

Кирюшина Ксения Сергеевна

студентка

ФГБОУ ВО «Национальный исследовательский
университет «МЭИ»

г. Москва

ЭФФЕКТИВНОСТЬ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

***Аннотация:** в данной статье исследуется система мотивации персонала с целью повышения эффективности труда сотрудников. Автором представлен анализ системы мотивации персонала, а также дано краткое описание методов стимулирования работников. В работе описана зависимость потребностей сотрудников от методов стимулирования, предлагаемых руководством.*

***Ключевые слова:** мотивация персонала, эффективность труда персонала, стимулирование сотрудников.*

В наше время ключевым аспектом получения результативности и прибыли компании является эффективная работа персонала. Практически во всей литературе по менеджменту особое внимание уделяют информации о методах мотивации. Со временем уникальность каждого работника возросла, что повлекло за собой изменение систем стимулирования, потому что изменились потребности работника.

Стоит понимать, что успешность любой компании зависит от эффективной работы каждой ее составляющей, а именно, от каждого сотрудника в отдельности. Главная задача менеджера по персоналу состоит в том, чтобы выявить лучшие качества сотрудника, использовать его возможности и умение по максимуму. Выполнить эту задачу можно будет только в том случае, если сотрудник будет достаточно мотивирован для работы на благо организации.

На тему мотивации и стимулирования персонала проведено огромное количество исследований, издано много различной литературы, как российскими, так и зарубежными учеными. В процессе изучения большого количества разнообраз-

ных терминов мотивации можно выделить следующую формулировку: «Мотивация – ключ к пониманию поведения человека и возможностей воздействия на него» [1, с. 493]. В основе поведения человека лежат мотивы, личные цели и устремления, которые характеризуют направленность трудовой деятельности сотрудника. Поведение человека может изменяться в зависимости от каких-либо внутренних факторов или же воздействий со стороны внешней среды. Внутренние побуждения человека зависят от его устремлений, мотивов, целей, в то время как внешние складываются под влиянием окружающих, в частности, общества, организации, рабочего коллектива.

Для множества людей мотив достижения каких-либо целей, в первую очередь, зависит от их потребностей. Потребности можно назвать главным источником активной деятельности людей, так как это определенные нужды человека, необходимые для нормального существования и обеспечения жизнеспособности.

«Потребности и интересы – основополагающие понятия, раскрывающие сущность мотива трудового действия. Потребности вызывают заботу индивида о необходимых средствах и условиях собственного существования и самосохранения, мобилизуют стремление к устойчивому сохранению равновесия со средой обитания» [2, с. 9].

Одним из ключевых параметров в мотивации персонала является стимул. Существует ошибочное мнение, что стимул – это вознаграждение человека за его труд. На самом деле стимул обозначает принудительное действие к работе, он является внешним побудителем для человека, превращает потребности в интересы. «Стимулирование трудовой деятельности – это стремление организации с помощью моральных и материальных средств воздействия побудить работников к труду, его интенсификации, повышению производительности и качества труда для достижения целей организации» [1, с. 508]. К стимулам можно отнести повышение заработной платы, систему бонусов, выдачу премии, благодарственное письмо, общественное признание, оплата путевки и т. д. Существуют также

негативные стимулы, которые принуждают сотрудников к работе, такие как выговор, понижение в должности, удержание из заработной платы. Но следует учитывать, что не все внешние воздействия оказывают нужный эффект, к некоторым из них сотрудник остается равнодушным. Стимулы могут быть безразличны работнику в случае, если они:

- не отвечают требованиям и потребностям персонала;
- несвоевременны;
- недостаточны по размерам.

Если внимательно рассмотреть цели мотивации труда, то можно заметить, что цели работников и руководства значительно различаются. Целью руководства является возможность увеличения экономической эффективности организации и достижения определенного финансового результата, а цель работника – удовлетворение собственных потребностей, получение дополнительного дохода.

Существуют определенные требования к организации стимулирования труда: комплексность, дифференцированность, оперативность и гибкость. Комплексность включает в себя единство моральных и материальных стимулов, значение которых зависит от системы подходов к управлению персоналом. Дифференцированность подразумевает индивидуальный подход к стимулированию разных слоев и групп работников. Подходы к обеспеченным и малообеспеченным работникам должны отличаться, также как к квалифицированным и молодым. Оперативность и гибкость проявляются в постоянном пересмотре стимулов в зависимости от изменений, происходящих в коллективе [3, с. 71].

Важную роль в эффективной работе любой организации играет корпоративная культура. Корпоративная культура является неким образцом поведения, лицом компании, важнейшим мотивационным ресурсом каждого предприятия. «Когда у сотрудников организации есть ясное понимание ее ценностей, целей и задач, они находят в себе энергию и энтузиазм для великих свершений» [4]. Таким образом, главная задача руководства – формирование системы ценностей

организации, а основная цель мотивационной политики – поддержание производительности и эффективности труда персонала и стремление к повышению результативности его работы.

Список литературы

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом: Учебное пособие / А.Я. Кибанов. – М.: Кнорус, 2015. – 202 с.
2. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие / А.П. Егоршин. – Н. Новгород: НИМБ, 2003. – 330 с.
3. Шапиро С.А. Мотивация и стимулирование персонала: Учебное пособие / С.А. Шапиро. – М.: ГроссМедиа, 2005. – 224 с.
4. Бехар Г. Корпоративная культура Starbucks / Г. Бехар. – Альпина Паблшер, 2015. – 186 с.