

Орлов Алексей Сергеевич

Магистрант

Направление: Менеджмент

Магистерская программа: Информационный менеджмент

Трудовая мотивация персонала

Актуальность. Особую актуальность на современном этапе экономического развития имеет проблема мотивации персонала. Это объясняется тем, что устойчивое развитие, результативность деятельности организации и уровень мотивации персонала коррелированы. Важнейшим фактором успешного развития современной организации является совершенствование мотивационных механизмов. В статье рассмотрены методы мотивации. По результатам исследования сформулирован вывод о необходимости применения комплексного подхода в управлении трудовой мотивацией, предполагающего применение различных мотивационных методов с учетом ситуации и характеристик персонала.

Ключевые слова: мотивация, производительность труда, персонал, организация

Основным движущим фактором в организации, является мотивация трудовой деятельности сотрудников. Основной мотивирующей силой, является отношение руководителей к своим подчиненным.

Степень научной разработанности темы исследования. Проблемам мотивации труда в целях повышения эффективности производства посвящены многочисленные научные труды отечественных и зарубежных экономистов, социальных психологов и других специалистов в сфере человеческой деятельности. Эти труды внесли большой вклад в теорию и практику социально-экономических отношений, исследования различных систем побуждения работников к деятельности. Общетеоретические и практические

аспекты состояния и развития системы управления персоналом мотивации труда нашли свое отражение в трудах: Б.С. Батыгина, Н.Н. Вересова, В.Р. Веснина, О.С. Виханского, Б.М. Генкина, И.Ф. Девятко, В.В. Дятлова, А.П. Егоршина, П.В. Журавлева, А.В. Морозова, А.И. Наумова, И.А. Огонясяна, Ю.Г. Одегова, И.П. Пономарева, В.В. Травина, Э.А. Уткина и др. Но, несмотря на определенные достижения в области разработки теоретических моделей, результаты исследования специфики трудовой мотивации персонала российских предприятий, пока не полностью отвечают современным требованиям.

В современной экономике мотивация трудовой деятельности сотрудников, плюс заработная плата, являются основными движущими моментами. В настоящее время, данную проблему по системе мотивации трудовой деятельности можно рассматривать по двум факторам, таким как экономические факторы и социальные факторы. Экономический фактор – это заработная плата, которая стимулирует развитие производства и увеличивает ее результат. Социальный фактор – это гарантия улучшения жизни людей, а также ее взаимосвязь с экономическим фактором [2].

Таким образом, результаты проведенного исследования позволяют сделать вывод о том, что в современных организациях успешное воздействие на мотивацию персонала занимает важное место в системе управления и должно основываться на комплексном подходе. Эффективно функционирующая система мотивации способствует развитию человеческого потенциала, достижению стратегических целей, повышению конкурентоспособности и обеспечению устойчивого развития организации.

Системы мотивации трудовой деятельности за последние годы претерпели большие изменения, высшие потребности заменились на низшие потребности, кроме того, мотивация преобразовалась в типологические изменения.

В общем случае понятие «мотивация» определяется как методы воздействия на людей с целью получения желаемого результата.

Если рассматривать труд, как фактор производства и трудового потенциала, то можно понять, что данные факторы являются главными в деятельности организации, и в тоже время являются самыми не стабильными. Трудовая деятельность – осознанная, признанная целесообразной деятельность человека, для выполнения которой требуется прикладывать усилия. Посредством трудовой деятельности человек видоизменяет предметы природы и приспособливает их для удовлетворения своих потребностей.

Одной из мотивационных методик считается система оплаты труда. В современной России заработная плата считается стимулирующим фактором трудовой деятельности сотрудников, при котором человек ищет себе работу, а оплата труда влияет на его эффективную деятельность. Необходимо подталкивать сотрудников к работе и экономии, соответственно к выполнению трудовых обязательств на должном уровне.

Существует множество способов мотивации систем трудовой деятельности, также с каждым разом возникает множество новых теорий, которые в последствии компании берут на вооружение для удержания своих сотрудников. Все эти методы мотивации хороши по-своему. Сотрудники – это обычные люди, у которых своя психология восприятия того или иного факта, соответственно руководителям необходимо обращать внимание к каким методам необходимо воспользоваться для своих подчиненных.

Система мотивации труда признана обеспечивать адекватную мотивацию работника к труду в организации и к кругу своих профессиональных задач.

Система мотивации персонала – комплекс мероприятий, стимулирующих персонал не только к работе, за которую платят деньги, но прежде всего к особой старательности и активному желанию работать именно в этой организации, к получению высоких и высочайших результатов в своей деятельности, к лояльности по отношению к руководству [3].

Наибольшую актуальность для России приобретает вопрос современных систем мотивации трудовой деятельности. На данный момент приоритеты

материального вознаграждения также важны, как и нематериальные мотивации при выборе места работы.

Эти стимулы можно разделить на два вида:

1. Материальные мотивации труда:

- оклад и соответствие сложности работы;
- белая зарплата;
- разнообразные надбавки;
- премии, которые можно заработать;
- и т. д.

Применение смешанной системы оплаты труда в некоторых организациях может быть не плохим стимулом материальной мотивации. Поэтому, правильное стимулирование невозможно без учета трудовых мотиваций работников, а система стимулирования должна быть гибкой, легко меняющейся по отношению к разным категориям персонала.

2. Нематериальные мотивации труда:

- создание комфортных условий труда;
- социальная поддержка;
- корпоративный досуг;
- обучение работников (повышение квалификации);
- комбинированный режим работы (плавающий график, дистанционная работа);
- моральное стимулирование (подарки от компании, доска почета);
- деление рабочего задания между несколькими сотрудниками;
- корпоративные мероприятия, праздники;
- оплачиваемый отпуск;
- дистанционная работа;
- поездки, оплачиваемые организацией;
- возможность учиться детям работников в данной организации в своей же компании;
- оплата обедов;

– возможность самостоятельного принятия решения в работе.

Как можно заметить, что не материальная мотивация является мощнейшим стимулом в трудовой деятельности [1].

Но, к сожалению, некоторые мотивации, которые действуют в России организациях имеют некоторые недостатки:

1. Нет достаточной гибкости и мотивационного эффекта в системах оплаты труда и их формах, что не приводит к повышению производительности труда.

2. Нет стимуляции к повышению квалификации, а также рациональному использованию тех ресурсов, которые находятся на рабочем месте.

3. Большое различие между заработной платой и производительностью, что главным образом отрицательно влияет на стимулирующую функцию.

Для того, чтобы был желаемый эффект от применяемых мотиваций к персоналу, нужно периодически оценивать их эффективность.

Максимальная объективность, анализируемая при системе мотивации, должна сохраняться в особенности, когда оценивается стимулирование результатов труда каждого сотрудника. Необходимо учитывать вложение каждого сотрудника в работу предприятия, и сделать вывод по каждому личному достижению применяемую к успехам компании.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что необходимо ставить долгосрочные цели и ориентироваться на ценность традиции, для того чтобы повысить мотивацию работы.

Литература

1. Гагарина С.Н., Еськова Е.С. Мотивация персонала организация в условиях цифровой трансформации // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2021. № 6-1 (57).

2. Чаусов Н.Н., Сергеев Д.В., Чаусов Н.Ю. Применение рейтинговой системы оплаты труда на малых предприятиях // Российский экономический интернет-журнал. 2019. № 4.

3. Чаусов Н.Ю., Гагарина С.Н., Чаусов Н.Н. Введение в стратегическое управление активным долголетием: теория, методология, практика. Калуга: ФБГОУ ВПО "Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского", 2020.

© Бюллетень магистранта 2023 год № 1