

Дятлова Юлия Евгеньевна
Северо-Кавказский Федеральный университет
Мотивация персонала - ключ к успеху в крупной компании

Большую роль в управлении персоналом в настоящее время играет роль личности работника. В процессе управления мы все время изобретаем, какие то особенности, идеи, вводим новшества в систему управления. В управлении персоналом мотивация рассматривается как процесс активизации мотивов работников. Современные сотрудники гораздо более образованы и интеллектуально развиты, поэтому для повышения эффективности деятельности организации необходима и более совершенная система мотивации персонала. Только опираясь на знание о том, что движет человеком, что побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, можно разработать эффективную систему стимулирования труда.

Наглядным примером создания сплоченного коллектива, способного выполнять поставленные задачи в любых условиях, служит советская модель управления. Ее основной упор был сделан не только на контроль над каждым рабочим, но и на создание коллективного единства и мотивации, которые были необходимы для достижения общих поставленных целей. Все это вдохновляло людей на героизм в выполнении своей работы. Работа с персоналом в организации должна базироваться на использовании всех возможных механизмов мотивации, находящихся в арсенале специалистов по работе с персоналом. Руководители организации должны иметь четкие ориентиры для выбора источников и механизмов мотивации. В самом общем виде мотивация – это совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают ее границы и формы и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей. Влияние мотивации на поведение человека зависит от множества факторов, во многом индивидуально и может меняться под воздействием обратной связи со стороны деятельности человека [1]. Главная задача руководителя – найти то, что важно именно для конкретного работника. Серьезная проблема также состоит в нахождении правильного соотношения материального и морального мотивирования персонала. Определить, какие ценности могут мотивировать человека, можно посредством психологического тренинга. Так, главным мотивом для одного специалиста компании может быть работа, которая позволяет ему самостоятельно принимать решения, разрабатывать собственные проекты, для другого – возможность постоянного самообразования и самосовершенствования, 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 необходимо обязательно учитывать при разработке систем мотивирования персонала [2]. Согласно Д. Хаффману, существует три условия для создания той самой внутренней мотивации, о чем говорят все менеджеры:

- во-первых, исполнитель должен знать желаемые результаты своей работы;
- во-вторых, он должен чувствовать ответственность за уровень выполнения работы, т.е. насколько качественно эта работа будет сделана, и ощущать личную, персональную ответственность за результат.
- в-третьих, исполнитель должен воспринимать свою работу как важную или необходимую, т.е. понимать, что результат работы влияет на жизнь и работу других людей и поднимает значимость наших сотрудников в собственных глазах.

Чтобы измерить мотивированность работы, принято использовать так называемый мотивационный потенциальный балл, который состоит из следующих пяти характеристик: разнообразие работы, законченность работы, значимость работы, автономность в работе, обратная связь.

В организациях существуют также различного рода нематериальные поощрения за результативную работу. Такие поощрения могут стать хорошей альтернативой премированию,

они способны повысить производительность, сэкономив деньги компании. В настоящее время система нематериальной мотивации в российских компаниях недооценена, используется не в полной мере, либо не используется совсем. Однако в связи с кадровым голодом, многие компании в ближайшее будут вынуждены использовать систему нематериального стимулирования как один из важнейших компонентов эффективной системы мотивации персонала, с целью обеспечения организации высококвалифицированными работниками и снижения уровня текучести кадров. На сегодняшний момент многие крупные компании при приеме на работу предлагают специалистам высокого уровня не только высокую зарплату, но и «обильный» социальный пакет, покрывающий часть важных издержек жизнедеятельности человека, что также влечет за собой мотивационный подход.

Безусловно, для эффективного управления руководитель должен использовать все возможные методы мотивации, как материальной, так и нематериальной, исходя из целей и возможностей предприятия. В случае использования целого комплекса мотивационных факторов вероятность того, что конкретный исполнитель будет воспринимать как ценные для себя не менее двух факторов, достаточно высока, что повышает эффективность мотивации и, как следствие, продуктивность труда.

Приведем пример комплектования компенсационного пакета российской производственной компании для сотрудников и их семей при приеме на работу:

- оплата единого проездного билета – ежемесячно;
- льготное питание;
- пользование спорткомплексом (аренда или покупка абонементов);
- поздравления с днем рождения;
- поздравления с новым годом, 23 февраля, 8 марта, днем рождения компании;
- подарки детям на новый год, 1 сентября;
- предоставление трех дней без предъявления больничного листа за счет компании;
- скидка на театральные билеты;
- организация коллективных поездок на отдых;
- оплата обучения сотрудников;
- возможность предоставления практики и стажировок детям сотрудников компании

[4].

Таким образом, можно сделать вывод, что успех любой компании зависит от правильной тактики работы руководителя. Для мотивации сотрудников, в первую очередь, необходимо, чтобы каждый был знаком с успехом, поскольку успех – это реализованная задача, способствующая закреплению определенного поведения, приводящего к общей эффективности действий.

Список использованных источников:

1. Виханский, О.С. Менеджмент: Учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Магистр, 2011. - 288 с.
2. Системы мотивации персонала. [Электронный ресурс] // <http://www.hr-portal.ru/article/sistemy-motivatsii-personala>
3. Научно-практический журнал «Современные научные исследования и инновации» [Электронный ресурс] // <http://www.snauka.ru>
4. Научный журнал «Молодой ученый» [Электронный ресурс] // <http://www.moluch.ru>