

УДК 331.1

Манукян М.В., студент

2 курс, факультет «Экономики и управления»

Волгоградский государственный технический университет

Россия, г. Волгоград

Таран А.С., студент

2 курс, факультет «Экономики и управления»

Волгоградский государственный технический университет

Россия, г. Волгоград

Дроботова О.О.,

кандидат экономических наук,

доцент кафедры «Экономика и предпринимательство»

Волгоградский государственный технический университет

Россия, г. Волгоград

МОТИВАЦИЯ КАК ОСНОВНОЙ ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация: В данной статье исследуется мотивация как фактор организации эффективной работы компании. Рассматриваются виды, методы, современные подходы мотивации. Представлены приоритетные факторы повышения мотивации в организации. Выделены особенности мотивации на предприятиях малого, среднего и крупного бизнеса. Сделан вывод о прямой зависимости системы мотивации персонала и финансовых результатов деятельности предприятия на примере крупной организации химической отрасли АО «Каустик».

Ключевые слова: мотивация, персонал, организация, управление, эффективность

Annotation: *This article examines motivation as a factor in the organization of effective work of the company. The types, methods, and modern approaches of motivation are considered. The priority factors of increasing motivation in the organization are presented. The features of motivation in small, medium and large businesses are highlighted. The conclusion is made about the direct dependence of the personnel motivation system and the financial results of the enterprise's activities on the example of a large organization of the chemical industry of JSC "Caustic".*

Key words: *motivation, personnel, organization, management, efficiency.*

Впервые слово «мотивация» употребил А. Шопенгауэр в статье «Четыре принципа достаточной причины», написанной в 1900-1910 годах. Затем этот термин прочно вошел в использование всеми людьми [1].

Основной целью мотивации является воздействие на персонал с помощью побудительных мотивов для улучшения системы менеджмента организации и повышения эффективности труда, а трудовая мотивация, в свою очередь, выстраивает систему мер поощрения и стимулирования сотрудников для повышения эффективности работы предприятия [2].

Для достижения цели необходимо выполнять поставленные задачи. В нашем случае задачами мотивации выступают: создание достойных и комфортных условий работы и оплаты труда, определение лучших сотрудников и их поощрение, минимизация текучести кадров, раскрытие потенциала сотрудников, создание позитивной корпоративной культуры, формирование ответственности за принципы компании через грамотное управление организацией [3].

Виды мотивации персонала в организации отражены на рисунке 1.

Одним из основных методов мотивации является материальная мотивация. Данный метод более подходит для индивидуальных поощрений, и приводит за собой более эффективные решения работника, но не всегда. Руководству надо кропотливо подходить к вопросу выдачи премий, так как,

если это будет происходить слишком часто, несмотря на то, что работник выполняет договоренную норму, он может привыкнуть и принимать это как должное. Тогда эффективность может и упасть.

Далее выделяют нематериальную мотивацию, часть её основывается на психологии. Публичное признание работодателем профессиональных качеств работника является очень важным стимулом для дальнейшей работы.

