

УДК 331.101.3

ВЫСОКОЭФФЕКТИВНАЯ МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Петрова Р.А., ст. УПм-15-1

Тюменский индустриальный университет

В данной статье рассматривается система мотивации персонала, предлагается конкретная задача, как повысить эффективность труда сотрудников в организации. Автором проанализирована система мотивации персонала, а также дано краткое описание принципов построения стимулирования работников. Раскрыты понятия материальной и нематериальной мотивации в целом. В работе рассмотрена зависимость потребностей сотрудников от методов стимулирования, предлагаемых руководством. Максимально раскрыть интеллектуальный и энергетический потенциал работников, является важнейшей способностью руководителя. Представлен психологический подход мотивации к сотрудникам. Сплоченность коллектива, является важнейшей гармонией в организации, каждый профессиональный руководитель высшего звена обязан владеть таким искусством, как нематериальная мотивация. Предложены дополнительные меры поощрения в российских организациях, что тем самым подтверждает эффективную мотивацию сотрудников на предприятиях.

Ключевые слова: мотивация, мотивация персонала, эффективность труда персонала, стимулирование сотрудников, принципов построения стимулирования работников.

HIGHLY EFFECTIVE MOTIVATION OF STAFF IN THE ORGANIZATION

This article considers the system of staff motivation, it is proposed a specific task, how to improve the efficiency of employees in the organization. The author analyzes the system of personnel motivation, as well as a brief description of the principles of incentives. Discloses the notions of material and non-material motivation in General. The paper discusses the dependence of needs of employees from incentive techniques provided guidance. To maximize energy and intellectual potential of employees is a critical ability of the head. Presents the psychological approach of motivation to employees. Teamwork is an essential harmony in the organization, every professional senior Executive is required to possess such art as intangible motivation. Proposed additional measures to promote Russian companies, which confirms the effective motivation of employees in enterprises.

Key words: motivation, motivation of personnel, efficiency of the personnel, stimulation of the staff, principles of incentives.

Система управления не будет работать с наилучшей эффективностью, если она не взаимодействует с системой мотивации. Что же такое «мотивация персонала»? Мотивация персонала – это часть вдохновения, искусство. Искусство понять персонал, и осознать ожидания сотрудников, для качественной мотивации.

В общем представлении мотивация - это побуждение человека к деятельности, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей. [1]

Мотивировать персонал, вот ключевая проблема менеджмента. Мотивирование — это не набор общих правил, для каждого отдельного человека существуют свои методы. И главной задачей является — найти то, что важно именно для конкретного работника. [4]

Какие подходы могут мотивировать человека, посредством психологического тренинга? Итак, главным мотивом для одного специалиста компании может быть работа позволяющая ему самостоятельно принимать решения, разрабатывать собственные проекты, для другого — возможность постоянного образования, а для третьего — просто размер заработной платы. И три человека, которые выполняют одни и те же функции, «вдохновляются на труд» совершенно по-разному. Эту особенность психологии людей обязательно необходимо учитывать при разработке систем мотивирования персонала.[2]

Управлять коллективом и добиться своих же целей, основанные на такой системе мотивации как:

- зависть – если ею уметь управлять в нужном русле, она может «поглотить» человека, появляются подозрения и обиды;
- лесть – если услышать приятные слова, когда хвалят человека его хорошие качества, он становится, «как пластилин»;
- самолюбие – такое выражение как «А вам слабо?!» подтолкнет человека на безумные поступки;
- страх – каждый человек боится остаться без финансов, потерять тем самым себя, свой престиж, опасается за свое будущее;

- патриотические чувства – человек пойдет куда угодно и отдаст последнее, если начальству будет выгодно;
- справедливость, месть – «да восторжествует справедливость» - ловушка руководящего состава, от такого чувства возникает последующее послевкусие мести;
- доброта, жадность – очень много таких сострадателей, растет количество благотворительных фондов, коммерческих организаций «под прикрытием» с корыстными целями.

Мотивировать персонал за большую зарплату может каждый руководитель, но уметь мотивировать сотрудников, за качественную работу при этом за небольшую зарплату – вот настоящее искусство.

Главным непрерывным процессом в организации, является создание сплоченного коллектива высокопрофессиональных специалистов. Какая бы не была профессиональная команда, и созданы все наилучшие условия работы, приходит момент, когда персонал теряет интерес к работе, и хуже того уходят из организации. Причины всему на то разные, но вся суть кроется в недостатке мотивации. [3]

Говоря о преимуществе материальной мотивации, по сравнению с нематериальной, не всегда оправдано, хотя материальная имеет свой приоритет. Работники больше ценят денежные поощрения, поэтому материальная мотивация является более универсальной. Самые распространенные способы материальной мотивации это есть премия за выслугу лет, квартальные или ежемесячные премии. Основной прирост процента надбавки за выслугу лет приходится на первые годы работы в компании, когда работник старается реализовать свой потенциал, качественно трудится во благо компании. Но если рассматривать с другой точки зрения, сотрудник спустя 2-3 года по неким причинам захочет поменять место работы. Стабильность наблюдается у персонала, который проработал в организации более 5 лет, к этому времени у сотрудника надбавка за выслугу лет составляет довольно хорошую сумму.[5]

