. 199]

Современность требует пересмотра взгляда на процесс мотивации и стимулирования персонала. Нужно понимать, что персонал - это один из главных факторов успеха компании, и поэтому обмен усилиями между компанией и сотрудниками должен быть равнозначным. Лояльность сотрудников важна с точки зрения достижения стратегических целей компании, и поэтому удовлетворение материальных и моральных потребностей сотрудников с применением компанией комплексной системы мотивации персонала должно быть приоритетной задачей руководства.

Впервые мотивация сотрудников стала широко применяться на крупных индустриальных производствах, когда перед руководителем стояла задача объяснить сотруднику круг его обязанностей и перечень задач. В тот период система мотивации строилась на беспрекословном подчинении сотрудника предписаниям руководителя. Осуществление управленческих задач исключало потребность во внедрении более сложной системы мотивации персонала. Если работник не справлялся со своими обязанностями, то он просто увольнялся.

С середины XX века ситуация на рынке труда кардинально изменилась, появилось большое количество товаров, усилилась конкуренция, а работники стали недовольны отношением к себе со стороны руководства предприятий, условиями труда, дисциплина труда резко снизилась. По этой причине возникла потребность в пересмотре принципов мотивации трудовой

деятельности сотрудников, что и привело к возникновению новых подходов к проблеме мотивации персонала, основанных на стимулах, мотивах и ожиданиях персонала [1, с. 11].

Мотивация персонала к труду является важнейшей функцией управленческого процесса в компании. Посредством налаженной системы мотивации руководство компании склоняет сотрудников к выполнению своих должностных обязанностей, которые соответствуют планам компании. Качество трудовой деятельности сотрудников организации во многом зависит от того, насколько мотивированы сотрудники [1, с. 13].

Мотивация - это сила, побуждающая к деятельности. В данном определении подчеркивается близость к более широкому понятию «мотив». Мотив который включает в себя все элементы внутренних побуждений совершать определенную деятельность: интересы, потребности, инстинкты, ценности, идеалы, эмоции, увлечения;

Правильно построенная система мотивации труда персонала способна предопределить весь успех компании, ведь в конечном итоге только от заинтересованности самих сотрудников, их сознательном и ответственном отношении к работе зависит точность и своевременность реализации планов, а также достижение целей компании. Применение самых современных методик позволяет оказывать эффективное воздействие на деятельность каждого сотрудника компании и быть уверенным в его преданности общему, корпоративному делу.

Руководитель всегда выбирает в свое подчинение сотрудников, которые ответственно относятся к работе и качественно ее выполняют. Но для результативного выполнения поставленной перед ним цели, его нужно заинтересовать, точнее мотивировать. Невозможно выделить единое правило для мотивации подчиненных, но можно выделить основные принципы разработки индивидуального высокоэффективного метода:

1. Продуктивной считается мотивация, которая позволяет работнику почувствовать себя необходимым. Подобное поощрение внушает почтительное отношение коллег.

2. Единовременные поощрения, которые выплачиваются непредвиденно, работают намного продуктивнее системных. Системные методы поощрения приведут к быстрому привыканию и будут считаться частью нормы.

3. Похвала мотивирует сотрудника намного лучше, чем наказание.

4. Незамедлительная реакция руководства. Подчиненный будет чувствовать себя значимым, независимо от реакции, положительная она, или наоборот, отрицательная, но руководителю безразличны его промахи и достижения.

В системе мотивации можно выделить две формы: нематериальную и материальную. К нематериальному мотивированию относятся:

1. Личная похвала дирекции организации. Если начальник обращает внимание на качественно выполненную работу, а не только на неудачи служащего, и поощряет ее, то у подчиненного появляется стремление не подводить начальство в дальнейшем.

2. Повышение по карьерной лестнице. Любому подчиненному известно, что за добросовестное выполнение рабочих обязанностей ему обеспечено повышение по карьерной лестнице.

3. Создание доверительной атмосферы в коллективе. Доверие способствует сплочению команды и она работает в несколько раз эффективнее разобщенной и может справиться с самыми сложными задачами.

4. Создание имиджа фирмы. Популярная организация на рынке привлекает внимание не только новых клиентов, но и превращает работу в ней более престижной, по сравнению с конкурентами.

Одним из наиболее популярных видов улучшения производительности труда считается материальное стимулирование, которое можно разделить на денежный и неденежный подвид. Денежное стимулирование – это:

1. Акцессорные выплаты за производительную работу: премии, бонусы, увеличение оклада.
2. Оплата медицинской и социальной страховки.
3. Денежные выплаты на праздники или при чрезвычайных ситуациях.
4. Пенсионные надбавки. Специальные компенсационные выплаты от предприятия для поощрения результативных работников, которые вышли на пенсию.

Неденежные разновидности экономического стимулирования:

1. Бесплатные или частично оплаченные путевки для служащих и их членов семьи на базы отдыха.
2. Льготные условия для приобретения продукции, произведенной на предприятии.
3. Гибкий график для исполнения профессиональных обязанностей.
4. Сокращенная трудовая неделя или день.
5. Бесплатные билеты на разные мероприятия.

Были обозначены основные методики мотивации труда работников организации, а также отмечен тот факт, что использование комбинации отдельных аспектов теорий мотивации приводит к достижению целей эффективнее, нежели применение какой-либо одной из перечисленных.

Использованные источники:

1. Гаврилова С.В. Организация труда персонала: учебное пособие / С.В. Гаврилова, Л.Н. Иванова-Швец. – М.: ЕАОИ, 2017. – 299 с.
2. Статунцева В.А. Диагностика мотивации и стимулирования трудовой деятельности// Экономика и социум. 2018. №1(44). С.57-62
3. Мотивация персонала в современной организации: учебное пособие / Под общ. ред. С. Ю. Трапицына. – СПб.: ООО «Книжный Дом», 2017. – 240 с.
4. Фаулер, С. Почему они не работают? Новый взгляд на мотивацию сотрудников /С. Фаулер. – М.: Альпина Паблишер, 2018. – 208 с.

5. Стрельцова К.Ю., Долдова Д.С. Формирование системы трудовых отношений и влияние их положительной динамики на мотивацию работников / Будущее науки-2018: сборник научных статей 6-й Международной молодежной научной конференции. В 4-х томах. 2018. С. 301-307.