

УДК 331.08

***ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПОДХОД КАК АКТУАЛЬНЫЙ ИНСТРУМЕНТ  
МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА***

***Аллахверанов С. К.***

*студент,*

*Сибирский федеральный университет,*

*Красноярск, Россия*

**Аннотация**

В данной статье рассматривается актуальность индивидуального подхода в выборе способа мотивации персонала с целью повышения эффективности деятельности предприятия в условиях современного рынка. Автором проанализирована существующая система стимулов и мотивов, побуждающих к активной деятельности представителей отечественного рынка труда. По итогу работы выделены существенные эффективные методы мотивации труда персонала, в основе которых лежит индивидуальный подход.

**Ключевые слова:** мотивация, персонал, мотив, стимул, активность, руководитель, работник.

***THE ADVISORY APPROACH AS THE TOPICAL TOOL OF MOTIVATION OF  
PERSONNEL***

***Allakhveranov S. K.***

*student,*

*Siberian federal university,*

*Krasnoyarsk, Russia*

**Abstract**

In this article, the relevance of the individual approach to the choice of the method of motivating the personnel with the purpose of increasing the efficiency of

the enterprise in the conditions of the modern market is considered. The author has analyzed the existing system of incentives and motivations that encourage the active participation of representatives of the domestic labor market. Based on the results of the work, significant effective methods for motivating the work of personnel are identified, based on an individual approach.

**Key words:** motivation, staff, motive, incentive, activity, leader, employee.

В современных условиях быстрого изменения рыночной среды именно персонал зачастую становится решающим фактором, и обеспечивает предприятию успешное, долгосрочное функционирование и хорошую репутацию. На текущем этапе развития экономики чрезвычайно важным становится творческое, продуктивное, интеллектуальное отношение работника, направленное на достижение высоких показателей деятельности предприятия. Мотивация персонала выступает как один из основных инструментов управления персоналом, который в свою очередь занимает достаточно высокое звено в эффективном функционировании предприятия, поэтому существует необходимость постоянного внедрения на предприятиях новых подходов к определению вида мотивационного механизма.

Проблему мотивации персонала рассмотрели в научных исследованиях менеджеры, экономисты и другие специалисты, такие как: Вербицкая С., Каграманова Т., Казначеева М., Лукьянова Н., Маценко К., Нагорная Е., Чернова Н., Орлов А., Павлов В., Лисица Д., Тузова А., Шапиро С. и др.

Для того, чтобы отечественные предприятия были как можно более конкурентными на рынке, необходимо все время приспосабливаться к изменениям, происходящим в глобальной экономике, поэтому прежде всего необходимо привлекать на отечественные предприятия новейшие методы управления персоналом ориентируясь на опыт зарубежных разработок.

Целью этой статьи является определение актуальных видов мотивации персонала; обоснование необходимости теоретического изучения новых видов

мотивации персонала и дальнейшее практическое их применение на предприятиях.

Основная цель управления персоналом состоит в том, чтобы добиться отождествления индивидуальных целей каждого работника с целями организации.

В целом трудовая деятельность членов общества подвергается воздействию различных факторов, как внутреннего, так и внешнего характера. Внутренними побудительными факторами являются потребности и интересы, желания и стремления, ценности и ценностные ориентации, идеалы, мотивы и стимулы. Все они являются структурными элементами сложного социального процесса мотивации трудовой деятельности. А формирование этих внутренних побудительных сил трудового поведения представляет собой суть процесса мотивации трудовой деятельности [1, 119].

В экономической литературе мотив трактуется по-разному. Чаще всего ученые понимают мотив как осознанное побуждение лица к действию с целью удовлетворить свои потребности. Во времена административно-командной экономики вопрос мотивации персонала изучался преимущественно социологами и психологами. Решение проблем мотивации в значительной мере было формальным и основывалось только на сознании работников [3, 34]. Такое отношение привело к снижению уровня инициативы и равнодушию работающих. Главными мотивирующими факторами и сейчас остаются уровень заработной платы и возможность карьерного роста.

Среди нематериальных стимулов для работников на первое место выходит социальный пакет с обязательной медицинской страховкой, участие в тренингах, компенсация за питание, оплата транспортных расходов и мобильной связи.

Современным менеджерам необходимо искать методы поощрения персонала к деятельности не только ради доходов, но и для удовольствия, самоактуализации и реализации собственного трудового и творческого потенциалов. Самореализация работника наступает тогда, когда цели четко

сформированы и произведена тактика по их достижению. Большое значение при этом играют профессиональные и квалификационные качества человека (успеваемость, работоспособность, интеллектуальная составляющая, опыт и стаж работы), а также самовосприятие, самооценка и постоянная работа над собой [2, 201].

Не существует простой теории, которая могла бы дать полное объяснение индивидуальным потребностям человека. Поведение определяется направленностью личности, ее способностями, типом характера, темпераментом. Центральное место в теории мотивации занимает понятие «мотив». Мотив - это импульс и причина человеческой активности. Он включает в себя потребности, ожидания, стимулы и оценки. Мотивы отличаются по своей силе и значимости для человека. Как правило, для каждого вида деятельности или поведения можно выделить наиболее сильный и значимый мотив. Для одного человека главным в работе будет заработок, для другого - карьера, еще для кого-то - приятная атмосфера и возможность общения в коллективе [7, 126].

