Куч Е.В., Хозеева Л.И., Хекоян А.А.
Система мотивации персонала

*Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева
(Россия, Кемерово)*

doi: 10.18411/lj-12-2018-05

idsp: ljjournal-12-2018-05

Научный руководитель: Золотухин В.М.

Аннотация

Данная статья посвящена системе мотивации персонала, в частности рассмотрены задачи и способы мотивации, проанализирована роль материальных и нематериальных способов мотивации на основе иерархии потребностей Абрахама Маслоу.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, мотивация персонала, способы мотивации.

В современном мире на любом этапе развития экономики можно сказать, что ни одна система на предприятии не может существовать, если она не будет содержать в себе систему мотивации труда, которая пробуждала бы работника продуктивно и качественно выполнять работу для достижения целей организации.

Система мотивации труда существует практически на каждом предприятии. Экономическая эффективность любого вида человеческой деятельности устанавливается преследуемыми целями, в основе которых лежат мотивы, интересы и потребности субъектов труда. [1] Мотивация – это деятельность, активизирующая и побуждающая персонал компании эффективно работать для выполнения целей организации.

Человек работает на предприятии для удовлетворения своих потребностей (деньги, статус, власть и т.д.). Усиление данного момента может быть посредством идеологии, с помощью которой существующее положение дел представляется как естественный порядок, легитимность которого не может быть подвергнута сомнению [2, 122]. Главным мотивом деятельности работника являются деньги (заработная плата), различные формы нематериального стимулирования. При отсутствии экономических стимулов деятельность может «мотивироваться внутренними, этическими или прочими неэкономическими причинами» [3, 101].

Однако и у предприятия имеются свои потребности, например, увеличение прибыли и/или повышения престижа компании. Исходя из потребностей предприятия, устанавливаются цели работников. Успех предприятия, в свою очередь, не может быть достигнут без работающих с полной самоотдачей сотрудников. Но цель и успех предприятия для сотрудников, как правило, не имеют значения, если у них отсутствует материальная и социокультурная мотивация.

Внутри организации мотивационная система призвана выполнять такие задачи, как стимулирование сотрудников качественно выполнять поставленные задачи, увеличение производительности труда, создание корпоративной культуры и позитивного настроения внутри команды, увеличение степени лояльности сотрудников к предприятию. Важным аспектом является достижение взаимоприемлемых компромиссов между всеми субъектами трудовых отношений [4, 125]. Без достижения компромисса говорить об удовлетворении потребностей нецелесообразно.

Также не нужно забывать о том, что система мотивации труда работников предприятия должна быть динамичной и постоянно совершенствоваться, иначе возникнет угроза лишения высококвалифицированных работников на производстве. Увлекать, а главное, удерживать на предприятии сотрудника с высоким профессиональными и квалифицированными качествами – важнейшая задача,

управлять которой допустимо только при совершении высокого уровня мотивирования персонала. [5]

Мотивация тесно связана с потребностями человека, необходимость удовлетворения которых является движущей силой к различным действиям. Виды мотивации работников можно разделить на такие основные группы как материальные (экономические) и нематериальные. Исследуя роль материальных и нематериальных видов мотивации необходимо обратить внимание на положения теории мотивации А. Маслоу. Анализируя пирамиду потребностей А. Маслоу, К. Уланов отмечает, что, в зависимости от степени их возрастания (физиологические потребности, потребности в безопасности, социальные потребности, потребности в признании и уважении, и потребности в самовыражении) [6] расширяется спектр самих потребностей. В конечном итоге, это зависит от степени реализации «качества жизни» [7, с. 71], границы которого определяются в соответствии со «стандартом «качества жизни» [8, с. 152].

Таким образом, можно сказать, что деньги (материальные способы мотивации) способны удовлетворить только два низших уровня потребностей. Из этого следует, что применение только материальной мотивации сотрудника будет эффективно лишь некоторое время. После удовлетворения потребностей низшего уровня работник почувствует неудовлетворенность в потребностях высших уровней. Поэтому важно применять нематериальные методы мотивации и стимулирования персонала.

