

Дорогов Евгений Борисович

студент

Научный руководитель

Селина Ольга Викторовна

канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Уральский государственный

университет путей сообщения»

г. Екатеринбург, Свердловская область

МОТИВАЦИЯ СОТРУДНИКОВ КРУПНЫХ КОМПАНИЙ: ОТ ТЕОРИИ К ПРАКТИКЕ

Аннотация: в статье описаны мероприятия по мотивации персонала для увеличения производительности компании. Автором выявлены наиболее эффективные мероприятия по повышению мотивации персонала на основе анализа теорий мотивации.

Ключевые слова: система мотивации, мотивация персонала, трудовой ресурс, производительность персонала.

Введение и актуальность. Проблема мотивации персонала являлась и является актуальной по сей день, всегда в организации поднимается вопрос о том, как следует повлиять на подчинённого, чтобы его деятельность приносила ощутимую эффективность для компании.

Мотивация сотрудников на предприятии.

Можно выдвинуть несколько теорий мотиваций, разработанных разными учеными в разное время, преимущественно прошлого столетия. Это исследования таких известных учёных, как А. Маслоу, Ф. Герцберга, В. Врума (теория ожидания), С. Адамса (теория справедливости) и других.

Наибольший интерес вызывают две содержательные теории: иерархия потребностей А. Маслоу и теория потребностей К. Альдерфера, поскольку они наиболее точно раскрывают потребности, побуждающие людей действовать определённым образом и влияющие на мотивационный процесс работы.

Чтобы успешно рассмотреть все аспекты работы, необходимо рассмотреть сам термин «мотивация», который несмотря на то, что был введен в обиход еще в XIX веке А. Шопенгауэром, на сегодняшний день имеет разные трактовки. Исходя из предложенных на рассмотрение понятий, можно сформулировать определение понятия «мотивация», которое сводится к тому, что это процесс, побуждающий к высокопроизводительному труду, формирующий внутреннее стремление человека к деятельности на основе удовлетворения его потребностей.

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

Список методов мотивации персонала достаточно обширен. Это и мотивирующие совещания (мотив признания, вовлеченность), и поздравление со значительными датами (факт признания), оплата курсов повышения квалификации, стажировки 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.

Анализ трудовых ресурсов различных крупных предприятий в настоящее время показывает ежегодное снижение численности персонала.

В возрастной структуре персонала наибольшая доля принадлежит сотрудникам от 30 до 40 лет. Однако, растущая численность молодых сотрудников и уменьшение числа сотрудников в возрасте от 30 до 40 лет представляют собой тревожную тенденцию для управления персоналом общества, поскольку молодые имеют меньше опыта, следовательно, необходимо позаботиться о адаптации и обучении.

Коллектив крупных компаний является сознательно организованным постоянным коллективом, ориентированным на достижение официальной цели. Внутрифирменное разделение труда сочетает в себе количественное (основанное на

взаимозаменяемости работников) и учитывающее специфику отдельных видов труда в пределах одного и того же качества.

Данные социологических опросов, проведенные в рамках оценки эффективности системы управления персоналом, показали, что большинству опрошенных важно приходить на работу не только из-за денег, но и для того, чтобы приносить реальную пользу, а также для того, чтобы поддерживать общение с коллегами.

Для одной трети сотрудников очень важен карьерный рост, которому могут мешать неблагоприятные отношения в коллективе.

Пятой части опрошенных для повышения трудовой активности необходимы праздничные и корпоративные мероприятия. А это, как правило, улучшает командный дух, сплачивает и улучшает психологический климат коллектива.

Мероприятия, повышающий производительность персонала

1. Программа нормализации психологического климата в коллективе.

Была разработана программа рекомендаций, которая включила важные пункты:

- проведение психологических тренингов на сплочение команды;
- проведение корпоративных мероприятий (тимбилдинг);
- рекомендации по изменению стиля руководства.

2. Введение нового отдела анализа и исследования персонала.

Данного отдела не было в структуре управления персоналом. Он нужен для того, чтобы на основе исследований психологического климата команды, проводить тренинги на сплоченность коллектива, чтобы улучшить мотивацию.

3. Внедрение автоматизации по проведению статистических расчетов.

Данное программное обеспечение необходимо, чтобы в более сжатые сроки проводить анализ исследований мотивационной составляющей коллектива.

4. Разработка положения о нематериальном стимулировании.

Проведение данных мероприятий будет способствовать улучшению психологического климата в коллективе, благодаря которому повысится производительность труда.

Список литературы

1. Мерманн Э. Мотивация персонала. Инструменты мотивации для успеха организации. – М.: Гуманитарный Центр, 2015.
2. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М.Альберт, Ф. Хедоури. – М., 2016. – 672 с.
3. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учеб. для бакалавров / Е.Б. Моргунов. – М.: Юрайт, 2015. – 562 с.
4. Одегов Ю.Г. Экономика труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2019. – 386 с.; Академический курс. – 450 с.
5. Семенов А.К. Теория менеджмента: учебник / А.К. Семенов, В.И. Набоков. – М.: Дашков и К, 2015. – 492 с.
6. Соломанидина Т.О. Управление мотивацией персонала: учебно-метод. пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 313 с.
7. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики: учебное пособие / Г.Э. Слезингер. – М.: Инфра-М, 2016. – 336 с.
8. Человеческие ресурсы: проблемы инновационного развития и использования: сборник научных трудов. Вып. 5 / отв. ред. Е.А. Морозова. – Кемерово, 2016. – 396 с.