

УДК 331.1

***МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ЗАЛОГ ПОВЫШЕНИЯ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ***

Авдеев Д.Д.,

*студент 2 курса направления «Менеджмент», профиль «Управление
человеческими ресурсами»,*

*Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования*

«Ставропольский государственный аграрный университет»

г. Ставрополь, Россия

Коршикова М.В.,

*кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента и
управленческих технологий,*

*Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования*

«Ставропольский государственный аграрный университет»

г. Ставрополь, Россия

Аннотация: Целью данного исследования является анализ проблемы зависимости эффективной трудовой деятельности от мотивационной заинтересованности персонала. Так как в постиндустриальном обществе с прогрессивной экономикой руководство все больше одержимо актуальной идеей увеличения прибыли от работы не за счет поставки дополнительных ресурсов, а максимизации качества исполнения трудовых обязанностей сотрудников. В статье были описаны: недостатки в структуре обеспечения работы сотрудников, наиболее действенные виды и методы мотивирования. Также предложены возможные варианты решения вопросов реализации потребностей персонала со

стороны администрации организации. Если у руководства появится возможность лучше понимать мотивы своих подчиненных и помогать им добиваться своих целей, то компания может существенно увеличить свою эффективность за счет этого.

Ключевые слова: мотивация работников, стимулирование, экономика, персонал, общество, взаимодействие, коллектив, структура рабочей сферы, менеджмент.

PERSONNEL MOTIVATION AS A GUARANTEE OF INCREASING LABOR EFFICIENCY

Avdeev D.D.

*2nd year student in the direction "Management", profile "Human Resource
Management",*

*Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Stavropol
State Agrarian University",
Stavropol, Russia*

Korshikova M.V.,

*PhD in Economics, Associate Professor, Department of Management and
Management Technologies,*

*Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Stavropol
State Agrarian University",
Stavropol, Russia*

Annotation: The purpose of this study is to analyze the problem of the dependence of effective labor activity on the motivational interest of staff. Since in a post-industrial society with a progressive economy, management is increasingly obsessed with the urgent idea of increasing profit from work, not by supplying additional resources, but

by maximizing the quality of the performance of employees' labor duties. The article described: shortcomings in the structure of ensuring the work of employees, the most effective types and methods of motivation. Possible options for addressing the needs of staff from the administration of the organization are also proposed. If management will have the opportunity to better understand the motives of their subordinates and help them achieve their goals, then the company can significantly increase its effectiveness due to this.

Key words: employee motivation, stimulation, economics, personnel, society, interaction, team, workspace structure, management.

Для максимального эффекта в структуре производства и управления администрация должна задействовать методику стимулирования и мотивации, так как в нынешнее время интеллектуальный капитал имеет большее значение, чем ресурсный[7;8].

Следовательно, наша задача заключается в рассмотрении основных причин, которые вызывают снижение заинтересованности людей в качественном выполнении работы, а также разработать меры по исправлению сложившейся ситуации. Не стоит забывать, что процесс мотивации сотрудников в значительной мере кропотлив и затратен как с финансовой стороны, так и в плане человеческих ресурсов. Поэтому создание правильно построенной побудительной компании напрямую пропорционально реализации поставленных задач руководством[15].

Анализируя трудовую деятельность сотрудников разных предприятий, мы пришли к выводу, что большая часть работников имеет недостаточную мотивацию для качественной работы по ряду причин и ждут стимулирования от руководства.

По нашему мнению, для каждой компании должны быть подобраны индивидуальные мотивационные характеристики, ведь что хорошо для одной фирмы, может оказаться совершенно неприемлемо для другой.

Мы считаем, что одной из главных особенностей мотивации человека, является его способность изменять величину приоритета одних своих потребностей в пользу других.

В большинстве случаев главы компаний даже не задумываются о мотивировании работы подчиненных, пока не начинают терять прибыль. После чего они сталкиваются с еще одной трудностью, когда речь заходит о выборе между методами мотивации[5;9].

