DOI: 10.17117/na.2015.11.01.469

<http://ucom.ru/doc/na.2015.11.01.469.pdf>

Поступила (Received): 24.11.2015

Пронина С.Г. Особенности систем мотивации работников на российских предприятиях

Pronina S.G.
Features of motivation systems of employees at Russian enterprises

В данной статье рассмотрены особенности систем мотивации персонала и проблемы, которые возникают у руководства при применении этих систем. Подробно рассмотрены системы прямой и косвенной материальной мотивации, а также система нематериального стимулирования. Описаны системы мотивации, применяемые на российских предприятиях, выделены особенности, которые отличают их от зарубежных. Сделаны выводы относительно важности стимулирования персонала на предприятии

Ключевые слова: мотивация, система мотивации, стимулирование, поощрение

This article describes the features of motivation systems and the problems which arise during the application of these systems. The system of direct and indirect financial motivation and non-financial incentives are examined explicitly. The motivation systems which are used at Russian enterprises are described. The features which distinguish them from foreign systems are pointed. Conclusions regarding the importance of staff incentives at enterprise have been made

Key words: motivation, motivation system, stimulation, encouragement

Пронина Светлана Геннадьевна

Бакалавр

Рязанский государственный радиотехнический университет

г. Рязань, ул. Гагарина, 59/1

Pronina Svetlana Gennadievna

Bachelor

Ryazan state radio engineering university

Ryazan, Gagarin st., 59/1

Кризис труда укрепляет свои позиции в наши дни. Труд стал средством для выживания, способом заработать на жизнь. При таких условиях сложно реализовать свой потенциал, повысить квалификацию, найти в себе стимул ходить на работу для удовлетворения своих внутренних потребностей.

Отсутствие стимула и квалификации у работника приводит к тому, что предприятие не может достигать своих целей, занимать устойчивую позицию на рынке и выживать в условиях жёсткой конкуренции. Фирма процветает благодаря знаниям и навыкам своих сотрудников. Совершенствование моделей управления персоналом способствует повышению эффективности деятельности организации, а также раскрывает способности каждого сотрудника.

Любой руководитель понимает, что необходимо побуждать сотрудников работать. Но ошибочно допускать, что материальное вознаграждение – лучший способ. Главная задача руководителя – не только найти персонал, обеспечить

его необходимой нагрузкой и предоставить рабочие условия, но и вызвать желание осуществлять деятельность, которая способствует достижению целей предприятия.

Сегодня экономическая ситуация достаточно напряжённая. Всё сильнее ощущается нехватка высококлассных специалистов. Такую проблему можно назвать «кадровым голодом». Поэтому мотивация является важным звеном в системе управления персоналом для всех компаний.

Система мотивации персонала – это совокупность систем материального и нематериального стимулирования сотрудников.

Она включает в себя [1]:

1. Систему прямой материальной мотивации;
2. Систему косвенной материальной мотивации;
3. Систему нематериальной мотивации.

Система прямой материальной мотивации подразумевает материальное вознаграждение работника, складывающееся из базового оклада и премиальных.

Система косвенной материальной мотивации представляет собой социальный пакет, предоставляемый сотруднику. Он включает в себя оплату сотовой связи, медицинскую страховку, путёвки. Для каждого предприятия социальный пакет формируется индивидуально.

Система нематериального стимулирования включает в себя поощрение дипломами и грамотами, возможность карьерного роста, создание благоприятной психологической обстановки.

При помощи грамотной системы мотивации работодатель сможет [2]:

1. Сформулировать цели работы и способы их достижения для одного сотрудника и всей компании;
2. Сократить текучесть кадров, препятствуя уходу квалифицированных специалистов;
3. Сократить временные и финансовые затраты на поиск, подбор и адаптацию персонала;
4. Создать коллектив близких по духу и идеям людей, обеспечить профессиональную востребованность и желание работать.

