

УДК 330.1

DOI 10.51691/2500-3666_2023_1_13

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Михайлик В.В.¹

студент,

ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина»,

Елец, Россия

Аннотация

В статье анализируется влияние мотивации сотрудников на доходность предприятия. Цель данной статьи – рассмотрение методов финансового и нефинансового мотивирования для эффективного функционирования организации. Изучены возможные варианты определения понятия «мотивация». Данное направление добавляется также рассмотрением финансовой заинтересованности сотрудников. Обосновывается мысль о том, что грамотно сформированная система мотивационных методов способна повысить эффективность хозяйственной деятельности фирмы. В статье подводится итог о значимости мотивации сотрудников для функционирования предприятия.

Ключевые слова: промышленные предприятия, мотивация сотрудников, план карьерного роста, методы мотивации, финансовая мотивация, нефинансовая мотивация.

MOTIVATION OF PERSONNEL OF INDUSTRIAL ENTERPRISES

Mikhailik V.V.

student,

I.A. Bunin Yelets State University,

¹ Научный руководитель – **Мишина Светлана Викторовна**, ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина», Елец, России
Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

Yelets, Russia

Annotation

The article analyzes the influence of employee motivation on the profitability of the enterprise. The purpose of this article is to consider the methods of financial and non-financial motivation for the effective functioning of the organization. Possible variants of the definition of the concept of "motivation" are studied. This direction is also added by considering the financial interest of employees. The idea is substantiated that a well-formed system of motivational methods can increase the efficiency of the company's economic activity. The article summarizes the importance of employee motivation for the functioning of the enterprise.

Keywords: industrial enterprises, employee motivation, career growth plan, motivation methods, financial motivation, non-financial motivation.

Промышленный сектор экономики является одним из главных элементов государственной экономики. Данный сектор находится на этапе видоизменяющего сдвига в связи с переломным моментов в отношениях с иностранными источниками инвестирования. Приостановка сотрудничества с иностранными коллегами приводит к снижению уровня производства развитых технологий и изменению методов привлечению персонала. Промышленный сектор отечественной экономики нуждается в самостоятельном развитии инновационных технологий [1, С. 42].

Расширенное использование промышленных нововведений в разных областях экономики подразумевает формирование узконаправленных трудовых мест с активной производительностью труда. Для достижения благоприятного климата на предприятиях и положительных отношениях руководства с сотрудниками необходимо создание продуманной мотивационной модели.

Учёные-экономисты утверждают, что большинство руководителей предприятий не могут грамотно организовать процесс мотивации сотрудников,

который включает не только методы и приёмы мотивации персонала, но и формирование чувства их личной ответственности за осуществление своей работы.

Мотивация – психологический настрой человека на совершение какого-либо действия. Мотивация настраивает сотрудника на более активную работу. Мотивация представляется в виде объединения внутренних и внешних движущих сил, которые способны прибавить в деятельности персонала целеустремлённость, направленность достижения поставленных руководством целей.

Ещё одно определение мотивации звучит так: «Мотивация – это процесс осознанного выбора человеком определенной линии поведения, основанной на внутренних и внешних факторах или, другими словами, на мотивах и стимулах» [4, С.36].

Немаловажной частью системой управления персоналом является грамотно организованная и запланированная мотивация сотрудников предприятия. Такие моменты напрямую влияют на степень эффективности деятельности персонала и способны повысить число продаж без больших затрат. Полная отдача сотрудников своей работе способна повысить производительность труда во много раз. Тема мотивации сотрудников является обязательной для организаций, желающих достичь стабильное и устойчивое развитие.

Современная экономика выделяет несколько главных методов мотивации персонала [2, С. 18]:

- финансовая мотивация;
- нефинансовая мотивация;

Использование мотивационных методов на предприятиях промышленности играет важную роль. Уровень работы персонала отражается на произведённой продукции, которая в дальнейшем скажется на доходности фирмы.

Одной из главных форм мотивации сотрудников является финансовая (денежная). Финансовая мотивация не заканчивается на начислении оплаты труда сотрудников. Только с применением начисления премий, надбавок и других видов поощрений возможно достичь положительных результатов. Так как все сотрудники индивидуальны каждый по-своему, необходимо организовать грамотный подход к каждому, учитывая индивидуальные потребности.

Также для мотивации сотрудников менеджерами предприятий используются нефинансовые методы. Формирование системы нефинансовых мотиваций должно включать изучение таких факторов, как статус, возраст, психологические особенности и др.

Методы нефинансового стимулирования деятельности сотрудников заключаются в [6, С.58]:

- увеличение интереса сотрудника к обучению, получению новых знаний, а также отработке навыков и умений;
- повышение интереса персонала к общению с «коллегами» не только на предприятии, но и за его границами;
- Повышение социального положения сотрудника в связи с получением более высокого уровня позиций и др.

Методы нефинансовой мотивации сотрудников представлены ниже на рисунке 1.

При отборе сотрудников на свободную должность стоит уделять внимание финансовой заинтересованности претендентов. Если для индивидуума главной является финансовая мотивация, то такой человек не будет проявлять инициативу в активном творческом развитии и обучении.

Отсутствие карьерного роста снижает мотивацию сотрудников организации. Для решения этой проблемы, мешающей предприятию активно развиваться, необходимо сформировать чёткий план карьерного роста.



Рис. 1 – Методы нефинансовой мотивации сотрудников

Источник: составлено автором по источнику [3]

Следовательно, для эффективного развития предприятия необходимо уделять достаточно внимания мотивационным подходам. Фирмы нуждаются в грамотно спланированной системе мотиваций, основывающихся на финансовых и нефинансовых стимулах.

Библиографический список:

1. Болдырева Т. В., Мявлина Н. Ж. Управление персоналом организации: Учебно-методическое пособие, 2021 г. – 121 с.

2. Воробьева А. Г. Оплата и стимулирование труда персонала, 2022 г. – 82 с.
3. Лобарева Н. В. Оценка эффективности менеджмента организации: Учебное пособие, 2020 г. – 80 с.
4. Михайлова Е. Е. Учебно-методическое пособие по дисциплине «Мотивация и стимулирование труда персонала», 2020 г. – 18 с.
5. Назаренко А. В., Запорожец Д. В., Звягинцева О. С., Кенина Д. С., Бабкина О. Н., Исаенко А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие, 2018 г. – 116 с.
6. Назаренко А. В., Запорожец Д. В., Звягинцева О. С., Кенина Д. С., Бабкина О. Н., Исаенко А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие, 2019 г. – 80 с.
7. Шемятихина Л. Ю., Шипицына К. С., Синякова М. Г. Менеджмент малого предпринимательства, 2022 г. – 500 с.

Оригинальность 89%