

УДК 31

ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ СЕРВИСА

Ильюшенко А.В.

Филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Владивостокский государственный университет экономики и сервиса» в г. Находке, Приморский край (692902, г. Находка, ул. Озерная д. 2), e-mail: slasichka11@list.ru

В статье рассмотрен вопрос о проблемах мотивации и стимулирования персонала на современных предприятиях сервиса. Автором рассмотрена и анализирована теоретико-методологическая база, являющаяся основой качественного подхода относительно мотивации и стимулирования персонала. На основе произведенного анализа найдены основные методы к эффективной системе мотивации и стимулирования персонала на современных предприятиях сервиса.

Данная тема предопределена тем, что на современных предприятиях сервиса методы мотивации и стимулирования постоянно требуют изменений и эта тенденция касается не только малых предпринимателей, но и владельцев крупных компаний.

Так же современные управляющие не полностью прорабатывают методы стимулирования и мотивации сотрудников, касаемые именно их предприятия, и чаще всего просто забывают об этих методах.

Проблема мотивации и стимулирования персонала - это проблема современных предприятий. Безусловно, автор показал свою заинтересованность именно этим.

Актуальность статьи связана с системным анализом проблемы, имеющей название мотивация и стимулирование персонала, мировоззренческому анализу и последующему развитию.

Ключевые слова и словосочетания: мотивация, стимулирование, персонал, материальные методы, нематериальные методы. предприятие, сервис.

PROBLEMS MOTIVATION AND STIMULATION OF PERSONNEL IN THE ENTERPRISE SERVICE

Ilyushchenko A.V.

Branch of federal public budgetary educational institution of higher education "The Vladivostok state university of economy and service" in Nakhodka, Primorsky Krai (692902, Nakhodka, Ozernaya St. of 2) , e-mail: slasichka11@list.ru

The article deals with the question of the motivation problems and stimulation of the personnel on the modern enterprise services. The author examined and analyzed the theoretical and methodological framework, which is the basis of the qualitative approach with respect to the motivation and stimulation of the personnel. On the basis of the analysis produced by the main methods found an efficient system of motivation and stimulation of personnel in the service of modern enterprises.

This topic is predetermined by the fact that in the modern service enterprises methods of motivation and incentives need to be changed constantly, and this trend is not only small businesses, but the owners of large companies.

As modern managers do not fully working on incentives and motivation, for the name of the enterprise, and often simply forget about these methods.

The problem of motivation and incentives for staff - this is the problem of modern enterprises. Of course, the author has shown his interest just that.

The relevance of the article is related to the systematic analysis of the problem of having the name of motivating and encouraging staff, philosophical analysis and subsequent development.

Keywords and phrases: motivation, encouragement, staff, physical methods, intangible methods, enterprise, service.

Мотивация персонала в значительной степени определяет как непосредственно успех деятельности организации, так и развитие экономики в стране, уровень благосостояния людей, что предопределяет актуальность и важность проблем мотивации персонала [1].

Вся деятельность человека обусловлена реально существующими потребностями и возникающими на их основе мотивами. Люди стремятся либо чего-то достичь, либо чего-то избежать. Потребность - это состояние нужды человека в предметах, объектах, условиях, без которых жизнедеятельность невозможна либо ощущается таковой.

Потребности – источник активности человека. Мотив (от лат. «двигаю») – материальный или идеальный предмет, который побуждает и направляет на себя деятельность или поступок, ради которого они осуществляются. Мотивация – внутреннее побуждение к деятельности, исходящее из желаний, интересов, позиции работника [4].

Стимулирование труда- это сначала внешнее внушение, часть трудового процесса, имеющая влияние на сотрудника в процессе работы, денежная оболочка мотивации персонала. На ряду с этим оно имеет и нематериальную

часть, предоставляющую сотруднику возможность в реализации себя как личности и работника параллельно [6].

Стимулирование несет на себе некоторые функции, они представлены в таблице 1.

Таблица 1- Функции стимулирования

Функция	Значение функции
Нравственная	заключается в том, что стимулы к труду создают функционально актуальную точку зрения, высоконравственный публичный климат в обществе
Экономическая	заключается в то, что стимулирование труда персонала ведет к увеличению эффективности организации, что выразиться в качестве предлагаемой услуги или товара
Общественная	гарантируется формированием общественной структуры через разную степень прибыли, которая в значимой степени находится в зависимости от влияния стимулов на разных людей

Исходя из этих функций и стоит разрабатывать систему мотивации и стимулирования сотрудников на предприятии. Они несут решающую роль в жизни любого человека.