Под вознаграждением понимается всё, что человек считает ценным. Но для каждого это понятие субъективно. Существует два главных типа вознаграждения: внутреннее и внешнее. Внутреннее вознаграждение обеспечивается работой и выражается в виде чувства достижения результата и собственной значимости. Внешнее вознаграждение сотруднику предоставляет организация. Это может быть оплата труда, продвижение по службе. Заработная плата обязательно должна зависеть от итогов выполненной работы. Необходимо выявить потребности сотрудников, чтобы понять, когда и как использовать внешние и внутренние вознаграждения.

Существует ряд факторов, которые помогают удовлетворить потребности высших уровней:

1. Признание результатов деятельности: каждый работник хочет продемонстрировать свои способности, иметь возможность высказываться относительно тех вопросов, которые касаются его профессиональной области.

2. Возможность существования неформальных групп: сотрудники должны иметь право на самовыражение, если оно не вредит организации.

3. Возможность выразить свою точку зрения касательно способов улучшения работы.

4. Самоконтроль: сотрудник должен быть уверен в том, что ему доверяют ведение своих дел.

5. Саморазвитие: поощрение обучения и развития творческих способностей.

6. Когда человек достиг успеха, он испытывает разочарование, так как его цель достигнута. Поэтому ему необходимо продвижение по карьерной лестнице.

Необходимо правильно рассчитать силу мотивации. Слишком высокая мотивация приведёт к эмоциональному напряжению, которое впоследствии приведёт к снижению эффективности работы. Также важна близость к цели. Чем ближе человек к своей цели, тем меньше должна быть мотивация, так как может возникнуть эффект перенасыщения. Чем он дальше, тем эффективнее будет дополнительное стимулирование. Помимо этого, важно сравнивать результаты человека не с другими, более успешными сотрудниками, а с его предыдущими успехами, чтобы не снижать самооценку.

Мотивационная политика на современных российских предприятиях недостаточно совершенна: имеют место проблемы взаимоотношений с руководством, неудовлетворенность размером заработной платы, рабочим местом и условиями труда. Это происходит потому, что топ-менеджеры выражают малую заинтересованность по отношению к работникам, которые приносят предприятию прибыль.

В условиях сложной экономической ситуации представляется затруднительным обеспечивать всех сотрудников высокой заработной платой. Поэтому на первое место выходит нематериальное стимулирование. Российский менталитет характеризуется стремлением к уважению и признанию среди коллег. Создаётся система льгот для работников, например скидки на выпускаемую компанией продукцию, скользящий график, возможность работы как в офисе, так и дома.

Выделяют несколько особенностей, отличающих системы мотивации России от системы мотивации других стран [3]:

1. Долгое время в России использовалась модель "кнута и пряника";
2. Модели мотивации в России были и остаются стандартизированными и незыблемыми;
3. Уравнительность в системах оплаты труда;
4. Трудовой вклад, оценивался необъективно, формально;
5. Исключение развития неспециализированной карьеры;

6. Социальное стимулирование трудовой деятельности данных категорий работников осуществлялось преимущественно без учета результатов индивидуального труда;

7. В России отводился приоритет моральному поощрению.

В заключении необходимо отметить, что эффективность деятельности организации целиком и полностью зависит от её сотрудников, их умений и навыков, знаний и способностей. Поэтому необходимо стимулировать их для достижения высокого результата. Важно дать работнику понять, что его труд является источником самосовершенствования и будет оценен по достоинству.

Список используемых источников:

1. URL: <http://center-yf.ru/data/ip/Motivaciya-personala.php>
2. URL: <http://www.kadry.ru/articles/detail.php?ID=13955>
3. URL: <http://bookbk.net>
4. Виханский О., Наумов А. Менеджмент: Человек, стратегия, организация, процесс. М., 2013. 37 с.
5. Кокорев В.П. Мотивация в управлении. М., 2012. 42 с.

© 2015, Пронина С.Г.

*Особенности систем мотивации работников на
российских предприятиях*

© 2015, Pronina S.G.

*Features of motivation systems of employees at
Russian enterprises*