

ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Аннотация: В настоящей статье рассмотрены проблемы мотивации и способы их решения с помощью улучшения мотивационной среды в компании.

Ключевые слова: Мотивация, мотивационная среда, мотивация работников, коучинг.

PROBLEMS OF EMPLOYEES MOTIVATION AND WAYS OF THEIR SOLUTION

Annotation: This article discusses the problems of motivation and how to solve them by improving the motivational environment in the company.

Keyword: Motivation, motivational environment, employee motivation, coaching.

Мотивация работников занимает одно из центральных мест в управлении персоналом, так как обуславливает их поведение.

Нацеленность сотрудников на реализацию целей компании является главной задачей руководства персоналом, а осуществление данных целей можно, но только с помощью мотивации.

В результате автоматизации и информатизации рабочих процессов повысился уровень социальных потребностей сотрудников. Вследствие этого

значение мотивации в управление персоналом повысилось. Конечные результаты работы компании определяются отношением сотрудника к труду и его поведением в процессе трудовой деятельности.

Побуждения, стимулирующие человека к активной деятельности достаточно сложны и базируются на личностных моделях мотивации к труду и, в конечном счете, принимают экономическое содержание в виде определенной системы удовлетворения потребностей в обмен на высокопроизводительный труд, на поведение, не противоречащее целям организации [1].

В современных условиях система мотивации работников к труду претерпевает изменения в результате развития рыночных отношений.

Данные изменения требуют изучения и формирования системы мотивации с четким пониманием индивидуальных мотиваторов сотрудников.

В наше время во многих организациях применяются отдельные методы мотивации. Они не используются как механизм одной системы, а по отдельности. Это зачастую приводит к демотивации сотрудников, так как были использованы неэффективные методы мотивации. В конечном итоге не эффективные методы мотивации создадут неблагоприятную мотивационную среду.

Таким образом, непосредственно высшее руководство и его политика управления человеческими ресурсами имеет влияние на мотивацию работников организации. Однако мы не можем утверждать, что политика сама по себе будет эффективно воздействовать на персонал, так как сотрудники воспринимают непосредственно среду, которую создает политика управления человеческими ресурсами, а также ряд других факторов.

Для улучшения существующей мотивационной среды необходимо использовать комплексный подход улучшения данной среды, который подразумевает сочетание двух основных направлений:

- 1) тщательно продуманная система материальных и нематериальных поощрений;
- 2) система развития сотрудников.

Одним словом, речь идет о формировании (посредством реализации вышеперечисленного) высокого внутреннего имиджа компании как организации, воспринимающей своих сотрудников в качестве своей основной ценности.

Для реализации первого направления необходимо создать систему поощрений сотрудников компании и грамотного ее применения. Ведь для работников вознаграждения подтверждают чувство их компетентности, демонстрируют их высокую оценку компанией и наглядно показывают ценности компании.

Необходимо выявление мотивов и индивидуальных мотивационных механизмов сотрудников компании; диагностика применяемых в компании форм материальных и нематериальных поощрений (включая формирование окладов); диагностика систем оценки эффективности работы сотрудников; формирование/оптимизация системы материальных и нематериальных поощрений; выбор оптимальной системы/систем оценки; грамотное и комплексное применение материальных и нематериальных поощрений с учетом выявленных мотивационных потребностей работников.

С целью правильного выявления мотивационных потребностей сотрудников автор предлагает использовать интервью либо тестирование с использованием проективных вопросов.

Методика основана на особом построении вопросов таким образом, что они предлагают кандидату оценить не себя, а людей вообще или какой-то персонаж.

Проективные методики основаны на том, что человек склонен проецировать, то есть переносить свой жизненный опыт и представления на действия других людей, а также на вымышленные ситуации, персонажи. Анализируя полученные ответы мы сможем понять какой способ мотивации сотрудника даст наилучший результат.

Второе направление улучшения мотивационной среды включает в себя развитие сотрудников – это обязательный этап в процессе совершенствования мотивационной среды.

С точки зрения формирования мотивирующей организационной среды, нас интересует – соответствие сотрудников корпоративной культуре, предварительное определение черт характера, их жизненные и культурные ценности, а так же обеспечение адаптации и дальнейшего удержания новых сотрудников. Данную цель можно реализовать с помощью коучинга.

Коучинг является инструментом управления и мотивации с помощью которого можно развивать отдельных сотрудников, так и компании в целом.

Это система принципов и приемов, способствующих развитию потенциала личности и группы, совместно работающих людей, а также обеспечивающих максимальное раскрытие и эффективную реализацию этого потенциала [2].

Внедрение коучинга в компанию приносит пользу как самой компании, так и сотрудникам, которые получают поддержку собственной инициативы, большую самостоятельность, осознание возможностей своего дальнейшего развития, что является ключевыми факторами для роста мотивации персонала [3]. Компания при этом получает мотивированных, эффективных, лояльных сотрудников.

Осуществление двух путей совершенствования мотивационной среды – это хороший ресурс создания благополучной рабочей обстановки в компании, которая в свою очередь является основой мотивирующей организационной среды. Компании, реализуя данные направления, смогут использовать мотиваторы, которые соответствуют индивидуальным потребностям сотрудников, а также раскрыть внутренний потенциал каждого сотрудника и использовать его в интересах компании, что решит проблему неправильной системы мотивации.

Библиографический список:

1. Травин В.В., Дятлов В.А. Менеджмент персонала предприятия. М.: Дело, 2000.
2. Парслоу, Э. Коучинг. Повышайте собственную эффективность, мотивируя и развивая тех, с кем вы работаете: пер. с англ. М., 2004.
3. Лукашина Е.А. Коучинг как наиболее эффективный способ улучшения индивидуальной деятельности // Управление человеческим потенциалом.- 2009. —№ 4.