

Коротких В.В.

Студент

*кафедра Экономики, менеджмента и маркетинга
ОмГПУ, Омск, Россия*

Елкина В.Н.

к.э.н., доцент,

*кафедра Экономики, менеджмента и маркетинга
ОмГПУ, Омск, Россия*

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Аннотация: В России мотивация работников с целью побуждения их к производительному труду была и остается серьезной проблемой. Оторванность заработной платы от конечных результатов работы привела к тому, что люди преимущественно направляли свои усилия не на повышение эффективности труда, а на получение тех или иных материальных благ и льгот. Жизнь показала, что от одностороннего внешнего принуждения к труду надо переходить к общегосударственной системе мотивации, которая бы максимально соответствовала способностям, потребностям и интересам работников.

Ключевые слова: мотивация, персонал, управление персоналом, производительность труда, технологии мотивации.

Korotkikh V.V.

Student

Department of Economics, Management and Marketing
Omsk State Pedagogical Univ., Omsk, Russia

Elkina V.N.

Ph.D. (Econ.), Associate Professor,

Department of Economics, Management and Marketing
Omsk State Pedagogical Univ., Omsk, Russia

MODERN STAFF MOTIVATION TECHNOLOGIES

Abstract: In Russia, motivating employees to be productive has been and remains a serious problem. The disconnect between wages and the final results of work has led to people primarily directing their efforts not to increasing labor efficiency, but to receiving certain material benefits and privileges. Life has shown that it is necessary to move from one-sided external coercion to work to a nationwide motivation system that would best match the abilities, needs and interests of employees.

Keywords: motivation, personnel, personnel management, labor productivity, motivation technologies.

В современных условиях, удовлетворения разнообразных потребностей и запросов работников предприятий реализуется через большое количество методов мотивации результативности деятельности, которые можно разделить на три группы:

- экономические (прямые), например, сдельная оплата, участие в прибылях, оплата обучения;
- экономические (косвенные) - льготное питание, доплаты за стаж, льготное пользование жильем, транспортом и др.;
- не денежные - обогащение труда, гибкие рабочие графики, охрана труда, программы повышения качества труда, продвижение по службе, участие в принятии решений на высшем уровне [1].

Если говорить в целом, то в России существуют определенные трудности с мотивацией персонала. Это, прежде всего, связано с тем, что наиболее действенными инструментами мотивации являются финансовые, однако большинство руководителей стремятся не тратить средства на мотивирование персонала. Поэтому чаще используют определенные санкции за невыполнение задачи.

Вознаграждения и разного рода премии, также встречаются, но предназначены для лучших работников. Нематериальная мотивация у нас также используется, но в меньшей степени, поскольку по мнению большинства

руководителей, является менее действенной. Хотя на предприятиях и создается определенная культура и традиции, способствующие эффективному выполнению работы, однако финансовые выплаты - лучший мотив, поскольку заработные платы по сравнению с ценами растут меньшими темпами [2].

Для преодоления указанных проблем, в современных условиях, отечественные предприятия вынуждены внедрять инновационные средства и методы мотивирования персонала, ориентированные на постановку целей и определение ответственности работников.

Инновационные технологии мотивации персонала - это система новых для конкретной организации инструментов, побуждающих работников к эффективной трудовой деятельности, направляющая ее на достижение целей организации, обеспечивает удовлетворенность персонала своим трудом.

Анализ работ в области социологии управления, а также практического опыта инновационных компаний позволили сформулировать 4 этапа процесса внедрения инновационных технологий мотивации персонала в организациях:

- 1-й этап - комплекс работ по анализу подготовленности и восприимчивости к изменениям;
- 2-й этап - распределение ответственности между руководителями и специалистами за выполнение каждого инновационного мероприятия;
- 3-й этап - создание целевой группы, которая будет координировать и направлять весь процесс в соответствии с утвержденным графиком;
- 4-й этап - выбор показателей, позволяющих судить об уровне и динамике изменений [2].

В современном менеджменте целесообразно выделить такие эффективные технологии мотивации:

Экономические мотивы всех типов (зарплата во всех ее разновидностях, включая контрактную, премии, льготы, страховки, беспроцентные кредиты и т.д.).

Управление по целям. Методы данной группы применяются в той или иной форме примерно в 50% крупных западных корпораций. Ключевой момент здесь - гармонизация потребностей работников и организационных целей.

Обогащение труда (означает предоставление людям более содержательной, перспективной работы, значительной самостоятельности в определении режима труда, использовании ресурсов). Популярным является метод, предполагающий разделение рабочего задания. Работу, охватывающую 40 часов в неделю, разделяют между двумя или несколькими служащими. Система участия в прибылях [1].

Мотивационные карты. Карты знаний.

Система ключевых показателей эффективности (KPI).

Система ключевых показателей эффективности позволяет классифицировать и оценивать сотрудников по их месту и важности предприятия. С помощью системы KPI можно не только контролировать и оценивать эффективность выполняемых действий, но и построить эффективную систему оплаты труда [2].

Эффективное управление производственно-хозяйственной деятельностью предприятий в значительной степени зависит от умело налаженного мотивационного механизма.

При построении системы оплаты и мотивации труда, руководителю предприятия следует учитывать, бесперспективность одинаковой мотивации для всех работников. Это поможет ему сделать систему оплаты и мотивации труда экономически эффективной. Пользуясь разделением работников, руководитель предприятия может разработать индивидуальную систему мотивации для каждого сотрудника или для группы сотрудников.

При построении системы оплаты труда и мотивации работников на предприятии необходимо учитывать, что эффективность мотивации персонала должна отражать степень достижения социальных и экономических целей, которые ставит руководство предприятия и его работники.

Подводя итог, можно утверждать, что мотивационный механизм управления персоналом должен включать интересы работников; приводить в соответствие желание работников с целями предприятия; повышать производительность труда; поощрять инициативу работников при решении их собственных проблем и проблем предприятия; улучшать микроклимат в коллективе, удовлетворять базовым потребностям всего персонала. Только комплексная система мотивации, включающая в себя как материальную, так и нематериальную мотивацию, позволит добиться от сотрудников полной самоотдачи на работе, максимальной эффективности и производительности.

Таким образом, разработка мотивационного механизма имеет стратегическое значение для предприятия, отрасли, страны в целом и для эффективного его применения необходимо использовать мировой опыт и современные инновационные технологии мотивации персонала.

Использованные источники:

1. Кузнецов, А. П., Сидорова, Е. В. Инновационные методы мотивации персонала: опыт и практика // Экономика и управление. 2023. № 4. С. 78-84.
2. Петрова, Л. И., Смирнов, И. В. Мотивация как ключевой фактор успеха организации // Научные труды университета. 2020. Т. 15. № 1. С. 23-30.