

УДК 331.101.38

МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Курдюкова А.С.

магистрант,

Мордовский государственный университет им. Н. П. Огарёва,

Саранск, Россия

Аннотация

В статье рассматриваются такие термины, как «мотивация» и «методы мотивации персонала». Приведены основные стимулирующие факторы, направленные на побуждение работников к осуществлению труда, основное назначение мотивации, место и роль руководителя в процессе формирования мотивации работников. Результатом исследования выступает определение наиболее эффективных методов при формировании у работников мотивации к трудовой деятельности.

Ключевые слова: мотивация, стимул, экономические методы, организационно-административные методы, социально-психологические методы, управление персоналом, стимулирование, материальные и нематериальные стимулы, эффективность труда, кадровый потенциал, управление компанией.

STAFF MOTIVATION METHODS

Kurdyukova A.S.

undergraduate student,

Mordovian State University N.P. Ogaryova,

Saransk, Russia

Annotation

The article discusses such terms as “motivation” and “methods of personnel motivation”. The main stimulating factors aimed at encouraging employees to work, the main purpose of motivation, the place and role of the leader in the process of formation of employee motivation are given. The result of the study is the determination of the most effective methods in the formation of workers' motivation to work.

Keywords

motivation, incentive, economic methods, organizational and administrative methods, socio-psychological methods, personnel management, incentives, tangible and intangible incentives, labor efficiency, human resources, company management.

Для существования любой компании необходим в первую очередь персонал, составляющий ее кадровый ресурс. Однако, для того, чтобы такая компания просуществовала на рынке длительное время, приносила прибыль и, в целом, была конкурентоспособной, первостепенная задача ее руководства состоит в максимальной реализации потенциала каждого отдельно взятого сотрудника.

Так, вся деятельность предприятия складывается из совершаемых поступков и принимаемых решений сотрудника, обусловленных конкретными мотивами. Соответственно, в целях повышения результативности таких поступков и решений требуется их изучение, оценка и управление. В этом и проявляется основное назначение мотивации, являющейся основным причинным фактором поведения [1, 8]. Таким образом, проанализировав, что движет конкретным работником, можно разработать действенную систему методов управления всей организацией.

Так, под мотивацией как функцией управления понимается совокупность внешних и внутренних условий, побуждающих человека осуществлять действия, направленные на достижение поставленных целей.

Под методом управления следует понимать совокупность управленческих приемов и способов воздействия на трудовой коллектив для достижения целей управления компанией.

Традиционно выделяют три группы методов управления: организационно-административные, экономические и социально-психологические.

К организационно-административным относят: организационное и распорядительное воздействие, дисциплинарная, административная и материальная ответственность, взыскания. Соответственно, базой таких методов выступают власть, дисциплина, взыскания, а также ориентация на такие мотивы поведения, как осознанная необходимость дисциплины труда, чувство долга, стремление человека трудиться в определенной организации и т. д.

У таких методов прямой характер воздействия: любой принятый руководством акт подлежит обязательному исполнению для всех сотрудников компании независимо от занимаемой ими должности [2, 54]. Например, правила трудового распорядка или устав распространяет свое действие на каждого трудящегося компании. Основное преимущество таких методов заключено в непрерывном росте уровня регламентации управления. Однако такой вид мотивации имеет существенные недостатки [3, 83]. При наличии большого числа документации на предприятии часто происходят коллизии между действующими актами, распространены расплывчатые приказы с констатацией проблемы, но без указания четких мероприятий по ее разрешению, наличествуют «типовые уставы» представляющие собой общие положения, не учитывающие особенностей конкретной организации и т.п.

Группа экономических методов или материальное стимулирование, в свою очередь, подразделяется на денежное и неденежное [4, 11]. Так, к денежным способам мотивации персонала относят:

1) заработную плату, являющуюся минимальной обязательной формой денежного вознаграждения персонала, основой стимулирования эффективности труда работника, одной из главных инструментов воздействия на него.

2) надбавки (доплаты), премии – являющиеся материальным поощрением работника за высокие результаты труда, его опыт и знания, инициативность и зависящие от трудового стажа, личных заслуг, за работу в ночное время, в праздничные дни, сверхурочно, за выполнение дополнительных обязанностей, совмещение профессий, тяжелые условия труда и т.д. В некоторых случаях, за ненадлежащее исполнение сотрудником своих полномочий руководитель вправе лишить его таких выплат, что также мотивирует работника к добросовестному труду.

3) участие в прибыли организации в прямой форме подразумевает зависимость размера денежного вознаграждения от текущих прибылей (или право на долю прибыли). Таким образом, создается заинтересованность работника в достижении целей организации, формируется связь индивидуального результата конкретного сотрудника с результатами деятельности компании в целом.

4) участие в акционерном капитале, где связь между успехами организации и дополнительными денежными доходами работника напрямую проявляется через дивиденды по акциям.

5) иные плановые и единовременные платежи, например, материальная помощь, выплачиваемая трудящемуся в связи со смертью близкого родственника.

