Аргунова Сардаана Михайловна
студентка
Финансово-экономический институт
ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный
университет им. М.К. Аммосова»
г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕТОД МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Аннотация*: в данной статье автором рассматривается вопрос наиболее эффективных методов мотивации персонала в организации. Отмечается, что некоторые способы не подойдут одному сотруднику, но подойдут другому.*

Ключевые слова*: мотивация, персонал.*

Актуальность темы исследования заключается в том, что мотивация персонала любой организации является одним из главных приоритетов каждого руководителя. Ведь мотивация – это один из способов повышения производительности труда персонала. Мотивация персонала является ключевым направлением кадровой политики любой организации.

Наиболее эффективной системой мотивации сотрудников, является «мотивация на результат». Результаты работы сотрудников определяются с помощью KPI (Ключевых показателей эффективности). KPI и мотивация персонала позволяют существенно улучшить эффективность и производительность работы компании. Большинство теоретиков систем мотивации приходили к выводу, что только мотивация на результат является совершенной системой, т.к. обосновывает бизнесу выплаты вознаграждений, а сотрудникам дает возможность получать и увеличивать доход в четкой зависимости к приложенным усилиям.

Выделяют следующие виды мотивации персонала:

– материальная мотивация;

– социальная мотивация;

– психологическая мотивация [3].

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Также существуют 2 наиболее известные теории мотивации по А. Маслоу и доктора Шейна.

Теория А. Маслоу заключается в том, что сущность этой теории сводится к изучению потребностей человека. В основе же поведения лежат потребности человека, которые можно разделить на пять групп:

– физиологические потребности, необходимые для выживания человека: в еде, в воде, в отдыхе и т. д.;

– потребности в безопасности и уверенности в будущем – защита от физических и других опасностей со стороны окружающего мира;

– социальные потребности – необходимость в социальном окружении. В общении с людьми, чувство «локтя» и поддержка;

– потребности в уважении, в признании окружающих и стремлении к личным достижениям,

– потребность самовыражения, т.е. потребность в собственном росте и в реализации своих потенциальных возможностей.

В этой теории долг руководителя заключается в том, чтобы тщательно наблюдать за своими подчиненными, своевременно выяснять, какие активные потребности движут каждым из них, и принимать решения по их реализации с целью повышения эффективности работы сотрудников [2].

А вот доктор Шейн выделил восемь основных ценностей в работе сотрудников и назвал их «карьерными якорями», определив для каждого якоря свою мотивацию:

– технико-функциональный;

– общее руководство;

– самостоятельность и независимость;

– чувство безопасности и стабильность;

– предпринимательская жилка;

– стремление быть полезным и преданность делу;

– испытание сил в чистом виде;

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

– стиль жизни.

Следуя из этих теорий, мы можем выделить несколько идей по мотивации персонала в любой организации. Это может быть: похвала сотрудников, предоставление дополнительного отпуска за хорошо проделанную работу, вручение грамот и награждений при коллективе организации, перспективы карьерного роста, разъяснять поставленные задачи, дать возможность высказать свое мнение и выслушать, доска почета, корпоративы, скидки на услуги, премии, обучение, контроль как способ мотивации, оплата проезда и многое другое. Есть много способов для мотивирования сотрудников, но все зависит от самого сотрудника. Некоторые способы не подойдут одному сотруднику, но подойдут другому. Поэтому у каждой компании свой эффективный метод мотивации своих сотрудников [1].

Список литературы

1. 24 способа мотивации сотрудников [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://hr-portal.ru/article/motivaciya-personala-24-rabotayushchih-sposoba

2. Марк Мерман. Мотивация персонала // Гуманитарный центр. – 2015. – 75 с.

3. Мотивация персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/Мотивация_персонала

4. Борисова У.С. Управление эффективным использованием кадрового потенциала организации (на примере ООО «Киэргэ») / У.С. Борисова, М.А. Егорова // Экономика и современный менеджмент: теория и практика. – 2014. – №35. – С. 132–136.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)