

Дорогов Евгений Борисович

студент

Научный руководитель

Селина Ольга Викторовна

канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Уральский государственный

университет путей сообщения»

г. Екатеринбург, Свердловская область

МЕТОДЫ И ПРИНЦИПЫ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Аннотация: в статье описываются экономические эффекты при возможном внедрении проекта для предприятия, позволяющего увеличить производительность за счет управления мотивацией.

Ключевые слова: система мотивации, управление мотивацией, инновационное развитие, железнодорожный транспорт.

Введение и актуальность. В настоящее время отрасль железнодорожных перевозок постоянно меняется, становится комфортнее, удобнее, лучше. Все изменения реализуются, благодаря долгосрочной программе развития ОАО «РЖД» до 2025 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 19 марта 2019 года №466-р.

Несмотря на все достижения реформы железнодорожного транспорта в РФ, не все мероприятия результативны для того, чтобы сформировать условия долгосрочного роста и повышения конкурентоспособности на мировом рынке. А так как человеческий ресурс на сегодня в отрасли железнодорожного транспорта – основной ресурс, необходимо обоснованно формировать систему управления мотивацией персонала холдинга ОАО «РЖД».

Проведенный анализ проблем мотивации персонала выявил стержневые проблемы, снижающие эффективность деятельности железнодорожного транспорта, такие как снижение уровня социального обеспечения работников; невысокий уровень заработной платы, сдерживающий рост качества жизни населения; низкая социально-психологическая и инновационная подготовка персонала и т.д.

Поэтому необходимо говорить о том, что на сегодняшний день формирование системы управления мотивацией персонала является актуальным.

Сущность системы управления мотивацией персонала

Мотивация, как и любой другой экономический термин, интерпретируется по-разному в различных научных изданиях.

Мотив (англ. incentive) – 1) материальный или идеальный «предмет», который побуждает и направляет на себя деятельность или поступок, смысл которых состоит в том, что с помощью М. удовлетворяются определенные потребности субъекта; 2) психический образ данного предмета [психологический словарь].

Понятие «мотивация» более широкое, чем понятие «мотив». Мотив в отличие от мотивации – это то, что принадлежит субъекту поведения, является его устойчивым личностным свойством, изнутри побуждающим к совершению определенных действий. Понятие «мотивация» имеет двойной смысл [веснин]: во-первых, это система факторов, влияющих на поведение человека (потребности, мотивы, цели, намерения и др.), во-вторых, характеристика процесса, который стимулирует и поддерживает поведенческую активность на определенном уровне.

Если рассматривать мотивацию с точки зрения получаемых благ, то мотивация персонала бывает двух видов: материальная и нематериальная [1]. Оба эти вида мотивации применяются для успешного внедрения системы качества и поддержания ее работоспособности.

Список мотивации персонала достаточно обширен и включает в себя следующие виды:

1. Мотивирующие совещания, «планерки», «летучки». Человеку важен факт признания, осведомленность, обмен новостными событиями, одним словом – вовлеченность, которая способствует повышению мотивации персонала.

2. Поздравление со знаменательными датами. Таких дат в компании может быть несколько: окончание испытательного срока, год (два, три, пять и т.д.) работы в компании, повышение в должности, награда или премия, а также что-то личное – день рождения, рождение ребенка и т.д.

3. Курсы повышения квалификации, стажировки, семинары и конференции – можно отправлять на обучение отличившихся сотрудников в качестве поощрения.

4. Право выбора. Принимать участие в важных решениях – настоящий стимул для сотрудника, так как позволяет почувствовать значимость конкретного сотрудника для компании.

5. Оборудование мест отдыха хорошей мебелью и кухонной утварью.

6. Информирование о достижениях и оценках отличившихся работников.

7. Личный или персональный рабочий участок. Это может быть табличка на двери, карточка на столе, бэйдж – это инструменты нематериальной мотивации сотрудников. Людям приятно, когда их замечают и обращаются по имени и т.д.

Это далеко не весь перечень мотиваций, при желании его можно пополнять, главное знать, какого вида поощрений хотят сотрудники, а для этого необходимо использовать определенный инструментарий.

Методы и принципы системы управления мотивацией персонала

На сегодняшний день существуют 4 группы методов персонала, однако не на всех стадиях жизненного цикла предприятия их можно применять все одновременно.

1. Стадия создания предприятия.

На данной стадии у предприятия имеется одна важная цель: выход на рынок и связанное с этим выживание. Тут применяются следующие группы методов:

1) экономические, а именно – разработка системы оплаты труда;
2) психологические: приободрение, поддержка – важные условия для формирования самомотивации сотрудника;

3) административные: разработка внутренних локальных актов, закрепляющих систему оплаты труда.

2. Рост. Основная цель – закрепление внутренних процессов на рынке.

В данном случае используются экономические группы методов. И тут необходимо расширение спектра материального стимулирования.

3. Стабилизация.

На данном этапе используются все четыре группы методов (экономические, психологические, социальные и административные).

1) анализ основных производственных показателей (производительности труда, анализ уровня оплаты и т.д.);

2) социальное планирование, участие работников в управлении;

3) контроль за качеством выполнения должностных обязанностей, материальная ответственность;

4) формирование нормативного психологического климата, управление конфликтами.

4. Кризис.

Данный этап предполагает использование трех групп мотивации:

1) экономические (планирование результатов, в том числе оплаты труда);

2) социальные (разработка мер по социальной защите со стороны компании);

3) психологические (разрешение конфликтных ситуаций, снятие накала).

Служба управления персоналом должна проводить исследования, выявляющие уровень заинтересованности сотрудников в том или ином виде мотивации.

Список литературы

1. Агишева А.В. Эффективность системы управления человеческими ресурсами: методы оценки и ключевые показатели // International Innovation Research: сб. ст. победителей V Междунар. науч.-практ. конф. – 2016. – С. 61–66.

2. Анализ эффективности использования персонала в организации: учебное пособие-практикум / С.А. Шапиро, Е.К. Самраилова, А.Б. Вешкурова. – М.: Директ-медиа, 2015. – 210 с.

3. Бардовский В.П. Управление трудовым вкладом работника в общее дело организации как фактор повышения эффективности использования человеческих ресурсов / В.П. Бардовский, Н.В. Пьянова, А.П. Верижников // Фундам. исслед. – 2015. – №2/13. – С. 2876–2879.

4. Бондаренко Л.В. Тимбилдинг как современный метод командного менеджмента организаций // Вестн. Волгоградского филиала МФЮА. – 2015. – №1. – С. 16–19.

5. Веснин В.Р. Управление персоналом в схемах: учебное пособие / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2015.

6. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. – М.: Дашков и К, 2016. – 392 с.

7. Дементьева А.Г. Управление человеческими ресурсами: Теория и практика: учебник / А.Г. Дементьева, М.И. Соколова. – М.: Аспект-Пресс, 2015. – 352 с.

8. Ерёменко А.С. Проблемы формирования на предприятиях кадрового потенциала в современных рыночных условиях // Науч. дискуссия: вопросы экономики и упр. – 2016. – №2. – С. 111–115.