

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

*А.И. Кривецкая, В.А. Антоненко, 2 курс
Научный руководитель – Г.В. Колосов, старший преподаватель
Полесский государственный университет*

Как известно, главным побудительным мотивом трудовой деятельности является стремление к удовлетворению потребностей, необходимых для жизнедеятельности человека, как биологического, так и социального существа. Особое место в формировании социальных мотивационных установок занимают организации, объединяющие людей для целей трудовой деятельности и подчиняющие эту деятельность достижению определенных конечных результатов [5].

Под мотивацией персонала следует понимать совокупность различных способов и методов, направленные на повышение производительности труда. Мотивация труда персонала является ключевым направлением кадровой политики любого предприятия, но она должна осуществляться в соответствии со стратегическими целями организации, особенностями корпоративной культуры, долгосрочными планами развития предприятия. Также, подбирая методы стимулирования различных категорий сотрудников необходимо учитывать влияние этих индивидуальных операций на всю команду в целом [1].

На сегодняшний день принято выделять две группы способов стимулирования труда:

- Материальные (экономические);
- Моральные (нематериальные, неэкономические).

Что касается материального стимулирования можно сказать, что оно включает в себя все виды денежных выплат, а также все формы материального неденежного стимулирования, предусматриваемые организацией.

Если говорить о моральном (нематериальном) стимулировании, то можно выделить следующие виды:

1. Социально-психологическое, которое включает в себя общественное признание и повышение престижа.
2. Творческое, предусматривающее повышение квалификации в виде стажировок, командировки.
3. Свободное время, включающее в себя дополнительные отпуска и/или гибкий график работы [2].

На данный момент двумя самыми популярными методами стимулирования персонала являются материальный и нематериальный методы [3, 107].

Материальный метод стимулирования в свою очередь можно разделить на два вида: денежный и неденежный.

Денежное стимулирование представляет собой разнообразные денежные выплаты. К ним можно отнести премии и надбавки, оплата страховок (медицинские и социальные), повышенная оплата за вредность производства. Вышеперечисленные денежные выплаты чаще всего встречаются на территории Республики Беларусь. В зарубежном опыте можно встретить денежные выплаты по различным жизненным ситуациям (день рождения, свадьба, юбилей) и чрезвычайным ситуациям (смерть близкого, пожар), компенсация затрат сотрудников на проезд до места работы. Самым «интересным» и на данный момент актуальным поощрением можно назвать поощрение за здоровый образ жизни.

К неденежной мотивации можно отнести выдачу бесплатных или частично оплаченных путевок для служащих, предоставление скидок при приобретении продуктов собственного производства, бесплатные билеты на посещение культурно-массовых мероприятий.

Нематериальный метод стимулирования персонала можно разделить на несколько видов:

1. Похвала от администрации. Человек по своей природе, услышав похвалу стремиться в дальнейшем выполнять работу на том же уровне или улучшать ее качество.

2. Продвижение по карьерной лестнице. Данный вид мотивации имеет как положительную, так и отрицательную сторону. К положительной можно отнести безусловную мотивацию к наращиванию своего уровня работы. К отрицательной – конкурентная борьба внутри коллектива.

3. Особое внимание в любой организации нужно уделить сплочению коллектива. Проведение корпоративных мероприятий способствует появлению дружеских отношений между сотрудниками.

4. Имидж. Имидж организации способен привлекать не только клиентов, но и делать престижной работу в данной организации, что и является отличной мотивацией [4,178].

5. Быть услышанным. Если у персонала есть возможность высказать свое мнение и быть услышанным руководством, то это благоприятно сказывается на предприятии в целом.

Исходя из всего вышеперечисленного можно сделать вывод, что эффективная работа организации напрямую зависит от того, насколько сильно замотивированы её сотрудники. Однако сложно конкретно сказать, какая схема мотивации даст наилучший результат в том или ином случае, так как это тонкая и сложная работа, требующая от руководителя достаточного объёма навыков и знаний в области управления.

Список использованных источников

1. Вдовиченко Д.В. Эффективные методы мотивации персонала // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2016. № 3 [Электронный ресурс]. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2016/03/11122> (дата обращения: 19.03.20).

2. Вознаграждение (стимулирование). Основные принципы стимулирования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.searchinform.ru>. – Дата доступа: 19.03.2020.

3. Евплова Е. Е. К вопросу о материальной и нематериальной мотивации. / Е.Е. Евплова // Перспективы науки и образования. – 2013. – №2. С. 104 – 108.

4. Жернакова М. Б., Румянцева И. А. Деловое общение: учебник и практикум для СПО / М. Б. Жернакова, И. А. Румянцева – М.: Издательство Юрайт, 2018. – 370 с.

5. Свиридова Т. А., Вобликова А. С. Мотивация персонала как важнейший фактор повышения конкурентоспособности организации // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 2. – С. 536–540. – Режим доступа: <http://e-koncept.ru/2016/46126.htm>. – Дата доступа: 19.03.2020.