К неденежным способам мотивации персонала относят:

1) предоставление возможности бесплатного использования мобильной связи и транспорта путем предоставления рабочего телефона и служебного автомобиля;

2) предоставление питания, медицинского обслуживания, различных путевок и абонементов своим работникам;

3) проведение или обеспечение участия в профессиональных конкурсах, розыгрышей призов и т.д.

С помощью социально-психологических или нематериальных методов происходит формирование ценностных установок персонала, норм их поведения в компании, осуществление морального стимулирования, создание благоприятного психологического климата в организации [5, 21]. Таким образом, у этой группы методов нет ориентации на использование денежных средств или вознаграждений в материально – вещественной форме, ими предусматриваются психологические особенности коллектива в целом и конкретных работников внутри него.

Необходимо отметить, что верно разработанная материальная часть системы мотивации служит основой всей программы, так как именно благодаря ей происходит привлечение в компанию большинства сотрудников, ведь при выборе места работы человек, прежде всего, ориентируется на уровень заработной платы, предлагаемый той или иной организацией. Только у материально обеспеченных работников производительность труда будет зависеть от нематериальных методов стимулирования их трудовой деятельности [6, 91]. То есть, данные способы мотивации являются вторичными по отношению к материальным.

Каждая компания по-своему уникальна, соответственно, на практике разработано великое множество нематериальных стимулов, благодаря которым происходит повышение результативности труда работника [7, 31]. Так, наиболее распространенными являются:

- 1) благодарность начальства, выраженная как устно, так и письменно, публично в виде грамот, благодарственных писем, дипломов, стендов и т.д.;
- 2) предоставление возможности повышения квалификации, а также стажировки и командировки, оплаченные компанией;
- 3) предоставление гибкого или свободного графика работы своим работникам;
- 4) предоставление работникам участия в принятии стратегических решений, возможности внесения своих предложений по улучшению своей трудовой деятельности, по дальнейшему развитию компании;
- 5) передача полномочий и делегирование полномочий;
- 6) предоставление своим сотрудникам свободного доступа к информации, необходимой для успешной реализации ими своих полномочий и т.д.

В современных условиях быстрого развития рынка труда многие способы теряют свою актуальность, например, для многих работников похвала со стороны начальства уже не является достаточным стимулом к повышению результативности своей трудовой деятельности.

Данный перечень является открытым, каждый руководитель сам принимает решение о применении того или иного способа нематериальной мотивации своих работников исходя из целей и задач, стоящих перед организацией, ее кадрового потенциала.

Обычно, наиболее эффективными способами мотивации работники называют денежные поощрения, бесплатное обучение, тренинги и штрафы [8, 31].

Между материальными и нематериальными стимулами имеется тесная взаимосвязь [9, 47]. Например, размер заработной платы зачастую влияет на самооценку работника, отношение к нему со стороны окружающих, процесс самоутверждения, то есть выступает как стимул социальный, моральный.

Соответственно, материальные и нематериальные стимулы призваны взаимно дополнять и обогащать друг друга.

Резюмируя вышесказанное, можно сделать вывод, что в настоящее время разработано большое количество методов мотивации трудовой деятельности. При их умелом использовании можно с лёгкостью заинтересовать работников на достижение высокого результата, тем самым преодолев их пассивное отношение к будущему компании. Мы уже выяснили, что все методы имеют свои достоинства и недостатки и, в большинстве своём, малоэффективны в отрыве друг от друга. Следовательно, руководитель сможет добиться высокой эффективности труда среди своих работников только при грамотном сочетании существующих методов мотивации трудовой деятельности как в кадровой, так и управленческой политике предприятия.

Библиографический список:

1. Веснин В. Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / В.Р. Веснин. — М.: Проспект, 2015. — 688 с.
2. Данилюк А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учеб. пособие / А.А. Данилюк. — Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2017. — 304 с.
3. Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности / А.П. Егоршин. — М.: ИНФРА, 2018. — 463 с.
4. Занюк С.С. Психология мотивации: Теория и практика мотивирования. Мотивационный тренинг / С.С. Занюк. — М.: Эльга - Н: Ника-Центр, 2015. — 352 с.
5. Литвинюк А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: учеб. пособие / А.А. Литвинюк., С.Ж. Гончарова, В.В. Данилочкина. — М.: Юрайт, 2015. — 398 с.

6. Рассадин В.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала / В.В. Рассадин // Труд и социальные отношения. — 2008. — № 3. — С.53-59.
7. Хоуден Дж. Искусство вовлечения: как максимально полно раскрыть потенциал своих сотрудников / Дж. Хоуден. — М.: Эксмо, 2014. — 304 с.
8. Чекмарев О. П. Мотивация и стимулирование труда: учебно-методическое пособие / О.П. Чекмарев. — СПб: СПбГАУ, 2013. — 59 с.
9. Эггерт М. Мотивация. Что заставляет выкладываться на работе / М. Эггерт. — М.: ГИППО, 2010. — 78 с.

Оригинальность 81%