Несходимова А.С., Саенко И.И.
Мотивация персонала - ключ к успеху предприятия

Кубанский ГАУ им И.Т. Трубилина

doi: 10.18411/lj-12-2018-38

idsp: ljjournal-12-2018-38

Аннотация

В данной статье рассматривается мотивация как движущая сила трудовыми ресурсами. В тексте широко отражены виды и методы этого процесса.

Трудовые ресурсы предприятия играют важную роль в развитии предприятия. От них зависит производственный цикл, эффективность производства, рентабельность предприятия, его конкурентоспособность, место предприятия на рынке товаров и услуг. Трудовые ресурсы – это совокупность работников различных профессий, квалификаций и должностей предприятия, состоящих в регулируемых договором найма отношениях с предприятием (организацией).

Управление трудовыми ресурсами – сложный процесс, комплекс взаимосвязанных экономических, социальных и психологических методов, направленных на формирование и поддержание его в наиболее эффективном виде, чему напрямую способствует мотивация работников.

Мотивация – психологический процесс, обусловленный созданием особых рабочих условий внутри компании, и управляющий действиями сотрудников. Она побуждает каждого участника деятельности предприятия выполнять свои рабочие обязанности с высшей степенью эффективности. Мотивация сотрудников выполняет следующие задачи: привлекает высококвалифицированных специалистов, способствует качественному выполнению поставленных целей, создает благоприятный и дружелюбный климат между работниками, повышению статуса и уважению предприятия на рынке труда. Однако необходимо помнить о том, что мотивирование приносит положительный эффект только тогда, когда сотрудники ощущают важность своего вклада в деятельность предприятия.

Каждый работник должен обладать статусом, соответствующим его прямым обязанностям. Представительство компании в переговорах, важные командировки не только в пределах страны, но и за рубежом, участия на престижных собраниях и совещаниях – все это определяет положение одних сотрудников в глазах других. К тому же нерегулярные, но достойные поощрения мотивируют намного эффективнее, чем ожидаемые, плановые. Примечательно, что награждение за успешную работу должно быть скоротечным, поскольку длительный временной промежуток снижает эффект поощрения.

Существует несколько видов мотивации работников: материальные и нематериальные. Материальные способы удовлетворяют только физиологические потребности (еда, вода, жилье и т.д.) и потребность в безопасности – уверенность в завтрашнем дне. К ним относятся: денежное и неденежное вознаграждения, а также система штрафов. В свою очередь под денежным вознаграждением понимают повышение заработной платы, премии, надбавки, полный социальный пакет, льготы и скидки на продукты или услуги, предоставленные компанией. Неденежные вознаграждения подразделяются на путевки на отдых, билеты на различные культурные мероприятия, предоставляемые компанией, выходные, технологическое улучшение рабочего помещения. Неприятным видом материальной мотивации является система штрафов, примером которой может быть материальное наказание одного из работников за систематические опоздания, невыполнение рабочего плана, снятие премий. Примечательно, что уровень материального наказания должен соответствовать уровню

совершенного проступка. Главной целью таких наказаний является психологическое воздействие для предотвращения нарушений трудовой дисциплины не только наказываемого работника, но и других сотрудников. При этом руководителю следует найти «золотую середину», используя систему штрафов вместе с системой поощрения.

Однако практика показывает, что материального поощрения недостаточно для полноценной мотивации работника. В таких случаях руководитель использует нематериальные способы поощрения персонала. К их формам относятся: публичная похвала, возможность карьерного роста, приятная дружественная атмосфера внутри предприятия, проведение корпоративных мероприятий, различные профессиональные конкурсы, стремление к получению специальных призов, поздравления и обратная связь.

К современным методам мотивации относят элементы различных корпоративных игр, таких как рейтинговые таблицы, соревнования, корпоративные квесты. Использование таких игр вызывает возникновение азарта, способствующего высокой производственной эффективности. Сотрудник или группа сотрудников, показавших наилучший результат по итогам проведения игры, награждается соответствующими поощрениями.

При выборе методов мотивации работников предприятия, необходимо учитывать реальные финансовые возможности компании. В случае отсутствия возможности материального стимулирования сотрудников, необходимо использовать нематериальные поощрения. Именно психологическое настроение персонала является важным составляющим высокой производительности работников.