Процедура мотивации весьма трудоемкая и неоднозначная. Существует огромное число разных концепций мотивации и стимулирования, старающихся предоставить объяснение данному явлению. Все без исключения они могут быть разделены на две крупные категории. Главную категорию составляют концепции, концентрирующиеся в раскрытии и рассмотрении поиска условий мотивации (материальные способы), другую - концепцию мотивации, пунктом сосредоточения интереса которых выступает макродинамика согласованности разных желаний (нематериальные способы) [3].

Проанализируем пути совершенствования мотивации и стимулирования труда. Они соединяются в ряд независимых течений :

– заработная плата, определяющая вклад сотрудника в итоговые результаты компании. Она должна быть сравнимой и конкурентоспособной с оплатой работы в подобных фирмах данной сферы.

Бесспорно, мотивационному приспособлению оплаты труда уделяется значительное внимание, однако непрерывное увеличение степени оплаты труда не содействует поддержанию рабочей инициативности надлежащей степени, таким образом и увеличению производительности работы. Использование данного способа является полезным с целью достижения временных ростов производительности работы. В окончательном результате совершается предписание либо адаптация к данному типу влияния. Одностороннее влияние на сотрудников только денежными способами не способно послужить причиной к долговременному увеличению производительности работы.

Безусловно повышение заработной платы даже в несколько раз не отменит всех проблем, а возможно и принесет новые (рост потребностей и запросов будет прямопропорционален росту доходов). К главной проблеме можно отнести колоссальный разрыв между доходами простых сотрудников и доходами управленческо-административного персонала. Мысль о уменьшении разницы в окладах найдет бурю негодования со стороны более заинтересованной, наиболее успешной в материальном плане категории персонала [2].

Для улучшения мотивации труда персонала, уменьшения текучести сотрудников, для привлечения работы на одном предприятии предлагается награждать сотрудников в виде личных выплат в процентном соотношении отталкиваясь от непрерывного стажа работы на предприятии [7].

– Концепция внутрифирменных льгот сотрудникам компании : субсидированное и поощрительное продовольствие, установка в компании машин с целью реализации горячих напитков и закусок; продажа продукта компании собственным сотрудникам с скидкой (как правило 10% и наиболее); полная либо неполная оплата затрат в дорогу сотрудника к месту деятельности

и назад; предоставление собственным сотрудникам беспроцентных займов либо займов с невысоким степенью процента; предоставление полномочия использования автотранспортом компании; оплата больничных листов свыше конкретной степени, страхование здоровья сотрудников за счет компании.

– Нематериальные (не денежные) привилегии и льготы сотрудникам: награждения сотрудников в виде грамот, подарков; предоставление отгулов, повышение длительности оплачиваемых отпусков за определенные результаты и достижения в труде; более ранний выход в пенсию.

Социально-психологические методы мотивации и стимулирования сотрудников являются неотъемлемой частью способов нематериального стимулирования. Безусловно кое-какие способы существуют на предприятиях, но не в недостаточной степени. В основном все они требуют изменений.

Главными способами улучшения мотивации и стимулирования работы в организациях считается экономическое и неэкономическое поощрение. Разные типы стимулирования проявляют воздействие на активизацию работы служащих, однако более мотивирующими считаются нематериальные способы. Из неэкономических более важными считаются обособленно-целостные, общественно-психические и общественно-домашние способы стимулирования и мотивации [5].

В целом необходимо отметить, что система морального и материально-го стимулирования труда в различных компаниях предполагает комплекс мер, направленных на повышение трудовой активности работающих и как следствие – повышение эффективности труда, его качества.

Список литературы:

1. Кибанов А.Я Основы управления персоналом: Учебник / А.Я Кибанов. - Ростов-на-Дону: Издательство Феникс, 2014. - 68 с.
2. Галенко В.П. Как эффективно управлять организацией?/ В.П Галенко.– Москва: Издательство Аспект Пресс, 2014 . - 125 с.
3. Чижов Н.А. Кадровые технологии / Н.А. Чижов. - Москва: Издательство Юнити, 2014. - 56 с.

4. Едророва В.Н. Анализ практики корпоративных подходов к мотивации труда / В.Н. Едророва. - Москва, высшая школа, 2013. - 75 с.
5. Бутина Р.И. Мотивация и стимулирование/ Р.И. Бутина .– Москва: издательство Росконсульт, 2015. - 223 с.
6. Мескон. М. Основы менеджмента / М. Мескон. - Москва: Издательство Дело, 2014. - 189 с.
7. Балобанова Н.В Природная мотивация: усиливать или не дать снизиться? // Управление персоналом / Н.В Балобанова. - Москва: Издательство Экономика, 2013. - 59 с.