Мотивация в личностном контексте - это совокупность побуждений, которая вызывает активность человека и определяет ее направленность. Мотивация в управленческом смысле - это способ формирования мотивов работника к определенным действиям [4,86].

Важным компонентом мотивации работников является эффективно организованная система информирования персонала. Информирование работников по широкому кругу производственных и социальных вопросов, связанных с работой в компании, - эффективный инструмент повышения их активности, удовлетворенности работой и заинтересованности в конечных результатах [5, 151].

На предприятии система мотивации должна брать за основу индивидуальный подход к каждому работнику. Ведь, единого для всего персонала набора мотивационных факторов не должно быть, поскольку мотивация всегда индивидуальна [3, 32].

Главным элементом в формировании системы мотивации на каждом предприятии является учет реальных отношений между работниками и обстоятельств, сложившихся в рамках определенного учреждения. Внимание руководства к работникам, вера в своих сотрудников, в их способности и возможности является одним из важных мотивационных факторов в деятельности персонала. Важную роль играют и влияние материально-денежных факторов на эффективность труда работников, особенно рабочих, непосредственно занятых в производственном процессе [1, 120].

Важным условием действительного влияния мотивационных факторов на поведение персонала является предположение, что именно активность приведет к удовлетворению определенной потребности. Если прилагаемые усилия будут слишком высокими или наоборот - мотивационный эффект к трудовой активности исчезнет. К труду человека может побудить несколько мотивов одновременно, один из них может быть ведущим, доминирующим, а другие - выполнять вспомогательные роли как дополнительные стимуляторы [2, 201].

Все внешние факторы влияния на трудовую активность работников можно разделить на две группы. Первая должна включать материальные и нематериальные стимулы, то есть все составляющие компенсационного пакета. Вторую группу образуют организационные мотивировочные факторы [6, 92].

Итак, процесс мотивации работников играет одну из важнейших ролей в повышении активности персонала предприятия. Поскольку с помощью различных мотиваторов можно побудить людей к эффективной и продуктивной работе и, тем самым, повышать эффективность деятельности предприятия.

С целью повышения эффективности мотивационных мероприятий руководителям предприятий необходимо соблюдать определенные правила: развивать и поддерживать чувство самоуважения у работников, предоставлять им больше возможностей ощущения самостоятельности и контроля ситуации, поощрения за достижения промежуточных целей, проявление постоянного внимания со стороны руководства, поддержание разумной внутренней конкуренции и предоставления возможности сотрудникам почувствовать себя

победителями. Важно также проявлять интерес к внешним интересам и хобби, научить подчиненных измерять уровень успешности проведенной работы, усиливать взаимодействие в коллективе и мотивировать знаниями, регулярно проверять удовлетворенность персонала своей работой, проводить неформальные беседы и открытые встречи, наладить сбор отзывов и предложений.

Руководству необходимо понимать, что именно заставляет людей работать, в чем они нуждаются и почему выбирают тот или иной способ действий.

Таким образом, мотивация деятельности, несмотря на разнообразие способов, является одним из главных методов управления персоналом, побуждает работников на достижение целей, которые стоят перед ними и предприятием. Развитие рыночных отношений в нашей стране заставляет руководителей менять существующие методы и формы хозяйствования во всех сферах современного менеджмента и, в первую очередь, при мотивации труда персонала. Эти изменения должны базироваться на существующих потребностях работников, которые не ограничиваются только материальной составляющей, а представлены во всем многообразии. Задача хорошего руководителя - умело сочетать энтузиазм сотрудников и достойное вознаграждение.

#### **Библиографический список:**

1. Вербицкая С.Л. Актуальная мотивация ответственного персонала организации // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2014. – № 3 (113). – С. 118-121.
2. Каграманова Т.И., Казначеева М.Г. Мотивация персонала как актуальная проблема современности // Мир науки, культуры, образования. 2016. № 3 (58). С. 200-202.
3. Лукьянова Н. А. Мотивационный менеджмент: учеб. пособ. – Томск : Изд-во Томского политехнического университета, 2011. – 106 с.

4. Маценко К.И., Нагорная Е.А., Чернова Н.А. Мотивация персонала как актуальная проблема управления // Современное государство: проблемы социально-экономического развития. Саратов: Центр профессионального менеджмента "Академия Бизнеса", 2013. С. 86.
5. Орлов А.Е., Павлов В.В., Лисица Д.Н. Анализ применимости актуальных методов воздействия на мотивацию трудовой деятельности персонала // Система управления качеством организации работы с персоналом лечебных учреждений. Самара: ООО ПК «ДСМ», 2014. С. 144-167.
6. Тузова А. А. Мотивация трудовой деятельности / А. А. Тузова: Учебное пособие. – М.: МИЭМП, 2006. – 120 с.
7. Шапиро С. А. Мотивация и стимулирование персонала. М.: Гросс Медиа, 2005. - 224 с.