

СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕНДЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

**Тихоновская Юлия Олеговна, ассистент,
Громадский Александр Иванович, студент
Полесский государственный университет**

Tikhonovskaya Yulia Olegovna, assistant, tihonovskaia.u@polessu.by
Gromadsky Alexander Ivanovich, student, gramadskisanka@mail.ru
Polessky State University

Аннотация. В Республике Беларусь присутствуют проблемы в практике использования мотивационных факторов в организации. Исследования показывают, что достойная заработная плата – это важный, но единственный мотивирующий фактор. На сегодняшний день актуально сделать все необходимое, чтобы положительно повлиять на внутреннюю мотивацию и максимально предотвратить факторы демотивации.

Ключевые слова: труд, управление персоналом, мотивация, оплата труда, корпоративная культура, стимулирование.

Управление персоналом — одна из главных составляющих менеджмента, от которой зависит на сколько эффективно будет функционировать предприятие.

«Кадры решают все», однако мотивация этих кадров позволяет добиться гораздо большего [1].

Человек устроен так, что мотивация ему нужна всегда: на работе, дома, в школе, в университете. Люди не привыкли действовать просто так, они хотят понимания, что им за это будет, какой бонус они получат.

Основу методов управления мотивацией составляют управленческие воздействия. По характеру влияния на поведение людей все воздействия можно разделить на две группы:

1. группа – определяет пассивные воздействия, непосредственно не оказывающее влияние на работников, а созданные в виде условий регулирующих поведение в коллективе (нормы, правила, поведение и т.д.);



Рисунок 1. – Классификация методов мотивации

Примечание – Источник: [2]

2. группа – активные воздействия на конкретных сотрудников и коллектив в целом. На рисунке 1 представлена классификация методов мотивации.

Экономические методы мотивации основываются на том, что люди в результате их применения получают определенные выгоды (прямые или косвенные), повышающие их благосостояние.

Формами прямой экономической мотивации являются:

- основная оплата труда;
- дополнительная оплата труда;
- вознаграждение;
- премия;
- различные виды выплат (например, оплата проезда к месту работы и по городу; прогрессивные выплаты за выслугу лет);
- выплаты нескольких должностных окладов (при выходе работника на пенсию и т.д.).

Мотивационному механизму оплаты труда отводится большая роль, но постоянное повышение уровня оплаты труда не способствует как поддержанию трудовой активности на должном уровне, так и росту производительности труда. Применение этого метода может быть полезным для достижения кратковременных подъемов производительности труда. [2, с. 679].

Косвенная экономическая мотивация:

- предоставление в пользование служебного автомобиля;
- пользование социальными учреждениями организации;

- пользование домами отдыха, детскими оздоровительными лагерями (для детей сотрудников) по льготным путевкам;
- предоставление на льготных условиях мест в детских дошкольных– учреждениях;
- приобретение продукции, производимой организацией, по ценам ниже отпускной и т.д.

К организационным методам мотивации можно отнести:

- мотивацию целями (интересные цели);
- мотивацию обогащением содержания работы (предоставление интересной, разнообразной и социально значимой работы, с широкими перспективами профессионального и должностного роста, повышающими самостоятельность и ответственность работника);
- мотивацию участием в делах фирмы (предоставление работникам права голоса при решении ряда проблем, вовлечение их в процесс коллективного творчества, реальное делегирование им прав и ответственности).

Морально-психологические методы стимулирования включают следующие элементы:

1. создание условий, при которых люди испытывали бы профессиональную гордость за причастность к порученной работе, личную ответственность за ее результаты.

2. присутствие вызова, обеспечение возможности каждому на своем рабочем месте показать свои способности, лучше справиться с заданием, ощутить собственную значимость. Для этого задание должно содержать известную долю риска, но и шанс добиться успеха.

3. признание авторства результата. Например, отличившиеся работники могут получать право подписывать документы, в разработке которых они принимали участие.

4. высокая оценка, которая может быть личной и публичной. Суть личной оценки состоит в том, что особо отличившиеся работники упоминаются в специальных докладах руководству организации, представляются ему, персонально поздравляются администрацией по случаю праздников и семейных дат [2, с. 681].

Публичная оценка предполагает возможность объявления благодарности, награждения ценными подарками, почетными грамотами, нагрудными значками, занесения в Книгу почета и на Доску почета, присвоения почетных званий, званий лучших по профессии и прочее.

В современном менеджменте все больше внимания уделяется корпоративной культуре предприятия как одному из важнейших мотивационных стимулов персонала.

Корпоративная (организационная) культура – это совокупность идей, взглядов, ценностей, разделяемых всеми членами одной организации, которая задает людям ориентиры их поведения и действий. На ее формирование влияет несколько факторов. Как правило, именно характер и взгляды директора предприятия определяют стиль отношений между сотрудниками. В организационной культуре руководство предприятия больше всего интересуется механизмом ее влияния на поведение и работу членов организации [3, с.15].

Исследования в области менеджмента показывают, что фирмы с ярко выраженной организационной культурой достигают впечатляющих результатов в области использования человеческих ресурсов. Важнейшая задача менеджера –

управлять процессом мотивации таким образом, чтобы его поведение способствовало достижению целей организации.

Люди, трудящиеся в современных организациях, обычно гораздо более образованны и обеспечены, чем в прошлом, поэтому мотивы их трудовой деятельности более сложны и трудны для воздействия. Не существует единого рецепта выработки механизма эффективной мотивации работников к труду.

Эффективность мотивации, как и другие проблемы в управленческой деятельности, всегда связана с конкретной ситуацией. Перечисленные организационные и морально-психологические методы мотивируют неодинаково в зависимости от времени пребывания в должности, но спустя некоторое время ни один из них не обеспечивает мотивацию в должной мере, поэтому удовлетворенность работой падает.

Для построения систем мотивации, пригодных для практического использования руководителями, можно предложить следующие элементы:

- материальное стимулирование;
- карьерный и профессиональный рост;
- признание достижений;
- оптимизация корпоративной культуры [3, с. 22].

Система мотивации персонала может быть основана на самых разнообразных методах, выбор которых зависит от проработанности системы стимулирования на предприятии, общей системы управления и особенностей деятельности самого предприятия. Наибольший вес среди форм мотивации имеет оклад и индивидуальная надбавка, а затем следуют различные виды премий, медицинское страхование, возможность получения кредитов и материальная помощь. Значимыми так же являются следующие мотивационные формы: хороший моральный климат в коллективе, карьера, хорошие условия труда, оплата путевок, социальные отпуска.

Список использованных источников

1. Душкина М.Р. Психология влияния в социальных коммуникациях и деловом общении: Учебник.- М.:Юрайт, 2019. – 228с.
2. Тихомирова О.Г. Перцептивные аспекты мотивации: методы воздействия на поведение потребителей и персонала // Фундаментальные исследования.- 2016. - №4. – Ч.3. – С.678-682.
3. Шекшня С. Эффективное управление персоналом современной организации // Управление персоналом. – 2013. – №4. – С.14-25.