

Серегина Маргарита Владимировна

магистрант

Институт экономики и предпринимательства

ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»

г. Нижний Новгород, Нижегородская область

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

***Аннотация:** автор статьи подчеркивает, что эффективная работа сотрудника зависит от его мотивации трудовой деятельности, изучение которой дает импульс к формированию системы кадровой политики в области стимулирования. Автор также отмечает, что учет мотивационных факторов каждого из сотрудников ведет к консенсусу в области интересов организации и персонала, а эффективная деятельность предприятия и её успех на рынке зависят от того, насколько каждый сотрудник заинтересован вкладывать свои старания и усилия в трудовую деятельность. Именно для этого необходим подробный анализ мотивации персонала, выявление и устранение слабых мест в системе кадровой политики. Автор приходит к выводу, что изменения в политике стимулирования, инвестиции в рост и обучение сотрудников, а также справедливая оценка влияния нематериальной мотивации приводят к повышению производительности всего предприятия в целом.*

***Ключевые слова:** стимулирование, мотивация, принципы мотивации труда.*

В современном менеджменте большой смысл имеют мотивационные аспекты. Мотивация персонала считается главным средством обеспечения рационального применения ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала. Главная задача процесса мотивации – это получение наибольшей отдачи от применения имеющихся трудовых ресурсов, собственно, что разрешает увеличить совместную результативность и прибыльность работы предприятия.

Мотивация представляет собой процесс стимулирования сотрудников предприятия к продуктивной деятельности. Целью этого процесса являются удовлетворение собственных интересов и потребностей работников и достижение целей организации [1].

Мотивация – взаимосвязь стойких мотивов, вычисляемых нравом личности, ее ценностной ориентацией и направляющей ее работой. Применительно к трудовой работе – это устремление к удовлетворению собственных персональных потребностей при помощи работы, направленной на достижение целей и задач организации, при этом под термином «работник» имеется в виду работник, как элемент функциональной структуры организации.

Стимул – побудительная причина деятельности и поведения человека, заинтересованного в совершении чего-либо, в получении социального одобрения или неких материальных благ [1]. Стимулирование труда – это мера или комплекс мер, нацеленных на удовлетворение определенных потребностей работника. В большинстве случаев данный комплекс мер, напрямую или же косвенно, ориентирован на материальное поощрение работника. Другими словами, мотив – это некий сигнал, который побуждает к действию ради достижения результата. А стимул, в свою очередь, выступает в роли цели – объекта работы.

При определении методов мотивации в организации нужно принимать во внимание стратегические цели предприятия и, кроме того, планы дальнейшего развития, корпоративную культуру. При учете всех перечисленных моментов возможно проследить их воздействие как на построение системы мотивации работников, так и нужную и своевременную корректировку предоставленной системы.

Сотрудничество работника и работодателя – взаимовыгодно, однако стоит отметить, что интересы наемного работника и работодателя отличаются. Приоритетом работника выступает достижение собственных целей, получение общественно-значимых благ. Для работодателя целью управления мотивацией и стимулированием сотрудников, прежде всего, выступают экономические интересы, достижение финансовых и иных плановых целей, часто интересы работника и

работодателя могут быть противопоставлены друг другу. При всем при этом ключевым показателем эффективности организации будут ее экономические результаты. Объем работы, предоставляемой персоналом своему работодателю, взаимосвязано с общественными благами, получаемыми ими взамен. При таких отношениях можно говорить об определенном уровне социальной эффективности предприятия. Если данный уровень достаточен, организация располагается в устойчивом экономическом положении, получает прибыль, которая в свою очередь, позволяет прямо или косвенно решать социальные задачи и удовлетворять интересы работников.

Таким образом, управление мотивацией и стимулирование персонала, через реализацию личных целей сотрудников, позволяет решать экономические задачи предприятия, повышая его социальную эффективность.

Определить, какие подходы (ценности) могут мотивировать человека, можно посредством психологического тренинга. Так, главным мотивом для одного работника предприятия может быть работа, которая позволяет ему самостоятельно принимать решения, разрабатывать собственные проекты, для другого – возможность постоянного образования, а для третьего – просто размер заработной платы. И три человека, которые выполняют одни и те же функции, «вдохновляются на труд» совершенно по-разному. Эту особенность психологии людей обязательно необходимо учитывать при разработке систем мотивирования персонала [6].

