

УДК 331.08

*Бондаренко Д.В.,  
старший преподаватель кафедры «Производственного и  
финансового менеджмента*

*Российский государственный геологоразведочный  
университет имени С. Орджоникидзе*

*Россия, г. Москва*

*Бондаренко Т.С.,  
студент магистратуры*

*3 курс, факультет «Экономики и управления»*

*Российский государственный геологоразведочный  
университет имени С. Орджоникидзе*

*Россия, г. Москва*

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ**

***Аннотация:** Статья посвящена теоретическим подходам к пониманию значения термина «мотивация», основным преимуществам и недостаткам действующих мотивационных моделей компаний.*

***Ключевые слова:** управление мотивационными аспектами, мотивация персонала, совершенствование системы мотивации.*

***Annotation:** the article focuses on theoretical approaches to the pony of the meaning of the term "motivation," the main advantages and disadvantages of existing motivational models of companies.*

***Key words:** management of motivational aspects, staff motivation, improvement of the motivation system.*

Любая крупная компания в качестве одной из стратегических целей своего развития ставит рост и развитие бизнеса, расширение зон влияния, завоевание новых сегментов рынка и привлечение большего числа клиентов [1, с.1 - 10].

Но для того, чтобы воплотить данные стратегии развития на практике, необходимо, чтобы в организации работали грамотные и компетентные сотрудники. Ведь именно их действия (корректные или некорректные) являются залогом успеха, либо же причиной неудач в развитии компании. Организационное поведение персонала, а также их личностные черты характера и склонности в совокупности определяют стиль работы компании.

Данная тема безусловно, является актуальной, поскольку управление мотивационными аспектами в организационном поведении персонала становится неотъемлемой и очень важной составляющей современного менеджмента. Руководство любой организации должно тщательным образом анализировать и оценивать мотивы, которые побуждают их сотрудников совершать те или иные действия, принимать конкретные решения и т.п. Управление мотивацией персонала становится неотъемлемой частью современного менеджмента организации [3, с. 274 - 277].

Наряду с мотивационными аспектами большую значимость приобретают вопросы, затрагивающие стимулирование сотрудников организации со стороны менеджерского корпуса. Грамотно выстроенная, а, самое главное, справедливая система стимулирования, позволяет укрепить позиции руководства, завоевать авторитет в глазах подчиненных.

Современные организации в большинстве случаев обладают широким инструментарием, с помощью которого можно воздействовать на мотивацию сотрудников и грамотным образом стимулировать их к трудовой деятельности. К их числу можно отнести и многочисленные психологические тесты, позволяющие определить приоритеты и ценности конкретного сотрудника, и широкое применение на практике «социального пакета по

принципу кафетерия», и индивидуальную систему вознаграждений, и многое другое [2, с. 48 - 60]. Однако, как показывает практика, далеко не все компании и их руководители способны правильно оценить и использовать в практической работе такой эффективный и действенный инструмент управления, как мотивация персонала.

Степень разработанности проблемного поля, тщательным образом проработана как зарубежными (в большей степени), так и отечественными учеными. Основные стороны мотивации персонала в организации находят отражение в западных работах таких мыслителей, как: А.Маслоу, Ф.Тейлора, С. Адамса, В.Врума, М. Вебера, Д. Мак-Грегора, Л.Портера, Ф.Херцберга и других. Среди российских исследователей, затронувших в своих трудах данную проблематику, можно выделить: Ю.Г.Одегова, А.Я. Кибанова, П.В. Журавлева, Е.И. Капустина и других.

В качестве цели можно назвать – разработку эффективного плана мероприятий, направленного на совершенствование системы мотивации и стимулирования труда.

Достижение заявленной цели возможно посредством решения следующих задач:

- 1.Определить степень значимости мотивации персонала в процессе управления организацией.

- 2.Изучить и проанализировать систему мотивации и стимулирования персонала компании.

- 3.Разработать рекомендации, направленные на совершенствование системы мотивации и стимулирования персонала компании.

