

**МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА****Маркина Софья Сергеевна**

МУПЗ-200

научный руководитель: **Соколов А.А.**

канд. эконом.наук

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС, г. Волгоград

Аннотация. В статье изучена мотивация персонала как фактор роста производительности труда. В ходе статьи рассматриваются наиболее действенные методы мотивации и их процесс внедрения в структуру предприятия.

Ключевые слова. Мотивация персонала, производительность труда, управление персоналом, система мотивации, методы мотивации.

Мотив — это побудительная причина, повод к какому-либо действию [1, с.317]. Побудить человека к работе возможно, лишь предоставив какие-либо знания, объяснив необходимость, представив идею, финальную цель, а также предварительно обговорив вознаграждение, соотнеся его с итогом работы.

Профессиональный анализ и финансовое понимание сущности феномена «мотивация» позволяет управленцам и менеджерам осознанно подойти к созданию качественно организованной деятельности. Работник будет считаться мотивированным лишь в случае, когда он не старается добиться только личного результата, а также ему важно внести в работу предприятия/компании серьезный вклад. Мотивация всех сотрудников непосредственно объединена с созданием в компании «корпоративного единства», когда каждый сотрудник считает себя важной частью работы компании [8, с.36].

В современном мире перед российскими компаниями возникла серьезная задача, решение которой приведет к успешному функционированию компании в жестких реалиях конкурентной борьбы, — обеспечить максимальный рост трудовой и прибыльной производительности предприятия. Для решения данной задачи компании работают над внедрением грамотной стратегии по управлению ресурсными силами производства.

Бесспорно, что работники компании – это основной и самый важный ресурс. Все же руководители часто не осознают этот факт, а также не в состоянии качественно управлять данным ресурсом. Также важно понимать, что результативность и итог работы предприятия находится в большей зависимости не от принятых руководством решений и идей, а от рабочего состава, в рамках деятельности которых данные решения и идеи будут реализованы. Именно



поэтому, чтобы достигнуть качественных результатов – заинтересован в них должен быть в первую очередь работник, а потом только руководство.

Для того, чтобы у сотрудника возникло желание достигать качественных результатов работы – мотивация, ему необходимо обоснование и достойная награда за его труд. Так получается, что феномен «мотивации» - является моментом, побуждающим к действию работника[3, с. 120].

Что же касемо организационных моментов по мотивации сотрудников, то задача стоит перед управленцем не только привлечь работника к труду, а создать целую, работающую не один год систему, которая направлена на мотивировку работников согласно идее: достижение не только личных цели, но и цели самой компании.

Представим вниманию типы мотивации, которые можно считать основными в мотивации сотрудников:

- прямая материальная мотивация;
- нематериальная мотивация;
- косвенная материальная мотивация.

Прямая материальная мотивация обычно считается та, которая представлена системой платы за работу сотрудников. Здесь мотивацией является не вся заработная плата, а некая переменная, которая помимо оклада мотивирует сотрудников к более лучшей деятельности.

Нематериальной мотивацией – является та мотивация персонала, которая выражается в проведении различного рода мероприятий, таких как:

- конкурсы, фестивали или соревнования;
- праздничные мероприятия и корпоративные собрания, в честь каких-то весомых дат, например, профессиональный праздник, поздравление с днем рождения или с днем свадьбы, празднование международных праздников;
- тренинги, семинары, конференции и другие научные мероприятия, которые направлены на профессиональное общение и повышение квалификационных требований;
- тимбилдинги – корпоративные мероприятия.

Важно понимать руководству, что мотивация такого плана необходима сотрудникам, если не также как материальная, то по крайней мере минимальные мероприятия будут плодотворно влиять на деятельность компании в целом. Также стоит прислушиваться к своим сотрудникам, когда они вносят предложения и идеи по улучшению работы, важно поощрять и отмечать их желание помочь компании.

Косвенной материальной мотивацией представляется в социальном пакете, который получает работник, устроившись на работу. Социальный пакет может быть добровольным и обязательным. Обязательный социальный пакет установлен трудовым законодательством, а



добровольный включает в себя дополнительные социальные гарантии, которые устанавливаются уже по инициативе организации и включает в себя определенного рода компенсации, которые были установлены, чтобы удовлетворять потребности сотрудников [1, с. 56].

Рассмотрим самые известные системы мотивации сотрудников для повышения трудоспособности.

