

УДК 2964

*Кокарева Ю.В., доцент
доцент кафедры «Бухгалтерский учёт, анализ и аудит»
Севастопольский государственный университет*

Россия, г. Севастополь

Бочарова Е.Д.

Студент

4 курс, факультет «Экономика»

Севастопольский государственный институт

Россия, г. Севастополь

СОВРЕМЕННАЯ ПРАКТИКА И ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

***Аннотация:** Статья посвящена основам современной практики мотивации персонала. Рассмотрена их специфика. Описано, как именно мотивация персонала влияет на производственную часть предприятия. Ведь желание сотрудника выполнять свою работу является главным фактором для успешного функционирования предприятия.*

***Ключевые слова:** мотивация труда, мотивация, трудовые ресурсы, мотив, интеллектуальный потенциал, конкурентоспособность.*

***Annotation:** The article is devoted to the basics of modern staff motivation practice. Their specificity is considered. It describes exactly how the motivation of personnel affects the production part of the enterprise. After all, the desire of an employee to do his job is the main factor for the successful functioning of the enterprise.*

***Key words:** labor motivation, motivation, labor resources, motive, intellectual potential, competitiveness.*

Мотивация труда - важный момент результативности работы, и в данном качестве она оформляет базу трудового потенциала сотрудника, т.е. всей группы качеств, влияющих на производственную работу. Трудящийся потенциал произведено из психофизиологического потенциала (способностей и предрасположенностей человека, его самочувствия, работоспособности, выносливости, на подобии нервной системы) и личного (мотивационного) потенциала. Мотивационный потенциал играет роль пускового механизма, определяющего, какие возможности и в какой степени сотрудник станет развивать и применить в процессе трудящийся работы [1].

Для выделения мотивационных типов работников используются специальные методы, которые применяются в следующей последовательности:

- проведение обучающих семинаров для аппарата управления, в ходе которых управленческая команда нацеливается на активную работу;

- диагностика типов мотивации сотрудников, которые сложились на предприятии. Для этого используется анализ документов, интервью, как с рядовыми сотрудниками, так и топ-менеджерами;

- анализ структуры типов мотивации сотрудников для определения наиболее оптимальных методов стимулирования их труда. На данном этапе принято использовать анкетирование;

- изучение особенностей оплаты труда, что позволяет сформировать оптимальную систему оплаты, которая учитывает ожидания и запросы сотрудников предприятия;

- разработка и обоснование постоянной части оплаты труда на предприятии, корректировка окладов, квалификационных надбавок и доплат;

- разработка и обоснование переменной части оплаты труда, т.е. разработка подходов к определению выплаты надбавок, бонусов и т.д.;

- анализ и обоснование социального пакета, на данном этапе формируются принципы его распределения; - разработка не денежных видов

и форм стимулирования, которые зависят от специфики трудовых процессов, опыта других предприятий и т.д [5].

Под мотивами понимаются побудительные причины поведения и действий человека, которые возникают под влиянием его потребностей и интересов; они представляют собой образ блага, которое человек желает и которое удовлетворяло бы его потребности, при условии, что будут выполнены определенные трудовые действия [3]. Мотивация же представляет собой создание условий, которые регулируют трудовые отношения, в рамках которых у работника появляется потребность самоотверженно трудиться, потому что для него это является единственным путем достижения максимального наилучшего удовлетворения потребностей [6].

Мотивация персонала состоит из материальных и нематериальных стимулов, а Россия отстает в данном аспекте из-за приверженности традиционным методам мотивации, где главным толчком к трудовой деятельности является материальный ресурс – деньги. Методов материальной мотивации в современном мире тоже много – например, расширение квалификации работ, оплата на основе квалификационных и профессиональных качеств человека, расширенное применение множества подходов с переменной оплатой труда, переход от управления заработной платой к управлению суммарным вознаграждением, разработка эффективной программы оплаты труда. В данной статье мы поговорим подробнее о нематериальной мотивации как о главном упущении российской системы мотивации персонала, нуждающемся в доработке и совершенствовании.

Материальная мотивация – это материальное благо за определенный вклад работника в результат деятельности компании [2].

К материальной относятся денежная и не денежная мотивация. Соответственно, денежная мотивация — это любые виды денежных выплат, а не денежная мотивация – это мотивация, когда используются те виды благ, которые не могут приобретаться за деньги [2]. Важным элементом денежного

стимулирования выступает система премирования, от которого зависит уровень производительности труда персонала, качество выполнения сотрудниками своих функциональных обязанностей.

Следует отметить, что использование материальной мотивации сопровождается рядом ограничений, в результате чего с течением времени сотрудник может стать менее заинтересованным в наращивании производительности. В связи с чем, материальное стимулирование должно сопровождаться нематериальным стимулированием.

