

Курицына Н.А.

*Научный руководитель: к.н.э., доцент О.А. Сычева
Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного
учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23
E-mail: natalia_kuritsyna@mail.ru*

Анализ эффективных способов мотивации персонала в России

Каждый руководитель понимает, что стоит побуждать людей активно работать на компанию, но все же думает, что материальной мотивации будет достаточно для сотрудников. Не всегда такая стратегия ведет к успешному бизнесу. По мнению Е.Ильина, впервые термин мотивации трактовал в своих трудах А. Шопенгауэр как систему стимулов, побуждающих человека к выполнению действий [1]. Большой вклад в изучение мотивации персонала внесли такие зарубежные ученые, как: Альдерфер К., Герцберг Ф., Маккеланд Д., Маслоу А. и другие. Многочисленные разработки сделали и российские ученые в данной области: Веснин В.Р., Герчиков В.И., Озерникова Т., Дятлов В.А. и другие. Они выделили такие виды как: экстринсивная и интринсивная, положительная и отрицательная, устойчивая и неустойчивая мотивации.

Успех компании напрямую зависит от вовлеченности персонала. Мотивация сотрудников является важной составляющей деятельности предприятия. Наличие эффективной мотивации на предприятии способствует повышению качества труда, сокращению текучести кадров, увеличению прибыли, ведет к развитию и росту организации. Для этого необходимо грамотно организовать систему мотивации членов компании, в первую очередь следует выделить реальные потребности сотрудников, далее сформировать дифференцированную систему вознаграждения (совокупность материальных и нематериальных поощрений для различных категорий работников). Главной задачей руководителя является нахождение к каждому сотруднику особого подхода и метода мотивирования. Сложность состоит в определении правильного соответствия материального и морального мотивирования персонала. Не следует вводить только материальную мотивацию, так как со временем после достижения «порога насыщения», стимул начнет затухать и мотивировать работника активно работать на компанию будет трудно. Поэтому нематериальная мотивация просто необходима для работников.

Основной проблемой мотивационной системы в России сегодня является разработка способов эффективной нематериальной мотивации персонала. Во многих российских организациях это является главным приоритетом. По исследованиям онлайн-сервиса Recruitnet.ru, лишь 19% компаний, участвующие в исследовании, регулярно проводят программы, направленные на поддержание семей работников. 43% компаний делают это не систематически, а еще 38% сейчас планируют внедрение подобных инициатив [4]. Российским организациям следует обратить большее внимание на поддержание коллектива нематериальной мотивацией.

Определить какие методы стимулирования привлекут работника, помогут различные психологические тренинги и анкеты. Одному работнику может быть достаточно возможность самостоятельно управлять, другому продвигаться вверх по карьерной лестнице, третьему созидать новые проекты, а четвертому зарабатывать. Четыре человека, работающие в одном коллективе и выполняющие одни и те же действия, вдохновляются на труд совершенно по-разному. Это и необходимо учитывать при создании грамотной системы мотивирования в коллективе. Формирование сплоченного коллектива высококвалифицированных специалистов, готовым работать на благо фирмы, несет процветание и успех. Но, не смотря на создание единой сплоченной команды, может всегда наступить момент, когда сотрудники могут потерять интерес к своей работе. Во избежание этого, каждому руководителю необходимо помнить пирамиду потребностей по Маслоу:

1. Физиологические потребности: все необходимые удобства для работы, комфортное благоустроенное рабочее место, регулярная заработная плата.

2. Потребность в безопасности: заключение с сотрудниками официальных трудовых договоров, регулярные отчисления в пенсионный фонд, оплата страхования, отпусков и больничных.

3. Социальные потребности: поддержание работы в группах и сообществах на разных уровнях, сотрудничество и общение с коллективами других организаций.

4. Потребность в уважении: положительная оценка к самоуважению и уважению к работе других. Работники компании, имеющие высокую самооценку способны постоянно улучшать свою работу и ее условия. Такие люди готовы брать на себя риски, потому что они уверены в своих идеях и компетенциях, они твердо убеждены, что внесут свой немалый вклад в развитие деятельности.

5. Потребность в самореализации: карьерный рост, развитие профессиональных и личностных качеств и навыков [2].

Компания всегда должна думать о развитии и повышении уровня квалификации своих работников, необходимо дать возможность в реализации себя, предоставить право голоса, иметь уважение и благодарность к каждому, кто трудится на их благо. Проведение презентаций, совещаний, мероприятий, где каждый сотрудник сможет выступить с собственным мнением будет способствовать повышению мотивации. В таком случае, люди будут уверены, что данная компания нуждается в них и может дать им все для развития потенциала.

За каждодневный труд и успех организации необходимо поощрять сотрудников материально. По данным Росстата, средняя заработная плата в России на 2017 год составляет 35845 руб., что выше предыдущего на 1834 руб. Минимальный размер оплаты труда на сегодняшний день составляет 9489 руб., с 1.05.2018 г. планируется его повышение до 11163 руб. [5].

Повышение заработной платы и премии являются наиболее эффективным способом материальной мотивации персонала. Для реального получения отдачи от сотрудника, размер ожидаемого вознаграждения не должен быть меньше совершенного труда. Некоторые руководители повышают заработную плату работникам часто и не на значительные суммы, однако для мотивации более существенным является даже однократное, но значительное увеличение зарплаты [3]. Для повышения интереса к работе так же можно использовать конкурсную бонусную систему, где каждый сотрудник будет стремиться стать лучшим и получить в награду премию или призы.

Таким образом, мотивированное стремление сотрудников реализовать себя в профессиональной деятельности позволяет компании становится лидером на рынке, открывая новые горизонты и привлекая новых потребителей. Система мотивации персонала важнейший ключ к успеху любого предприятия. Мотивация – тонкая система, при ее построении нужно помнить, что стимулирование персонала необходимо рационально балансировать между всеми должностями, иметь единые принципы построения для всех, достигать цели компании сплоченным коллективом. Учитывая все это, успех компании будет гарантирован.

Литература

1. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <https://profilib.net/chtenie/155831/evgeniy-ilin-motivatsiya-i-motivy-20.php>
2. Маслоу А. Мотивация и личность. 3-е изд./ Пер. с англ. - СПб.: Питер, 2014. – 352с.
3. Системы мотивации персоналом. [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://vakant.ru/article/71.html>
4. [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://www.recruitnet.ru>
5. [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://www.gks.ru>