Наличие мотивированных сотрудников позволяет предприятию:

1. Снизить затраты на управление:

- мотивированные сотрудники сами ищут работу, а не ждут указания руководителя;
- требуется меньше контроля над качеством выполняемых работ;
- оптимизация работы осуществляется самими сотрудниками.

2. Быстрее достигнуть цели предприятия:

- мотивированные менеджеры будут принимать для этого все меры;

– требуется меньше времени для убеждения персонала в необходимости достижения цели, мотивированные сотрудники считают себя частью предприятия и цели предприятия – это их цели;

– сотрудникам легко и быстро можно объяснить необходимость изменений и нововведений [5].

Выделяют следующие принципы построения системы стимулирования:

Реалистичность – надо быть точно уверенным, что схема стимулирования необходима предприятию на данном этапе развития и что вы располагаете достаточным бюджетом для её реализации. Прозрачность – система должна быть понятной и справедливой. Логичность – система должна позволить логично балансировать уровни поощрения для различных должностей. Динамичность – система мотивации должна иметь возможность относить корректировки в личные схемы стимулирования, при этом сохраняя общую структуру системы. Системность построения – система должна охватывать все уровни предприятия, все должности и иметь единые принципы построения для всех. Соответствие ожиданиям сотрудников – при разработке системы необходимо учесть консолидированное мнение сотрудников разных уровней, проанализировать состав структуры персонала, сформулировать необходимые ожидания. Нацеленность на определенный результат – система должна поддерживать стратегию и цели предприятия. Внедрение только с профессиональных позиций – отсутствие профессионализма может испортить даже ту схему, которая является для предприятия своевременной, необходимой и важной [5].

Конечной целью своего исследования мы ставим благополучие и увлеченность каждого работника предприятия. Следовательно, в данном случае мы ориентируемся не на рыночные отношения, а на социальные и психологические потребности коллектива предприятия. Для увеличения эффективности и производительности труда персонала мы стараемся выявить социальные нужды сотрудников и гарантировать максимально комфортное функционирование на предприятии. Персонал должен руководствоваться не возможными административными взысканиями за неверное решение, а экономическим и социальным

стимулированием за лучшие показатели работы. Мы считаем, что очень важна личность и интересы каждого работника, лишь в таком случае можно достичь консенсуса в принятии общих решений, удовлетворяющих интересы организации и персонала. В связи с ориентированием сотрудников предприятия на материальные стимулы, есть необходимость в пересмотре политики стимулирования сотрудников. Первоочередно, в этом нуждается система премирования. Оптимальным вариантом для нововведений мы считаем гибкую систему стимулирования. Здесь будет учитываться интерес работников к соответствию оплаты компетенциям и профессионализму наряду с результатами работы и личными показателями. Именно такая форма стимулирования в системе кадровой политики может принести положительный эффект и рост заинтересованности сотрудников.

Список литературы

1. Основные проблемы мотивации и стимулирования труда в России Болгова / Т.Ю., Болгова М.В., Кузнецов С.А. //Актуальные направления научных исследований XXI века: теория и практика. – 2013. – №1. – С. 262–265.

2. Материальная мотивация персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://strana-sovetov.com/career/6081-materialnaya-motivatsiya-personala.html> (дата обращения: 17.11.18).

3. 10 методов нематериальной мотивации персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://stranasovetov.com/career/6081-materialnaya-motivatsiya-personala.html> (дата обращения: 19.11.18).

4. Анкета для опроса сотрудников о предпочтениях по соцпакету [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/tool/anketa-dlya-oprosa-sotrudnikov-opredpochteniyah-po-socpaketu> (дата обращения: 20.11.18).

5. Кадис Ю. Нестандартные решения стандартных задач. Мотивация персонала. – Екатеринбург, 2005.

6. Системы мотивации персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: hr-portal.ru/article/sistemy-motivatsii-personala