

**МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК КЛЮЧЕВОЙ ФАКТОР
РАБОЧЕЙ АТМОСФЕРЫ В ОРГАНИЗАЦИИ****Виноградова Анастасия Александровна,
ассистент кафедры маркетинг и международного менеджмента,****Копать Анна Андреевна, студент,****Браим Анастасия Александровна, студент
Полесский государственный университет**

Vinogradova Anastasia Alexandrovna, Teaching assistant,

vinogradova.a@polessu.by,

Kopats Anna Andreevna, Student,

Braum Anastasia Alexandrovna, Student

Polesky State University

Аннотация. Статья посвящена мотивации персонала как ключевому фактору положительной рабочей атмосферы в коллективе. Авторами были изучены теоретические аспекты, проведено анкетирование и проанализированы данные об уровне мотивации персонала для достижения целей организации, сделаны выводы.

Ключевые слова: персонал, внутренняя и внешняя мотивация, факторы мотивации, методы повышения мотивации.

В настоящее время персоналу организации уделяется большое внимание, так как от его производительности зависят результаты работы организации и достижение поставленных перед ней целей.

Персонал является активным ресурсом организации и играет важную роль в ее функционировании; это группа людей, которые работают в организации или на предприятии и выполняют определенные задачи и обязанности. В состав персонала могут включать сотрудников различных уровней и специализаций, таких как менеджеры, специалисты, рабочие и т. д.

Эффективность работы организации или предприятия непосредственно зависит от рабочей атмосферы в коллективе, поэтому вопрос создания положительной (благоприятной) среды в трудовом коллективе и мотивации сотрудников на достижение единой цели является актуальным.

Положительная рабочая атмосфера – это состояние, когда в коллективе сочетается дружелюбие, взаимное уважение, поддержка и сотрудничество. В ней заключается комфорт и уверенность сотрудников, что позволяет им эффективно выполнять свои задачи. Это способствует повышению мотивации, продуктивности и удовлетворенности персонала, снижению конфликтов и стресса на рабочем месте.

Понимание содержания видов, факторов, проблем формирования и стимулирования мотивации, а также методов их решения может играть ключевую роль в организации соответствующих условий трудовой среды.

Под мотивацией персонала подразумевают процесс стимулирования и побуждения сотрудников к достижению высокой эффективности работы, а также

наилучшему выполнению поставленных задач. Согласно данным литературы, выделяют внутреннюю и внешнюю мотивацию.

Внутренняя мотивация основана на личных убеждениях, ценностях и интересах сотрудника. Она проявляется в стремлении к саморазвитию, достижению личных целей, удовлетворении творческих потребностей, ощущении собственной значимости и принадлежности к команде или организации.

Внешняя мотивация связана с внешними факторами и направлена на удовлетворение внешних потребностей сотрудника и стимулирует его к достижению определенных результатов.

Факторы мотивации персонала разнообразны и индивидуальны для каждого сотрудника и могут определяться материальным вознаграждением, признанием и похвалой, возможностью профессионального развития, работой в команде, справедливой системой вознаграждения, установкой четких и достижимых целей, предоставлением возможности самостоятельно принимать решения, созданием командного духа и коллаборации, лидерством и поддержкой руководителя, возможностью влиять на результаты работы и др. Для эффективной деятельности организации все эти факторы должны быть учтены при разработке системы мотивации.

Среди основных проблем формирования мотивации следует отметить высокую текучесть кадров; высокую конфликтность внутри коллектива и в отношении клиентов; низкий уровень трудовой дисциплины и межличностных коммуникаций; некачественный труд; низкую эффективность воздействия руководителей на подчиненных; сбои в производственном процессе; неудовлетворенность сотрудников работой; низкий профессиональный уровень персонала; безынициативность сотрудников; негативная оценка персоналом деятельности руководства; неудовлетворительный морально-психологический климат; нежелание сотрудников повышать свою квалификацию [1].

Для решения основных проблем повышения мотивации персонала в долгосрочной перспективе традиционно используются вознаграждения и поощрения за достижения и усилия сотрудников; создание возможностей для индивидуального роста и развития; улучшение качества менеджмента.

Обучение руководителей эффективным методам управления и коммуникации помогает создать поддерживающую и стимулирующую рабочую среду. Важное значение в поддержке и стимулировании сотрудников является установка ясных целей и определение конкретных и измеримых задач для сотрудников. Формулируемые цели должны быть достижимыми.

Кроме того, значимым является предоставление автономии и обеспечение контроля, наличие которых дает сотрудникам ощущение востребованности. Важно найти баланс между контролем и автономией, чтобы сотрудники чувствовали себя уверенными и способными принимать решения.

Ключевым моментом может стать создание положительной рабочей среды, включающей установление положительных отношений между коллегами, регулярные коммуникации и поддержка со стороны руководства, что помогает чувствовать себя ценными.

Регулярное обновление и анализ результатов воздействия различных методов на коллектив помогает организации адаптироваться к изменяющимся потребностям, сохранять высокую мотивацию персонала и добиться успеха в своей деятельности.

Руководитель организует среду совместно с сотрудниками и играет важную роль в мотивации персонала. Его внимательность к потребностям сотрудников, а также умение создать благоприятную рабочую атмосферу стимулирует персонал на эффективную работу.