И тут администрация компании может обратиться к таким методам, как:

- Принуждению: замечание, перевод на другую должность.
- Самоутверждению - внутренние движущие силы человека, побуждающие его к достижению поставленных целей без прямого внешнего поощрения.
- Материальному поощрению. Сюда относятся стимулы в материально-вещественной форме: заработная плата, вознаграждение за результаты, премии.

Рассмотрим детально три наиболее популярных вида материального поощрения. А именно:

1. Премии - занимают лидирующую позицию, являясь самыми универсальными помощниками материального стимулирования. Выдается за перевыполнение норм или выдающиеся результаты.

2. На втором месте разместился «процент от выручки». При этом сотрудник напрямую заинтересован в выполнении большего количества работы, сколько сделал - столько и получил. Минус в том, что применим не во всех сферах.

3. Бонусы. По смыслу они являются чем-то средним между первым и вторым видом. Да, сотрудник получит денежный бонус, но он будет фиксированным. Т.е. неважно перевыполнил ты план на 10% или на 80% получишь ты одинаково, в этом и минус.

— Моральному поощрению. Стимулы, направленные на удовлетворение духовных потребностей человека: благодарности, почетные грамоты.

В большинстве случаев используются только последние два метода, но чаще всего такой выбор малоэффективен. Внимание нужно сосредоточить на совместном использовании данных методов, ибо только гармоничное соотношение может создать атмосферу в коллективе, которая приведет к снижению потребления ресурсов, и увеличению КПД[1;12].

Чтобы создать правильную мотивационную структуру, которая будет отвечать требованиям организации, нужно учитывать какие мотивы преследует персонал и что может предложить фирма для удовлетворения потребностей подчиненных[6;13]. Наглядным примером может послужить таблица 1:

Таблица 1 – Мотивы и стимулы в организации

Потребности персонала	Предложения руководства
Социализация, поддержка	<ul style="list-style-type: none"> — Создание комфортных отношений на рабочем месте — Проведение внерабочих мероприятий по сплочению коллектива
Повышение своего личного и трудового статуса	<ul style="list-style-type: none"> — Проведение тренингов по личностному росту — Предоставление карьерного роста — Поощрения за качественную работу
Материальные и физические блага	<ul style="list-style-type: none"> — Повышение зарплаты — Премии — Предоставлении отдельного кабинета, личного автомобиля и т.п.

Самоутверждение	<ul style="list-style-type: none"> — Присутствие на важных собраниях, помощь в решении проблем — Расширении полномочий — Интерес в мнении со стороны (сотрудника)
Другие мотивы	<ul style="list-style-type: none"> — Возможность выбора индивидуального графика работы — Дистанционная работа — Предоставление социального пакета — Помощь опытных сотрудников (наставничество) — Поощрения за инновационные идеи

Источник: Соломанидина Т., Соломанидина Л. Чего ждут компании от своих работников // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2007. - № 2. – С.25

Чаще всего в первую очередь люди стараются удовлетворить свои материально-финансовые и социальные потребности, а после уже духовные и личностные.

Понять, чего не хватает людям для мотивации, может помочь анкетирование, лучше, чтобы оно было анонимным, так люди будут более честны в своих ответах, не боясь последствий, в случае негативной реакции со стороны руководства [2;10].

Всегда нужно помнить, что сам процесс мотивации влияет на такие вещи, как:

— Физиологические затраты:

Одну и ту же работу персонал выполняет, затрачивая разное количество сил. Один остановится, выполнив норму, а другой - более замотивированный, выполнит сверх нормы и будет вознагражден.

— Качество:

Одно из основополагающих в характеристике оценки труда. Ведь работнику может быть безразлично качество его работы, а второй постарается сделать на совесть[4;14].

— Ответственность:

Сотрудник должен отвечать всем требованиям и обязанностям профессии, для выполнения задания.

— Направленность:

Человек может выполнять работу, потому что ему заплатят, а может она ему нравится и приносит удовольствие. Во втором случае результат будет в разы лучше[11].