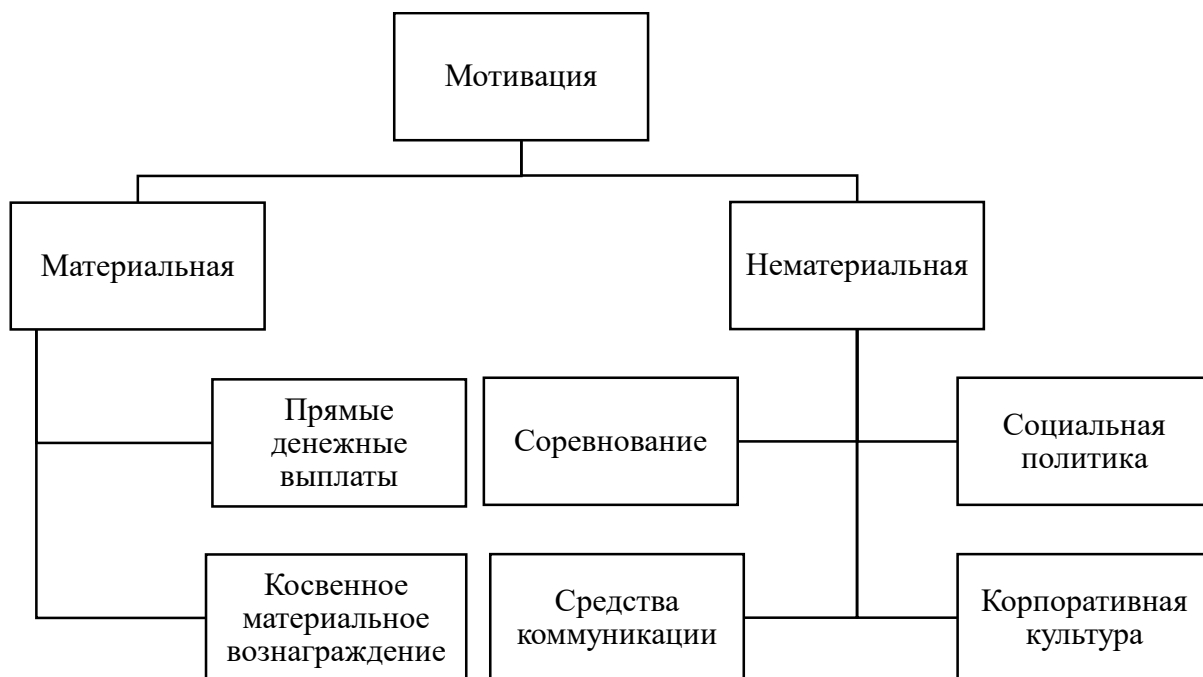


Рисунок 1. Виды мотивации

Так же необходима перспектива карьерного роста, оплачиваемого обучения, атмосфера коллектива, обычаи и традиции. Все эти описанные факторы составляют содержание данного метода мотивации.

В современной экономике существует огромное количество предприятий, эффективность работы которых зависит от грамотности управленческого состава. Главным фактором управления в организации является мотивация персонала, ведь она необходима, так как мы экономика постоянно изменяется, и чтобы развиваться, достигать целей необходим толчок. Зная мотивационную структуру персонала предприятия можно обоснованно выбрать наиболее действенные для его разных групп виды и

формы организации, выплаты заработной платы и стимулирования труда. Рациональное распределение работы персонала, как правило, влечет за собой повышение конкурентоспособности предприятия на рынке. Кроме того, знание структуры трудовой мотивации позволяет целенаправленно осуществлять расстановку, внутрифирменные перемещения сотрудников. Мотивация персонала характеризуется не только как решающий фактор, который повышает производительность труда, стимулирует конкурентоспособность и качества трудовой деятельности, но и как конкретный способ эффективного управления всей организацией [4, с.9].

Учитывая современные подходы к мотивации персонала выделяют следующие виды мотивации подчиненных:

- индивидуальная, характеризующая работой с отдельными подчиненными. Она направлена на информирование коллектива о личных достижениях каждого из работников, а также проведенных соревнований с вручением символических наград для создания конкурентной среды;

- моральная. Моральные и психологические методики мотивации направлены на удовлетворение внутренних потребностей работников и повышения его работоспособности. Для осуществления этих основ выделяют социальное диагностирование персонала компании, установления базовых социальных проблем трудящихся, для решения которых можно привлекать коллег, так же эффективным способом развития этого метода являются тренинги и соревнования, которые направлены на выявление людей с лидерскими качествами и на создание положительной атмосферы в коллективе. В качестве морального поощрения используют похвалу работника и личную благодарность руководителя, которая высказывается устно или оформляется в качестве письма.

- организационная мотивация, которая, в свою очередь, помогает создать систему стимулов для служащих внутри организации. Стимулами выступают организации совещаний и планеров внутри коллектива, акцент

делается на оповещении подчиненных о задачах компании и возможности услышать мнение каждого работника и вовлечь его в процесс достижения общей цели.

При этом необходимо учесть администрирование, которое включает в себя изучение нормативной базы, связанной с функционированием учреждения, оформление списка функциональных обязанностей персонала, составление кодекса работника компании и формирование систем поощрений и наказаний [5].