Экономические (материальные) способы мотивации и стимулирования работников разделяют на три группы – денежное и неденежное вознаграждение, а также система штрафов.

Денежное вознаграждение включает в себя увеличение заработной платы, надбавки и премии, размер и условия социального пакета, страховку, льготы, корпоративные скидки, денежные бонусы. Неденежное вознаграждение заключается в реализации социальных проектов – создание благоприятных санитарно-эпидемиологических и экологических условий, улучшение технического оснащения рабочего места сотрудников, путевки в санаториях и/или оздоровительных лагерях для детей работников, билеты на различные культурные мероприятия.

Главная цель штрафов в системе стимулирования персонала заключается в недопущении определенных действий сотрудников, которые способны каким-либо образом навредить работе компании. К системе штрафов можно отнести материальное наказание отдельного сотрудника за опоздание, невыполнение плана и прочие административные нарушения, снятие премий с сотрудников за неудовлетворительные результаты работы в определенном периоде или нарушение каких-либо внутренних стандартов работы. Отметим, что система штрафов будет эффективна только в тесной привязке с бонусами, поощрениями и премиями. Очень важно найти «золотую середину», стремясь реализовать на практике принцип социальной справедливости.

К нематериальным методам относят возможность карьерного роста, профессиональные конкурсы и розыгрыши призов, культурные мероприятия внутри организации, корпоративы, комфортные условия труда (зоны отдыха, корпоративные обеды, спортзалы и т.д.), а также поздравления со значимыми датами сотрудника (день рождения, свадьба, юбилей, рождение ребенка). [6]

Еще раз отметим, что в современном мире невозможно эффективно управлять компанией, не достигшей заинтересованности персонала, которая не может существовать без наличия мотивации. Предприятие не сможет достигнуть успеха, если сотрудники не будут работать с полной самоотдачей. Очень важно построить систему мотивации на предприятии таким образом, чтобы сотрудники, работая в данной организации, чувствовали удовлетворенность своих потребностей, а также были привержены целям, миссии и принципам, которые не только декларируются, но и реализуются в компании.

1. Богатырева, М. Р., Хатмуллина, А. Ф. Проблема мотивации работников здравоохранения // Социосфера. - 2013. - №3. - С. 35-37
 2. Ибрагимова Д.Х. Деньги, гендер, власть в домохозяйстве: концептуальные подходы // Экономическая социология, 2016. - № 2. - Т. 17. - С. 116-145.
 3. Боулз С. Моральная экономика: почему хорошие стимулы не заменят хороших граждан // Экономическая социология, 2016. - № 2. - Т. 17. - С. 100-128.
 4. Золотухин В.М. Толерантность в сфере трудовых отношений. // Вестник Кузбасского государственного технического университета, 2005. – № 4–1 (48). – С. 123–127.
 5. Галимова А. Ш. Заработная плата как фактор мотивации к труду [Электронный ресурс] / А. Ш. Галимова, Л. Ф. Галимова, А. Р. Тимербулатова // Вестник ВУиТ – 2015.– режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/v/zarabotnaya-plata-kak-faktor-motivatsii-k-trudu>
 6. Уланов К. Виды мотивации персонала: разбор основных способов с примерами [Электронный ресурс] / К. Уланов. – Электрон. текстовые дан. – режим доступа: <http://kirulanov.com/vidy-motivacii-personala-razbor-osnovnyx-metodov-s-primerami/>
 7. Золотухин, В. М. Социокультурные основания реализации и регламентации потребностей в контексте исследования качества жизни / В. М. Золотухин, М. В. Козырева // Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. – 2016. – № 37-1. – С. 68-75.
 8. Золотухин В.М. Социально-философская интерпретация «качества жизни» / В. М. Золотухин, М. В. Козлова, В.А. Щенников // Вестник Кемеровского государственного университета. – 2012. – № 2 (50). – С. 151-155.
-