

Анохин А.А.

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

Роль мотивации персонала в деятельности предприятия на примере АО «Муромский радиозавод»

В настоящее время для эффективной деятельности предприятия требуются квалифицированные, ответственные и инициативные работники, стремящиеся к трудовой и личностной самореализации индивиды. Такие качества в современных условиях, очевидно, трудно обеспечить при помощи существующих традиционных форм материального стимулирования и строгого внешнего контроля, зарплаты и наказаний. Именно те люди, которые осознают смысл своей деятельности и стремятся к достижению и своих личных целей, и целей всего предприятия, могут рассчитывать на получение высоких результатов. Формирование таких работников - задача мотивационного менеджмента.

По мнению Кибанова А., трудовая мотивация - это процесс стимулирования отдельного исполнителя или группы людей к деятельности, направленный на достижение целей организации, к продуктивному выполнению принятых решений или намеченных работ [2]. Каверин С. утверждает, что мотивация – это побуждение к действию; психофизиологический процесс, управляющий поведением человека, задающий его направленность.

Мотивация бывает как материальная, включающая в себя системы поощрения, предполагающие выдачу сотрудникам материальных и безналичных средств, так и нематериальная, к которой относят: поощрение и похвалу, участие в принятии решений, улучшений условий труда [1].

По оценкам экспертов основной тенденцией идущего года в мотивации персонала на АО «Муромский радиозавод» будет смещение льгот и компенсаций в сторону медицинского страхования и, пропаганды здорового образа жизни. Основное внимание будет уделено созданию комфортных условий для работы и увеличение мероприятий по охране труда. Кроме этого, для повышения лояльности сотрудников предприятию необходимо уделить внимание поддержке семейных ценностей.

Важным моментов в мотивации персонала является психологическая атмосфера. К сожалению, многие работодатели не задумываются о психологическом здоровье сотрудников. Но постоянные стрессы, недосыпы, работа в авральном режиме приводят к неврозам, эмоциональным срывам и депрессиям, что критично сказывается на деятельности предприятия. Поэтому руководители должны отслеживать эмоциональные состояния работников, вовремя гасить конфликты, так же обучить персонал как правильно управлять эмоциями, временем и стрессом.

Так же для эффективной работы сотрудников и предприятия в целом необходима поддержка семейных ценностей. Эксперты в области управления персоналом отмечают, что личная жизнь работников выходит у них на первый план [3]. Для того чтобы поддержать лояльность сотрудников, работодателю необходимо научиться быть гибким : разрешать сотрудникам самим выбирать время рабочего дня, предоставлять свободный график, возможность трудиться удаленно, а также показывать, что руководство предприятия «за», чтобы у сотрудников семья была на первом месте.

Немаловажную роль в мотивации персонала играет предоставление комфортных условий на рабочем месте, именно с этого начинается забота о здоровье сотрудников и побуждает их к качественному выполнению своей работы [4].

Таким образом, правильная мотивация сотрудников в организации занимает одно из главных мест в системе работы предприятия, потому что именно она выступает конкретной причиной их поведения и желания эффективно работать.

Литература

1. Каверин С.Б. Мотивация труда. - М.: Ин-т психологии РАН, 2014.
2. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: / А.Я Кибанов.- М.:ИНФРА-М, 2015. - 267 с.
3. Думай и богатей: Наполеон Хилл. М.: ФАИР, 2013. 272 с.
4. Практический журнал по кадровой работе, «Кадровое дело» – эл.Кдело.рф, 2017 - 127 с.