

АКТУАЛЬНОСТЬ И ЗНАЧИМОСТЬ ВЫБОРА МЕТОДОВ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Борисов Евгений Алексеевич

магистрант 2 курса, факультет «Политехнический институт»

Теплов Александр Владимирович

магистрант 2 курса, факультет «Политехнический институт»

научный руководитель: **Бодров Андрей Сергеевич**

кандидат технических наук, доцент

Орловский государственный университет имени И.С. Тургенева, г. Орел

Аннотация. На сегодняшний день, выбор наиболее эффективного метода мотивации работников организации является крайне важным аспектом всей деятельности фирмы. Ведь именно стимулирование сотрудников позволяет повысить продуктивность труда и уровень качества товаров и услуг, производимых компанией. В данной статье приводится обоснование выбора методов мотивации персонала современными компаниями.

Ключевые слова: мотивация, методы, эффективность, управление персоналом.

В условиях интенсивного развития экономики и менеджмента, мотивирование сотрудников становится одним из ключевых факторов развития управленческой деятельности организации, поскольку основную часть работы, осуществляемой компанией, выполняет непосредственно персонал предприятия, а значит, именно уровень заинтересованности работников напрямую влияет на успех фирмы.

Выбор наиболее эффективного метода мотивации персонала, для каждой конкретной компании, является одним из главных элементов процесса управления. Для понимания сущности мотивации персонала, обратимся к понятию «мотивации». Мотивация — это побуждение к действию, происходящее в сознании работника, обуславливающее субъективно-личностную заинтересованность индивида в свершении данного действия.

Мотивация, как часть системы управления, представляет собой процесс активизации мотивов работников, и создания стимулов, для побуждения персонала к повышению эффективности труда.

Главной целью выбора метода мотивации является формирование совокупности таких условий, которые способны побуждать работника к осуществлению действий, направленных на достижение цели с максимальным эффектом.

Сущность любой компании заключается в том, что все сотрудники данной организации

должны быть объединены общей целью, то есть желанием достичь результатов, к которым стремится организация. Именно «система мотивации», как комплекс методов поощрения, способствует сплочению коллектива, а также к побуждению работников качественно выполнять свою работу.

Можно сформулировать ряд определенных правил, использующихся для осуществления эффективной мотивации персонала:

1. Мотивирование работников способно дать результат тогда, когда подчиненные видят высокую оценку своего вклада в результаты работы, ощущают признание своего статуса.
2. Спонтанные поощрения мотивируют работников гораздо лучше, чем прогнозируемые, когда те фактически становятся неизменной частью заработной платы (премии, льготы).
3. Положительные методы мотивации результативнее отрицательных.
4. Поощрение должно быть безотлагательным, выраженным в незамедлительной и справедливой реакции на работу сотрудников. [3, с. 276].

Способы мотивировать персонал компании можно разделить на две группы: материальные и нематериальные поощрения. Первая группа методов - материальной мотивации, представлена в таблице 1. Она содержит в себе сравнительно небольшое количество видов вознаграждения. В свою очередь, группа методов нематериальной мотивации является обширным списком приемов и техник, который постоянно расширяется.

Таблица 1. Классификация методов материальной мотивации

Группа методов материальной мотивации		
Денежное стимулирование	Немонетарное вознаграждение	Штрафы или взыскания
Дополнительные выплаты, поощряющие высокие показатели работы: бонусы, проценты от сделок, премии, увеличение размера оклада	Обслуживание персонала в социальных учреждениях предприятия	Разновидность методов материальной мотивации - система штрафов и взысканий за плохо выполненную работу, нарушение дисциплины труда, невыполнение плана и т.д. Данные методы являются крайней мерой, но в ситуации, когда работодателю приходится иметь дело с малоквалифицированным или безответственным персоналом, они - единственно возможные инструменты влияния на работников. Взыскания входят в систему мотивации подчиненных. Взыскания предупреждают
Денежное поощрение здорового образа жизни персонала. Премии за долгое отсутствие больничных, поддержка некурящих, частичная или полная оплата абонементов в спортзал	Бесплатные путевки для работников и членов их семьи в оздоровительные учреждения	
Оплата страховки (медицинской и социальной)	Скидки на продукцию или услуги организации для сотрудников	
Повышенная компенсация вредных условий работы, если нет возможности их улучшить	Улучшение условий труда и материально-технического оснащения;	

Выплаты в качестве подарка на день рождения, свадьбу, или при чрезвычайных ситуациях (смерть близких, ограбление, пожар)	Предоставление помимо ежегодного, предусмотренного ТК отпуска, дополнительного времени отдыха	неправомерные действия со стороны работников или пресечь их халатное отношение к работе. Также данные методы могут являться компенсацией причиненного организации вреда. Важным критерием применения материальных санкций является точное обоснование их причины.
Компенсация оплаты проезда или организация служебного транспорта до предприятия	Гибкий график работы	
Пенсионные надбавки, заслуженным сотрудникам	Сокращение трудового дня или недели	

Особое внимание следует уделить организации корпоративных праздников за счет фирмы. Проведение таких мероприятий способствует сплочению коллектива, привитию персоналу корпоративного духа, формированию дружеских отношений между сотрудниками.

Методы нематериальной мотивации представлены большим количеством инструментов поощрения. К ним относят:

- Похвала;
- Продвижение по карьерной лестнице.;
- Повышение уровня квалификации сотрудника за счет компании.;
- Создание дружественной атмосферы в коллективе;
- Формирование имиджа фирмы и поддержание авторитета компании;
- Организация совместного времяпрепровождения коллектива.
- Поощрение инициативности сотрудников [2].

Это далеко не полный список нематериальных методов поощрения персонала. Выбор любых методов мотивации сотрудников всегда остается за руководителем предприятия. Только он вправе решать, какие способы стимулирования станут наиболее результативны в условиях современного рынка, в рамках которого функционирует компания, и помогут достичь максимальной продуктивности работы всего коллектива.

Таким образом в условиях современного развития экономики каждая компания заинтересована в достижении успеха и высокого уровня конкурентоспособности. Чем лучше работает персонал данного предприятия, тем больше возможностей фирма получает на рынке. В связи с этим отмечается важность умения найти правильный подход к сотрудникам, мотивировать их на максимально эффективную трудовую деятельность.

Список литературы:

1. Мычка С.Ю. Мотивация персонала в современных организациях // Территория науки. 2014. Т 5. № 5 2013. с. 74-75.
2. Мычка С.Ю., Шаталов М.А. Современные методы управления персоналом в условиях нестабильности внешней среды // Территория науки. 2014. Т 5. № 5. С. 138-141.
3. Филина Ф.Н. Настольная книга менеджера. – М.: Гросс-Медиа, 2007. – 424 с.