Нематериальная мотивация должна принимать во внимание специфику большинства коллектива. Так, если в организации большая часть сотрудников женщины, можно применять способ мотивации - гибкий график работы. В организации, где преимущественно работает молодежь, не будет иметь особой популярности оплачиваемая медицинская страховка, а вот корпоративные праздники, а также совместные экскурсионные поездки выступят как хороший стимул к повышению производительности [4].

Нематериальная мотивация с применением любых способов будет наиболее действенной, если учесть ряд психологических нюансов. Как показала практика, внеплановый метод нематериальных поощрений действует более эффективным образом, чем ожидаемые поощрения. Нужно также принять внимание, что способы, которые основываются на положительных эмоциях, также стимулируют сотрудников больше, чем заставляющие их испытывать неприятные минуты [3].

Таким образом, приведем перечень основных инструментов нематериальной мотивации работников.

1. Возможность использования своего интеллектуального потенциала. Если человек, обладающий высшим образованием и интересом к профессии, которую выбрал, трудится там, где его знания не являются востребованными, то он не будет выполнять собственные обязанности с необходимым рвением.

И это будет происходить не по причине нехватки ответственности, а просто по причине того, что работа неинтересна для него [11].

2. Возможность профессионального развития. Курсы повышения квалификации, тренинги, возможность получения дополнительного высшего образования – все это тоже представляет собой формы нематериальной мотивации работников. Дополнительное обучение не только помогает в восполнении недостатка информации по проблеме, но и отвлекает от каждодневной рутины, что тоже является немаловажным.

3. Возможность роста по карьерной лестнице. Для любого человека присуще желание развиваться, и если компанией дается такая возможность, то это представляет собой огромное преимущество. Компании, где перспектив карьерного роста нет, как правило, используются для того, чтобы нарабатывать необходимый опыт, чтобы в дальнейшем перейти к компанииконкуренту уже в качестве специалиста высокого класса [9].

4. Корпоративные соревнования с присуждением переходящих званий – самый вежливый продавец года, лучший торговый представитель месяца, самый ответственный диспетчер в этом квартале. Либо почетные награды – лучший директор филиала, заслуженный бухгалтер фирмы и т.д.

5. Создание в коллективе благоприятного психологического климата. Налаженная система адаптации новых работников.

Целый круг задач по управлению мотивацией персонала, созданию систем мотивации труда, возможно, перевести к грядущим: правовые, финансовые, социально-психологические, управленческие и нравственные. В некий мере это относительное дележ, например как на практике нередко эти трудности взаимосвязаны.

Рассмотрим их:

1. Правовые трудности. При формировании систем мотивации сотрудник не защищен от тоталитарного влияния на его психику, временами с поддержкой нарочно используемых на практике способов для конфигурации

его поведения. Временами для заслуги целей организации наниматель злоупотребляет собственной управленческой властью, и лицо сотрудника несет от сего убыток. В ведущем такого семейства трудности свойственны для больших фирм и больших населенных пунктов. Высококвалифицированный сотрудник в данных критериях осознает, собственно, что он всякий раз отыщет для себя пространство работы, где ему станет комфортабельно. [6].

2. Финансовые трудности. Финансовые трудности обоснованы надлежащими жизненными обстоятельствами: невысокий уровень заработной платы, дифференциация организаций по вероятностям мотивации сотрудников к труду в зависимости от ресурсов.

Каждое конкретное предприятие должно использовать индивидуальную систему мотивации, которая учитывает особенности его функционирования. При этом в основу ее разработки должны быть положены стратегические цели предприятия, основы корпоративной культуры и другие факторы. Только в данном случае можно достичь повышения конкурентоспособности предприятия за счет повышения мотивационных стимулов и наращивания производительности труда. Правильно разработанная система мотивации персонала приводит к активизации потенциала сотрудников в направлении достижения поставленных организацией целей, что приводит к повышению эффективности деятельности организации в целом.