В настоящее время мотивация является одним из ключевых аспектов развития персонала и организации, так в одном из исследований Фонда Карнеги – аналитического центра, обозначилось только 25% руководителей компании, у которых есть стратегия повышения уровня мотивации сотрудников. Вследствие чего, были опрошены сотрудники и выделены основные аспекты, которые повышают уровень мотивации, в них вошли:

- 42 % повышение заработной платы или продвижение по службе;
- 30 % более выраженная благодарность за их вклад;
- 30 % улучшение баланса рабочего и личного времени;
- 24 % четкий план карьерного развития и возможности для профессионального роста;
- 19 % наличие необходимых инструментов, поддержки и материалов для эффективной работы;
- 18 % улучшение корпоративной культуры и проявление уважения и доверия со стороны коллег;
- 15 % более четкое представление о том, какой вклад они вносят в достижение стратегических целей компании;
- 14 % более тесное и эффективное сотрудничество с коллегами;
- 13 % более интересная компания или работа;
- 13 % вера в миссию своей компании;
- 12 % мотивирующий и вдохновляющий генеральный директор [6].

Следовательно, повышение заработной платы, продвижение по службе, более выраженная благодарность за вклад сотрудников в работу и улучшение баланса рабочего и личного времени должны эффективно мотивировать сотрудников к взаимодействию с клиентами, демонстрируя более высокую продуктивность и коэффициент удержания, с увеличением уровня рентабельности организации.

Вышеописанные методы и способы играют решающую роль в мотивации персонала, но также мотивировать сотрудников можно с помощью оплаты обучения, сейчас можно отправлять сотрудников на курсы и индивидуальные и командные тренинги, это нужно для сплочения коллектива и новых знаний. Также можно мотивировать сотрудников увеличением заработной платы на 5-10 процентов. В качестве вещественной мотивации могут выступать выходные дни и корпоративная мобильная связь.

Мотивация может показывать себя по-разному в малом, среднем и крупном бизнесе. Так, особенности мотивации в малом и среднем бизнесе заключаются в сложном разделении обязанностей административного и производственного персонала, приходится выполнять функции, не свойственные их должностям. Так как круг рабочих внутри предприятия, не очень велик, то руководителю тяжело скрывать какие-то данные или отношения между клиентом и государством. Можно еще выделить тот фактор, что на малом бизнесе достаточно легко можно потерять работу, если не соответствовать нормам коллектива. Поэтому работник пытается усовершенствовать свои личностные качества. Далее, в малом и среднем бизнесе заработная плата сильно отличается от крупного бизнеса, так же бонусная система и премиальные. Поэтому, если руководитель сможет взять на вооружение систему, как в крупном бизнесе, то это может оказаться весомым и стимулирующим аргументом для работника.

В крупном бизнесе одним из главных факторов мотивации является внушительная заработная плата и специальное стимулирование для

сотрудников, которые участвуют в проектах по развитию компании. Чаще всего крупные премии предоставляются ключевым сотрудникам, которые за несколько лет работы показывают высокие оценки результативности труда. Данные поощрения развивают конкурентную среду, так как желанны для многих. На сегодняшний день в крупных компаниях, как правило, применяется система премирования, которая основывается на показателях результативности труда. Говоря про индивидуальные показатели, так же важны и показатели всего департамента, в котором работает сотрудник. При этом большой шанс на повышение есть у работников дочерних компаний и подразделений.

Характерным примером эффективной системы мотивации персонала в крупном бизнесе выступает Волгоградская компания АО «Каустик». Она является одним из крупнейших предприятий России по производству химической отрасли. Так же компания славится производством синтетической соляной кислоты, товарного хлора, жидкой и твёрдой каустической соды. Численность персонала организации составляет порядка 4400 человек. Руководство организации использует различные методы мотивации, как и экономические, так и социальные. Конечно же, главным экономическим методом мотивации является заработная плата. В организации используется прямая индивидуальная сдельная система оплаты труда, что предполагает, что размер заработной платы сотрудника определяется количеством выработанной им продукции, за определённый период времени. Выплачиваются премии, оклады, и вознаграждения, тем сотрудникам, кто отработал на предприятии полный календарный год. Так же, проводятся такие мероприятия нематериальной мотивации, как:

- повышение квалификации сотрудников (главным является, что компания оплачивает обучение)
- оказание помощи работникам (например, соблюдение гарантий для работающих женщин-матерей).

– конкурсы профессионального мастерства

Бесспорно, применяемая система мотивации позволяет достичь предприятию положительных финансовых результатов деятельности, что отражено на рисунке 2.