Мотивация по KPI

KeyPerformanceIndicators (сокращенно KPI) переводится с английского языка как – ключевой показатель эффективности. В современном обществе эта система является одной из самых известных, подходящих для любой компании. Суть этой системы мотивации является такой: перед каждым работником поставлены строго сформулированные задачи, которые при качественном выполнении будут засчитываться и от количества выполненных задач будет рассчитываться премиальная часть заработной платы сотрудника [7, с. 49–50].

Исходя из статистических данных примерно больше 85 % иностранных компаний работают и мотивируют сотрудников благодаря действенным методам системы KPI. Статистика также велась и учитывалось какой прирост в доходном плане составит деятельность организации при использовании системы KPI, так эффективность повысилась на 30%. В нашей стране многие компании тоже применяют технологические приемы по оплате деятельности, описанные в системе KPI. Нашими соотечественниками была также произведена аналитическая работа, в ходе которой удалось отметить, что прирост деятельности произошел на 20%, а что касается выгодной работы в экономике компании, то не менее 15% [1].

Многоаспектность методики, которая открывается нам при использовании системы KPI, в большей степени проявляется в том, что разработчиками даны векторы, но каждая компания может построить на этот «скелет» хорошо систематизированную работу мотивации своих сотрудников. Есть большое количество методов, которые работают над созданием идеального механизма материальной мотивации работников, называющие совершенно разные показатели – основными показателями эффективной работы.

Именно поэтому каждая организация, которая задается проблемой выбора методической мотивации, должна в первую очередь любую методику индивидуализировать, «сделать под себя».

Важно помнить о ряде факторов, которые возникают в момент выбора лучшего метода по мотивации сотрудников.

Представим в виде схемы факторы, на которые стоит обратить внимание управленцу:

Чаще всего требуется применение 2–3 методики в моменте, чтобы подобрать наиболее верное стратегическое решение для той или иной организации [5, с. 68–70].

Науке и обществу известна также теория по мотивации персонала, изобретенная Федериком Герцбергом, в которой зафиксирована несколько иная идея по мотивации. Так он делит потребности работника на два вида – гигиенический вид и мотивирующий вид [7, с. 46].

Гигиенический вид включает в себя работу над избавлением работника от эмоционального выгорания и просто от негативных эмоций, которые возникают в процессе деятельности. Такая терминология была использована оттого, что под гигиеной обычно человек представляет очищение, здесь тоже идет очищение, только в психологическом плане. Важно понимать, что если гигиенические потребности не удовлетворены, то на иной вид не имеет смысла переходить. Гигиенический вид мотивации полностью обязан покрывать все потребности человека в физиологическом плане, в еде, в безопасности на работе, в приятном коллективе, исключение давления от начальства. Если один из этих моментов «не работает», то сотрудник психофизически не чист, не гигиеничен.

Во второй вид входят такие факторы для удовлетворения работой – признание деятельности сотрудника, карьерный рост, оценивание достижений и другие.

Следующая теория по мотивации была разработана Джоном Адамсом. Эту теорию называют теорией справедливости или иначе теорией равенства. Смысл ее состоит в том, что сотрудника нужно мотивировать и побуждать к действию лишь после того, как изучены его отношения с руководством, а также произведен анализ справедливости и равенства этих отношений. В теоретическую базу данной методики входит оценка, которую может поставить организация для определенного сотрудника и его деятельности, а также сопоставление этой оценки с личными ощущениями сотрудника и его взаимоотношения с руководством [8].

Большая часть мотивационных практик, которые применяются в нашей стране, были заимствованы от опыта других стран. На данный момент отечественных школ, которые бы занимались мотивацией нет. Именно поэтому различными компаниями (вне зависимости от их масштабов) используются теории, но не в чистом виде, а непосредственно переложенные на структуру работы, на особенности деятельности организации. Некоторые компании объединяют несколько методик и теорий воедино, также получается, что результат эффективности возникает. Идеальной методики по мотивации сотрудников, универсальной и используемой большим количеством наших компаний – пока что не имеется.

Главная особенность решения по выбору мотивационной методики должна стать комплексность, системность методики, включающая все факторы цепочки управления и приносить эффективность для всех отделов и подразделений компании. При этом необходимо использовать все многообразие инструментов мотивации, разработанное и предлагаемое практикой.