Использованные источники:

1. Паршина Ю.С., Макаревич Е.В. Научный журнал: Социально-гуманитарные технологии / Ю.С. Паршина, Е.В. Макаревич. – Королев: Технологический университет имени дважды Героя Советского Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова, 2020. – 23 с.: ил. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-personala-osnovnye-vidy-i-metody>

2. Голубев А.И. Научный журнал: Экономика и Бизнес / А.И. Голубев. – Уфа: Башкирский государственный университет, 2020. – 65 с.: ил. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-motivatsiey-personala-organizatsii/viewer>

3. Шакиров А.А., Зарипова Р.С. Научный журнал: Наука Красноярья / А.А. Шакирова, Р.С. Зарипова. – Казань: Казанский государственный энергетический университет, 2019. – 127 с.: ил. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41322408>

4. Афанасьева В. С. Эффективные методы мотивации персонала / В. С. Афанасьева. – Екатеринбург: Уральский государственный экономический университет, 2020. – 51 с.: ил. – URL: https://alley-science.ru/domains_data/files/5December2020/effektivnye%20metody%20motivatsii%20personala.pdf

5. Кочанова А.А. Научный журнал: Экономика и социум / А.А. Кочанова. – Санкт-Петербург: Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, 2020. – 663 с.: ил. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennaya-praktika-motivatsii-personala/viewer>

6. Сальников А.А. Научный журнал: Экономика и социум / А.А. Сальников. – Краснодар: ФГБОУ ВПО Кубанский государственный аграрный университет, 2020. – 777 с.: ил. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-problemy-motivatsii-personala-1/viewer>

7. Иванова Е.В. Научный журнал: Экономика и социум / Е.В. Иванова. – Москва: Московский Педагогический Государственный Университет, 2018. – 840 с.: ил. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-problemy-motivatsii-personala-na-rossiyskih-predpriyatiyah/viewer>

8. Адбуллаева Н.Э. Научный журнал: Экономика и социум / Н.Э. Адбуллаева – Москва: Московский Педагогический Государственный

Университет, 2020. – 223 с.: ил. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zarubezhnyy-opyt-motivatsii-personala-2/viewer>

9. Ширшова М.В. Научный журнал: Экономика и социум / Ширшова М.В. – Санкт-Петербург: СЗИУ РАНХиГС при Президенте РФ, 2019. – 1193 с.: ил. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zarubezhnyy-opyt-motivatsii-personala-2/viewer>

10. Мартынова Р.Р. Научный журнал: Экономика и социум / Р.Р. Мартынов – Москва: Московский Педагогический Государственный Университет, 2018. – 278 с.: ил. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-motivatsii-na-tekuchest-personala/viewer>

11. Учаев Н.В. Научный журнал: Экономика и социум / Н.В. Учаев – Брянск: Брянский филиал: РАНХиГС, 2018. – 1715 с.: ил. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-personala-kak-upravlencheskaya-problema/viewer>

12. Ван Цзюньсян. Научный журнал: Экономика и социум / Цзюньсян Ван – Москва: Московский педагогический государственный университет, 2020. – 481 с.: ил. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskiy-analiz-osnov-motivatsii-personala/viewer>

13. Щеглова Е.С., Елкина В.Н. Научный журнал: Экономика и социум / Е.С. Щеглова, В.Н. Елкина – Омск: ФГБОУ ВО Омский государственный педагогический университет, 2021. – 775 с.: ил. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-sistemy-motivatsii-personala-v-organizatsii/viewer>

14. Азроян Н.Г. Научный журнал: Экономика и социум / Н.Г. Азроян – Омск: ФГБОУ ВО Омский государственный педагогический университет, 2022. – 581 с.: ил. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-sistemy-motivatsii-personala-predpriyatiya-1/viewer>

15. Лукашевская Д.А. Научный журнал: Социальная технология и процессы / Д.А. Лукашевская – Москва: ОЧУ ВО «Православный Свято-

Тихоновский гуманитарный университет» 2020. – 156 с.: ил. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razlichiya-mezhdu-motivatsiey-i-stimulirovaniem-personala-1/viewer>

16. Сувалов О.С., Сувалова Т.В. Научный журнал: Социальная технология и процессы / О.С., Сувалов, Т.В. Сувалова – Москва: ФГБОУ ВО «Государственный университет управления» 2020. – 22 с.: ил. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-personala-kak-instrument-effektivnoy-kadrovoy-politiki-organizatsii/viewer>

17. Никитина О.В. Научный журнал: Тарифное Журнал прикладных исследований / О.В. Никитина – Омск: Омский филиал: Финансовый университет при правительстве РФ 2019. – 8 с.: ил. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-motivatsii-personala/viewer>

18. Саиева Л.М. Научный журнал: Мировая наука / Л.М. Саиева – Кизляр: Филиал ДГУ 2019. – 174 с.: ил. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-personala-2/viewer>

19. Матузов А.О., Бойко Л.Ю. Научный журнал: Вестник магистратуры / А.О., Матузов, Л.Ю. Бойко – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет информационных технологий механики и оптики 2018. – 218 с.: ил. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionaya-motivatsiya-personala/viewer>

20. Кальдон В.А. Научный журнал: Инновационная наука / В.А. Кальдон – Казань: КГАУ 2020. – 42 с.: ил. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-truda-i-personala/viewer>