Согласно литературным данным трудности формирования недостаточной мотивации у персонала могут быть связаны со следующими типичными ошибками руководителей:

неготовностью к взаимозаменяемости (руководитель должен уметь выполнить ту работу, которую он требует от других);

отсутствие воображения (он должен быть способным находить выход из непредвиденных обстоятельств и формировать четкие планы);

эгоизм (руководитель не должен присваивать всю славу и достижения от сделанной работы себе. Грамотный управленец всегда проследит, чтобы чести за проделанную работу удостоились все те, кто действительно ее заслужил. Это же должно происходить и в обратную сторону: если подчиненный допустил ошибку, руководитель обязан взять на себя часть его вины);

вероломство (руководители должны выполнять принятые на себя обязательства и держать свое слово);

авторитарность в управлении (для хорошей работы сотрудникам часто нужно осознание командности, единства, а также то, что их руководитель не только укажет, что делать, но и сам будет в этом участвовать) [2].

Предотвращение типичных ошибок руководителя способствует мотивации персонала в достижении успеха организации:

увеличение производительности (мотивированные сотрудники работают более эффективно и продуктивно, они чувствуют себя вовлеченными в работу и стремятся достичь лучших результатов);

улучшение качества работы (мотивированные сотрудники более ответственны и преданы своей работе, стремятся к выполнению задач на высоком уровне и достижению высоких стандартов качества);

снижение текучести кадров (сотрудники чувствуют себя ценными и удовлетворенными своей работой, что уменьшает вероятность их ухода из организации, позволяет снизить затраты на найм и обучение новых сотрудников);

улучшение клиентского сервиса (персонал обладает более высоким уровнем обслуживания клиентов, более дружелюбны, отзывчивы и готовы удовлетворить потребности клиентов);

снижение конфликтов и напряжения среди сотрудников, которые готовы к сотрудничеству и коммуникации, что способствует более гармоничной рабочей атмосфере;

привлечение и удержание талантов (талантливые сотрудники обычно ищут работу, где они могут быть мотивированы и развиваться профессионально).

Общепринято, что стимулирование и мотивация персонала на предприятии представляют собой единый процесс, который состоит из следующих элементов:

цель – то, к чему стремится организация – является ”фундаментом“ системы в любой компании;

стратегия и политика компании в данной сфере – где стратегия – определение перспективных целей и постановка срока для их достижения, а политика организации – образ действий, которые также направлены на это;

принципы;

технология формирования системы;
материальное и нематериальное стимулирование;
функции – делят на два вида: основные и специальные.

Стоит отметить, что функции довольно разнообразны и неодинаковы в различных компаниях, но есть и такие, которые являются основными для большинства предприятий: нормирование; планирование; организация; координация и регулирование; мотивация и стимулирование; контроль; учет; анализ.

К специальным можно отнести такие, как маркетинг, управление основным производством, управление персоналом и т.д. [3].

Вышеизложенное актуализирует вопрос изучения особенностей мотивации и формирования положительной рабочей среды в различных коллективах.

Нами было проведено единовременное социологическое исследования. В анкетировании приняло участие 49 человек.

Для проведения исследования нами была разработана специальная анкета, ориентированная на выявление основных вопросов формирования мотивации сотрудников. Анкетирование проводилось онлайн с использованием Google Forms.

По результатам проведенного исследования выявлено, что основным источником мотивации 80% опрошенных было материальное вознаграждение. Можно предположить, что существующая система оплаты труда в организации не соответствует ожиданиям сотрудников.

Среди значимых умений руководителя, указанных респондентами, были отмечены создание комфортной рабочей атмосферы (33,3% опрошенных) и оказание поддержки и помощи сотрудникам (33,3% опрошенных). 47,2% опрошенных отметили несправедливую систему вознаграждения в коллективе. Наличие баланса работы и личной жизни сотрудников указали только 44,4% опрошенных. Между тем, данный критерий в долгосрочной перспективе является наиболее действенным фактором повышения мотивации персонала.

Организация командных мероприятий и корпоративных событий (44,4%), достижение карьерных целей (12,2%), а также признание и похвала как источник мотивации (6,1%) были в числе факторов, способствующих формированию положительного коллективного микроклимата и мотивации сотрудников на эффективную деятельность. Ряд выявленных факторов в организации косвенно свидетельствует о наличии проблем в коллективе и отсутствии четких путей их решения.

Пилотный характер исследования выявил ряд моментов, которые могут быть использованы для дальнейшего развития направления изучаемого вопроса в полноформатном исследовании более репрезентативном по числу участников.

Таким образом, проведенное социологическое пилотное исследование выявило основные факторы, влияющие на мотивацию сотрудников, которые могут стать аспектами для улучшения системы управления с целью повышения мотивации и эффективности работы персонала.

Решением существующих проблем может быть анализ имеющихся возможностей для карьерного роста и развития сотрудников, разработка программы профессионального развития сотрудников с учетом особенностей предприятия, пересмотр существующей системы поощрения и признания в трудовом коллективе, в том числе через церемонию чествования сотрудников по результатам деятельности за год и поощрения по результатам деятельности за месяц ("Сотрудник месяца") на регулярной основе.

Результаты исследования могут быть полезны для руководителей и менеджеров, которые стремятся повысить мотивацию своих сотрудников и улучшить качество работы организации и персонала.

Список использованных источников

1. Яковенко, С.Н. Экономический анализ: учеб.-практ. пособие / С.Н. Яковенко, Н.В. Смолякова. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2017. – С. 179.
2. Концепция компетентного подхода в управлении персоналом : монография / А.Я. Кибанов [и др.]. – Москва : ИНФРА-М, 2020. – 156 с.
3. Ускова, М.С. Совершенствование мотивации персонала в банковской сфере / М.С. Ускова, М.В. Виниченко // Материалы Ивановских чтений. – 2017. – №2-2 (13). – С. 170 – 177.