Исходя из сказанного выше, можно сделать следующий вывод, что, прибегая к методам мотивирования, как к материальным, так и нематериальным, можно увеличивать свои шансы на эффективное и успешное управление любой организацией.

В период развития постиндустриального общества менеджеры высшего звена понимают всю серьезность мотивирования персонала. При этом опытный руководитель должен учитывать такие факторы как: сфера работы организации, ее ресурсные возможности, менталитет страны, в которой происходит работа, половое различие персонала. Важно найти подход не только к компании как к цельному организму, но и к каждой его частичке –человеку[3].

В настоящее время процесс мотивации еще далек от совершенства, но все равно приносит свои плоды при правильном пользовании. Главное помнить, что для достижения целей нужно точно ставить задачи, адекватно оценивать свои возможности и всегда помнить про коллектив, который вам в этом будет помогать.

Библиографический список:

1. Аллин, О. Н. Кадры для эффективного бизнеса. Подбор и мотивация персонала / О.Н. Аллин, Н.И. Сальникова. - М.: Генезис, 2017. - 248 с.
2. Аптер, Майкл За пределами черт личности. Реверсивная теория мотивации / Майкл Аптер. - М.: Медиа, 2016. - 112 с.
3. Басаранович Е.А. Анализ мотивации и стимулирования персонала на примере компаний «Google» и «Yandex» / Е.А. Басаранович // Евразийский союз ученых. 2015. – С. 167-169
4. Веснин, В.Р. Управление персоналом в схемах: Учебное пособие / В.Р. Веснин. - М.: Проспект, 2015. - 96 с.
5. Генкин, Б.М. Управление персоналом в России: 100 лет.: Монография / Б.М. Генкин, А.В. Глухова, И.Б. Дуракова и др. - М.: Инфра-М, 2015. - 320 с.
6. Думенко Е.В. Критерии эффективности формирования материального стимулирования персонала организации /Е.В. Думенко // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2017. № 6. С. 60-62.
7. Дуракова, И.Б. Управление персоналом: Уч. / И.Б. Дуракова, Л.П. Волкова, Е.Н. Кобцева. - М.: Инфра-М, 2019. - 384 с.
8. Евтихов, О.В. Управление персоналом организации: Учебное пособие / О.В. Евтихов. - М.: Инфра-М, 2017. - 128 с.
9. Закирьянова Л.Р. Материальное стимулирование персонала предприятий в современных условиях / Л.Р. Закирьянова // Молодежь и наука. 2017. № 3. С. 64.
10. Иванников, В.А. Порождение деятельности и проблема мотивации / В.А. Иванников // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология: Научный журнал. - 2015. - № 2. - С.15-22.

11. Рощектаева У.Ю. Система мотивации персонала в организации (на предприятии ОАО кондитерский комбинат «Кубань») / У.Ю. Рощектаева // Символ науки. 2017. Т. 1. № 2. С. 107-109.

12. Смирнова М.Е. Критерии эффективности системы стимулирования труда персонала / М.Е. Смирнова // Управленческие науки в современном мире. – 2016. – Т. 2. №2. – С. 230-233.

13. Соломанидина Т., Соломанидина Л. Чего ждут компании от своих работников // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2007. - № 2. – С.21-25.

14. Belikova I.P., Sahnyuk T.I., Mamaev I.I., Sahnyuk P.A., Korshikova M.V., Svistunova I.G. Actual problems of management in Russia at the present stage /Monograph / Stavropol State Agrarian University. Stavropol, 2015.

15. Korshikova M.V. Formation of corporate culture // в сборнике: Экономические и информационные аспекты управления бизнес-процессами Сборник научных статей по материалам Международной научно-практической конференции. Белорусский государственный университет, Даугавпилсский университет, Белорусский государственный институт проблем культуры, Академия им. Петра Великого, Кубанский государственный университет, Северо-Кавказский федеральный университет, Ставропольский государственный аграрный университет. 2017. С. 24-26.

Оригинальность 80%