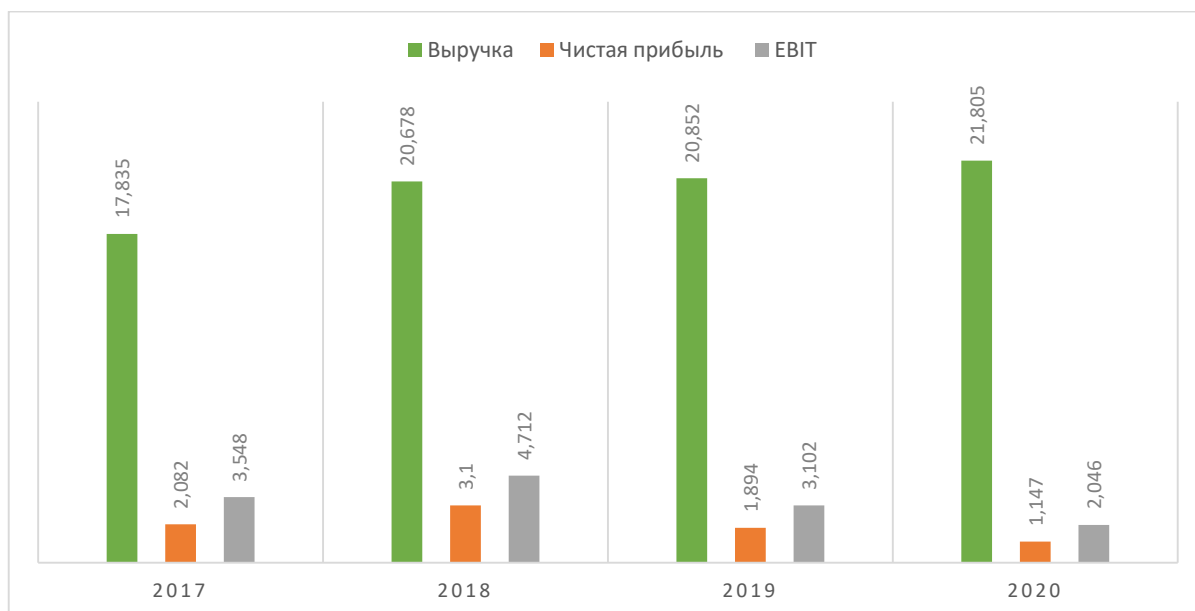


Рисунок 2. Динамика финансовых результатов АО «Каустик» за 2017-2020 г, млрд. руб.

Следовательно, мотивация на данном предприятии играет немаловажную роль для достижения целей и задач. Организация заинтересована в повышении квалификации своих сотрудников для увеличения продаж и объёма производства, а также предоставления достойного и качественного обслуживания своим клиентам [7].

В результате проведённого анализа, можно сделать вывод, что мотивация является одним из важнейших фактором эффективной работы компании. Благодаря проведению эффективной политики мотивации, организация способна занимать высокие позиции на рынке.

Использованные источники:

1. Понятие термина мотивация [Электронный ресурс] / URL: https://uchebnikfree.com/motivatsiya-personala_1283/ponimanie-termina-motivatsiya-38205.html (дата обращения 08.05.2021).
2. Цели и задачи мотивации [Электронный ресурс] / URL: <https://srazu.pro/upravlenie/motivaciya-personala.html> (дата обращения 08.05.2021).
3. Основные функции мотивации [Электронный ресурс] / URL: <https://fb.ru/article/450330/suschnost-motivatsii-ponyatie-organizatsiya-protsess-a-funktsii> (дата обращения 08.05.2021).
4. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / под общ. ред. С. Ю. Трапицына. – М. : Издательство Юрайт, 2017. – 314 с. – Режим доступа: <https://static.my-shop.ru/product/pdf/255/2544271.pdf>
5. Методы мотивации персонала [Электронный ресурс] / URL: <https://searchinform.ru/kontrol-sotrudnikov/motivatsiya-personala/metody-motivatsii-personala/> (дата обращения 08.05.2021).
6. Статистические данные о повышении мотивации сотрудников [Электронный ресурс] / URL: <https://www.wrike.com/ru/blog/s> (дата обращения 08.05.2021).
7. Официальный сайт организации «Каустик» [Электронный ресурс] . URL: <https://www.kaustik.ru/ru/> (дата обращения 03.06.2021).