

УДК 331.101.3

КЛЮЧЕВЫЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА

Saak S.V.,

студент

ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет»

Москва, Россия¹

Аннотация: В данной статье анализируется роль мотивации труда в повышении производительности и эффективности работы сотрудников. Описаны ключевые аспекты формирования эффективной системы мотивации, такие как установление четких и реалистичных целей, создание справедливой системы вознаграждения, обеспечение подходящей рабочей среды, предоставление возможности роста и развития, а также забота о ценности социальной поддержки и признания. Указано, что компании, которые принимают во внимание эти аспекты и активно работают над их реализацией, могут ожидать более мотивированного и эффективного персонала.

Ключевые слова: мотивация труда, производительность, эффективность, система мотивации, цели, вознаграждение, рабочая среда, развитие, социальная поддержка.

KEY ASPECTS OF THE FORMATION OF AN EFFECTIVE LABOR MOTIVATION SYSTEM

Saak S.V.,

student

Russian State Social University

Moscow, Russia

¹ *Научный руководитель-Дятлова Ольга Викторовна- кандидат экономических наук, доцент кафедры бухгалтерского учета и статистики ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет»*

Abstract: This article analyzes the role of labor motivation in improving employee productivity and efficiency. The key aspects of the formation of an effective motivation system are described, such as setting clear and realistic goals, creating a fair remuneration system, providing a suitable work environment, providing opportunities for growth and development, as well as caring about the value of social support and recognition. It is indicated that companies that take these aspects into account and actively work on their implementation can expect more motivated and efficient staff.

Keywords: labor motivation, productivity, efficiency, motivation system, goals, remuneration, work environment, development, social support.

Введение

Мотивация труда играет важную роль в повышении производительности и эффективности работы сотрудников. Когда работники чувствуют себя мотивированными, они более преданны и готовы приложить максимум усилий для достижения поставленных целей компании. Однако формирование эффективной системы мотивации труда требует комплексного подхода и учета различных аспектов. [1]

Ключевые аспекты формирования системы мотивации

Во-первых, одним из ключевых аспектов формирования системы мотивации является установление четких и реалистичных целей. Если работник не понимает, что конкретно от него ожидается и какой вклад он приносит в целесообразность своей работы, то его мотивация может снижаться. Идеально, когда цели выстраиваются иерархически и связаны с общими стратегическими целями компании. Цели должны быть сформулированы таким образом, чтобы их достижение было измеримо и

предоставляло работнику возможность оценивать свой прогресс. Реалистичность целей важна для поддержания мотивации, поскольку нереалистичные цели могут создавать чувство несправедливости и разочарования у работников. [2] Установление четких целей является одним из ключевых аспектов формирования эффективной системы мотивации труда. Когда сотрудники знают, к чему они стремятся, они более целеустремленные и могут лучше оценить, как их работа вносит вклад в достижение этих целей. Каждому сотруднику следует присвоить конкретные задачи и сформулировать ожидаемый результат для них.

Во-вторых, справедливая система вознаграждения сыграет значительную роль в формировании эффективной мотивации труда. Работники должны ощущать, что их усилия и успехи приносят им достаточное вознаграждение. Вознаграждение может быть не только финансовым, но и включать такие аспекты, как карьерный рост, признание со стороны руководства, развитие профессиональных навыков. Люди стремятся получать признание за свои усилия и успехи. [3] Это может быть осуществлено через систему поощрения, включающую такие меры, как финансовые премии, повышение в должности, публичное признание или возможность участия в интересных проектах. Важнее всего – признание, которое должно быть справедливым и базироваться на реальных достижениях, чтобы не подорвать мотивацию других сотрудников.

Третьим важным аспектом формирования эффективной системы мотивации труда является создание подходящей рабочей среды. Работникам необходимо иметь доступ к необходимым инструментам и информации для выполнения своих задач. Кроме того, важно, чтобы они чувствовали себя комфортно и безопасно на рабочем месте. Рабочая среда должна быть стимулирующей, способствующей возникновению творческих идей и сотрудничеству. [4] Мотивация сотрудников зависит от того, как они себя

ощущают на рабочем месте. Работа должна быть безопасной и комфортной для всех сотрудников, а также предоставлять возможности для развития и профессионального роста. Поддержка коллег и руководства, а также возможность участия в принятии решений и влияния на рабочий процесс также могут значительно повысить мотивацию.

Четвертым аспектом, который необходимо учесть при формировании системы мотивации труда, является возможность роста и развития. Работники должны видеть перспективу развития своих навыков и карьерного роста внутри компании. Предоставление обучения, тренингов, возможность участия в проектах и принятия ответственности могут быть отличными стимулами для сотрудников. Возможность роста и развития также является важным аспектом мотивации труда. Сотрудники должны видеть перспективу профессионального роста в компании и получать возможности для развития своих навыков и компетенций. Обучение, тренинги, семинары и программы развития помогают сотрудникам улучшить свои навыки и раскрыть свой потенциал.

В конечном итоге, не стоит забывать о ценности социальной поддержки и признания. Работники должны чувствовать себя частью команды, они должны ощущать поддержку и признательность со стороны руководства и коллег. [5] Встречи, где можно обсудить проблемы, похвалить успехи и создать атмосферу взаимного доверия и уважения, помогут поддерживать мотивацию сотрудников на высоком уровне. Социальная поддержка и признание также имеют большое значение для мотивации труда. Регулярная обратная связь, поощрение достижений, признание усилий и успехов сотрудников помогают выражать признательность и создают положительный климат в коллективе. Чувство принадлежности к команде и ощущение ценности внесенного вклада мотивирует сотрудников на более высокую производительность.

Наконец, система мотивации должна быть гибкой и адаптивной. Разные люди могут быть мотивированы разными вещами, поэтому важно учитывать индивидуальные потребности и предпочтения сотрудников при создании мотивационных стратегий. Кроме того, с течением времени и изменением обстоятельств могут потребоваться изменения в системе мотивации, чтобы обеспечить постоянную эффективность.

В целом, компании, которые уделяют внимание и работают над развитием всех этих аспектов мотивации труда, могут ожидать более мотивированного и эффективного персонала. Успешная система мотивации труда способствует повышению удовлетворенности сотрудников, уменьшению текучести кадров и улучшению общих показателей компании.

Заключение

На основании вышеизложенного, ключевые аспекты формирования эффективной системы мотивации труда включают установление четких целей, справедливую систему вознаграждения, создание подходящей рабочей среды, возможность роста и развития, а также социальную поддержку и признание. Компании, которые понимают важность этих аспектов и активно работают над их развитием, могут рассчитывать на более мотивированный и эффективный персонал.

Библиографический список

1. Аветисян К.А. Совершенствование процедур подбора персонала в организации // Проблемы экономики и менеджмента. 2020. №1 (1). С. 56-59.
2. Артюхова, И.В., Совершенствование системы управления персоналом в рамках развития предприятия / И.В. Артюхова, И.В. Мезенцева // Экономика Крыма. - 2019. - № 1. - С. 396-399.

3. Виниченко М.В., Строкова С.А. Некоторые подходы к оценке источников подбора персонала // Материалы Афанасьевских чтений. 2020. №2 (15). С. 90-93.
4. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход: учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников; под редакцией Н. А. Горелова. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 270 с.
5. Погоньшева Д. А., Ковалев Я. С. Управление персоналом в цифровой экономике. В сборнике: Инновационное развитие предпринимательской деятельности региона. Сборник статей международной научно-практической конференции. Брянск, 2020. С. 24-27

© Саак С.В, 2024

Оригинальность 88%