- 4.Оценить предложенные мероприятия и рассчитать потенциальный экономический эффект от их внедрения.

В качестве объекта исследования выступает система мотивации и стимулирования персонала компании.

Предметом исследования выступает разработка рекомендаций, направленных на совершенствование системы мотивации и стимулирования персонала данной компании.

Новизна заключается в том, что мотивация персонала в современной организации представляет собой целый комплекс процедур, которые включают в себя не только понимание со стороны работодателя, что может удовлетворить в профессиональном плане отдельно взятого (конкретного) работника, но и целый набор материальных денежных, материальных неденежных и моральных стимулов. Наряду с этим, по мнению авторов, процесс мотивации начинается уже на этапе собеседования (первого контакта с кандидатом на должность). Далее он продолжается в процессе производственной адаптации (информирование «новичка» о его должностных обязанностях, о работе в компании в целом) и, наконец, мотивацию можно считать успешной в том случае, когда работник полностью погружается в корпоративную среду организации, формирует лояльное отношение к компании, а также замотивирован на достижение высоких показателей и результатов в работе [4, с. 95 - 107].

Практическая значимость заключается в разработке конкретных предложений по совершенствованию системы мотивации и стимулирования персонала в конкретной компании, а также последующее внедрение этих предложений.

Проведенное авторами исследование доказало, что мотивация относится к долгосрочным инструментам управления. Именно поэтому необходимо тщательно отслеживать результаты внедрения системы и предлагать новые инструменты по мере снижения эффективности предыдущих. Персонал компании должен быть полностью уверен в справедливости вознаграждения, точности выполнения условий программ.

Правильно разработанная система мотивации сотрудников современных организаций оказывает огромное влияние на качество выполняемой ими

работы. Данное утверждение основано на совмещении результатов исследования мотивации сотрудников с уровнем эффективности работы компании. В целях обеспечения эффективной работы компании необходимо осуществлять постоянный контроль над состоянием мотивационной программы работников с целью своевременной коррекции последней в интересах самой организации.

В процессе управления линейному руководителю, а также топ менеджеру компании, наряду с другими факторами, следует принимать во внимание мотивационные установки работника, занимающего ту или иную должность. Кроме того, у каждого отдельно взятого сотрудника мотивационные установки носят индивидуальный (уникальный) характер. Правильная расстановка сотрудников в соответствии не только с профессиональными качествами, но и мотивационными установками, значительно повышают эффективность и результативность работы компании.

Мотивация персонала имеет сложную структуру, как уже было отмечено ранее, одной из основных задач руководителя является выявление мотивационных приоритетов работника, которые и будут оказывать влияние на качество принимаемых решений. На основе выявленной мотивационной установки сотрудника можно осуществить прогнозирование его трудового поведения, а также принять своевременные меры по коррекции мотивации, что позволит избежать проблемных ситуаций в будущем.

Каждый индивид характеризуется тем или иным уровнем и структурой мотивации. Однако, необходимость «ломать» данную мотивацию отсутствует. Искусство руководителя заключается в возможности корректировать мотивацию сотрудника в соответствии с целями компании [5, с. 352].

Данные исследования могут найти свое отражение в использовании ее данных для написания научных работ и статей всеми, кто интересуется аналогичным проблемным полем в области управления персоналом.

### **Использованные источники:**

1. Акифьев И.В., Пономарева И.К. Мотивация как один из основных факторов управления персоналом // Инновации. 2017. №1. – с.1 – 10.
2. Антосенков Е.Г. Эффективное управление персоналом в малых и средних предприятиях: проблемы, опыт, решения // Труд и социальные отношения. 2014. №2. – с. 48 - 60.
3. Афанасьев В.Г. Индивидуально ориентированный подход к мотивации и бизнес-обучению: особенности и современные тренды // Мотивация и оплата труда. 2014. №4. – с. 274 - 277.
4. Базык Е.Ф. Теория и практика применения системы мотивационного менеджмента // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2014. №8. – с. 95 - 107.
5. Генкин Б.М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика): монография. – М.: Инфра-М, 2016. – с. 352.