Мотивация требуется не только в частных компаниях. Крупнейшие государственные корпорации имеют собственные системы мотивации, разрабатываемые государством – основным акционером, выступающим в лице Росимущества, и утверждаемые на уровне советов директоров.

При разработке системы мотивации необходимо проанализировать все успешные практики с учетом их применимости к конкретной отрасли экономики и статусу предприятия.

Перед вынесением системы на утверждение руководства она должна пройти процедуру согласования и визирования. Оптимально уже на этапе разработки предложить всем заинтересованным лицам вносить свои изменения и предложения и создать удобный режим обсуждения, как в рамках документооборота, так и на совещаниях. Итогом должна стать верификация системы всеми заинтересованными лицами и лист согласований, не содержащий виз без замечаний[4, с. 17].

Этап внедрения системы должен начинаться с принятия всех основных положений. При их разработке должно быть учтено мнение трудового коллектива, в том числе профсоюзного комитета. Положения должны соответствовать всем требованиям законодательства, ссылки на них должны содержаться в трудовых договорах. При необходимости нужно подготовить дополнительные соглашения к контрактам, содержащие отсылки к этим внутренним нормативным актам.

Каждый сотрудник должен быть ознакомлен с прописанными в уставе нововведениями под роспись, которая делается в специальном журнале. Методики оценки персонала также должны быть доведены до сведения всех сотрудников.

Динамично изменяющаяся конкурентная среда считается главным побуждающим фактором предприятия формировать наиболее подходящую стратегию по мотивации сотрудников. В основе мотивации представлена некая система, нацеленная на управление ресурсным состоянием сотрудников. В данных условиях компания должна принимать во внимание наиболее известные системы по мотивации работников, а также стараться разработать какие-либо инновационные методики, подходящие именно для определенной отрасли или данной компании.

Главная цель каждой компании – это увеличение прибыли, поэтому в рамках реализации политики кадрового обеспечения, помимо мотивации материального характера работников, компания должна включать современные модели мотивации. Данные модели позволят лучше вовлечь в трудовую деятельность сотрудников, потому как будут удовлетворять как материальные, так и нематериальные требования работников. В общей системе это поможет повысить производительность деятельности и добиться наибольшей прибыли.

**Список литературы:**

1. Азрилиян А. Н. Большой экономический словарь. / А. Н. Азрилиян — 4 изд., перераб. и доп. Издательство: Институт новой экономики (г. Москва) — 1999. — 525 с.
2. Алтухов С. И. Организация и мотивация как функции управления — Учебное пособие / С. И. Алтухов — Издательство: СГГА (г. Новосибирск), 2012. — 62 с.
3. Баженова Е. В. Мотивация и стимулирование: на пути к успеху фирмы / Е. В. Баженова — Издательство: АСТ (г. Москва), 2009. — 192 с. Барышева А. Мотивация / А. Барышева, Е. Киктева — Издательство: Питер (г. Санкт-Петербург), 2014. — 208 с.
4. Барышева А. Мотивация / А. Барышева, Е. Киктева. Издательство: Питер (г. Санкт-Петербург), 2014. 208 с.
5. Ветлужских Е.Н. Как разработать эффективную систему оплаты труда: Примеры из практики российских компаний / Е.Н. Ветлужских. «Альпина Диджитал». — 2016.
6. Кочиева Т. Б. Базовые системы стимулирования / Т. Б. Кочиева, Д. А. Новиков — Издательство: Апостроф (г. Москва), 2000. — 108 с.
7. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики — Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.gks> (дата обращения 25.05.2022)
8. Тхакатова Б.О., Дзанагова Т.Я. Влияние методов мотивации на производительность труда предприятия // Научное сообщество студентов XXI столетия. Экономические науки: сб. ст. по мат. V междунар. студ. науч.-практ. конф. № 5. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://sibacslhfo/archive/ecommy/5.docx/](http://sibacslhfo.archive/ecommy/5.docx/) (дата обращения: 25.05.2022).
9. Царев В.Е., Вершина Д.А. Мотивация персонала как основной фактор повышения производительности труда // Молодой ученый, 2016. № 10. С. 929-932. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/114/29535/> (дата обращения: 26.05.2022).
10. Царев, В. Е. Мотивация персонала как основной фактор повышения производительности труда / В. Е. Царев, Д. А. Вершина, Н. К. Семенова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2016. — № 10 (114). — С. 929-932. — URL: <https://moluch.ru/archive/114/29835/> (дата обращения: 28.05.2022).