Основная сложность применения систем нематериальной мотивации заключается в том, что для каждого конкретного коллектива необходима определенная корректировка стандартных схем. Существуют общие принципы, действенные в большинстве случаев, однако чтобы мотивация была действительно эффективной, следует подстраивать ее под интересы конкретных работников. Для одного сотрудника весомой мотивацией может служить словесное поощрение начальства, а для другого это выглядит естественным признанием его хорошей работы. Индивидуализация систем и способов мотивации,

конечно же, не представляется возможной, особенно если в подчинении находится большое количество сотрудников. [5]

Цель нематериальной мотивации: усилить заинтересованность сотрудника в своей работе, тем самым отразив свое стремление на повышении производительности труда, следовательно нацелиться на увеличение прибыли в организации. Нематериальная мотивация способствует здоровому и качественному отношению в коллективе, желанию внести свой вклад в общее дело, усилить работоспособность персонала. Помимо формального подхода руководители нацелены на воспитание корпоративного духа в коллективе и повышение самооценки сотрудников.

Конечно механизмы мотивации на сегодняшний день далеки от идеала, но они работают и продолжают активно использоваться на практике. В частности, для повышения эффективности материальной мотивации следует сопоставлять показатели материального стимулирования с целями бизнеса и предусматривать системы поощрений не за реализацию конкретных задач, а за выполнение общих планов. [6]

Причины неудач на рынке предлагаемых товаров и услуг, снижение уровня продаж и количества потенциальных клиентов кроются не в ошибочных экономических расчетах, а в неэффективной мотивации сотрудников. Это и является основным недостатком нематериальной мотивации. [7]

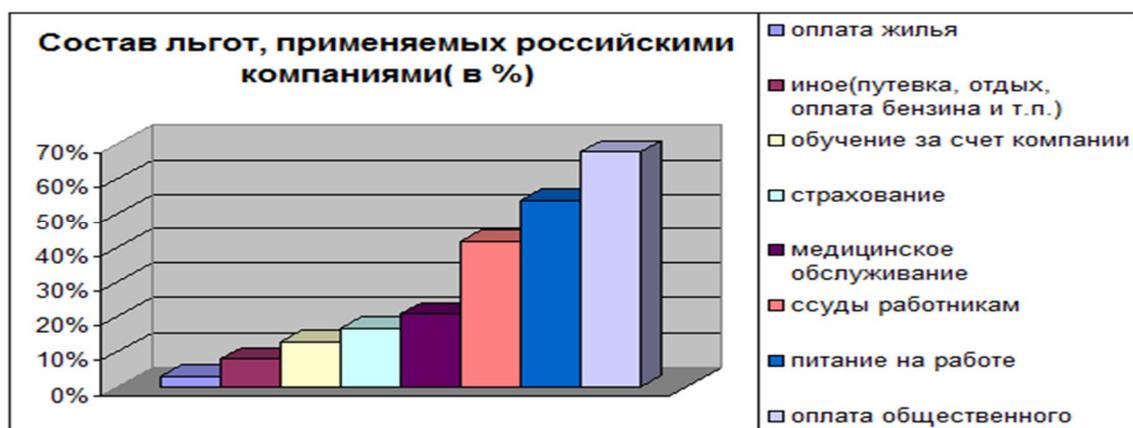


Рис. 1. Состав льгот, применяемые российскими компаниями (в %)



Рис. 2. Дополнительные меры поощрения, в российских компаниях

Поняв систему мотивации, и рассмотрев ее значение, подходя к каждому работнику и организации в целом, вывод исходит сам о важности мотивации и логичной построенной системы стимулирования. В системе стимулирования должен быть некий баланс уровня стимулирования для различных должностей, окружать ее уровни организации, иметь единые принципы. Нужно видеть, что если профессионализм отсутствует, может рухнуть вся схема. Важно помнить, что мотивация – это тончайший инструмент, с функцией бумеранга.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. Изд.3.М.,2004
2. Системы мотивации персонала. [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: hr-portal.ru/article/sistemy-motivatsii-personala
3. Мансуров Р. Е. Методы нематериальной мотивации персонала. [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://psyfactor.org/lib/hr-director.htm>
4. Кулагин О. А. Как разработать систему стимулирования персонала. [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL:<http://www.b-seminar.ru/article/show/337.htm>
5. Системы мотивации персоналом. [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://vakant.ru/article/71.html>
6. Мотивация. [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://besonus.narod.ru/Motivation.htm>
7. Самоукина, Наталья Васильевна.. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах. — М. : Вершин. - 224 с. 2006