

Ковпак В.С.

студент

Елкина В.Н., к.э.н.

преподаватель кафедры «менеджмент»

Научный руководитель: Елкина В.Н., к.э.н. доцент

Омский государственный университет

УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: в данной статье рассмотрены основные элементы управления мотивацией трудовой деятельности персонала организации. Так, рассмотрены объекты, субъекты управления и основные методы мотивации труда. Кроме того изучены основы оценки ее эффективности.

Ключевые слова: мотивация труда, методы мотивации, объект управления, субъект управления, эффективность мотивации, мотивационный профиль, заработная плата, бонусная система.

Kovpak V.S.

student

Elkina V.N., Ph.D. in Economics,

Lecturer of the Department of Management,

Scientific supervisor: Elkina V.N., Ph.D. in Economics

Omsk State University

MANAGEMENT OF MOTIVATION OF WORK ACTIVITY OF THE PERSONNEL OF THE ORGANIZATION

Abstract: this article discusses the main elements of motivation management of the organization's personnel. Thus, the objects, subjects of management and the main methods of labor motivation are considered. In addition, the basics of evaluating its effectiveness have been studied.

Keywords: labor motivation, motivation methods, management object, management subject, motivation effectiveness, motivational profile, salary, bonus system.

В настоящее время для организаций приобретает повышенную актуальность проблема мотивации трудовой деятельности персонала. Для этого необходимо создание действенной системы управления мотивацией труда.

Управление мотивацией трудовой деятельности в организации - это управление процессом воздействия на поведение персонала организации посредством влияния на условия его жизнедеятельности, используя стимулы и мотивы, побуждающие человека к труду.

Управления мотивацией труда предполагает наличие субъекта и объекта управления, а также методов управления и методики оценки эффективности управления мотивацией труда.

Субъект управления мотивацией труда являются: руководители различных уровней управления; специалисты службы управления персоналом; трудовые коллективы организации; непосредственно персонал организации; субъекты управления внешнего окружения компании государственного уровня.

Объект управления – это персонал, начиная с линейных руководителей и заканчивая рядовыми работниками.

В таблице 1 представлена характеристика способов мотивации труда в организации [2, с. 66]. Система действующих методов влияния на поведение сотрудников компании на своих рабочих местах бывает двух видов: материальное стимулирующее воздействие и нематериальное стимулирующее воздействие. Первое воздействие бывает денежным и неденежным.

Материально–денежное мотивирование – это разновидность материального мотивирования, которая корректирует поведение объекта

управления на базе применения разных денежных выплат и санкций и характеризуется следующими формами:

Таблица 1 - Методы воздействия на систему мотивацию кадровых ресурсов в компаниях

Перечень методов влияния на мотивацию	Основные мотивы действий у индивида, описание его потребностей	Непосредственный механизм трудовой мотивации
Группа административных методов	Страх увольнения, страх административных взысканий, необходимость иметь стабильную работу, потребность в признании и т.д.	Приказ о выплате премии; распоряжение об увольнении; выговоры, благодарности; прочие внутренние документы.
Группа экономических методов	Требуются финансовые ресурсы для жизнедеятельности. Потребности в социальной защите на случай болезни. Потребности в высокой оценке деятельности человека.	Выплата премий, различные мотивирующие надбавки и компенсационные выплаты.
Группа социальных, а также психологических методов	Потребности в признании человека, его важности для компании, в обществе. Потребности в уважении, в профессиональном и карьерном развитии.	Аттестация кадров, деловая оценка персонала, предоставление работникам более широких полномочий.
	Потребности человека в безопасности, в достойных жизненных условиях и трудовой деятельности. Потребности в здоровой психологической атмосфере среди персонала компании. Минимизация конфликтных ситуаций.	Необходимы должностные инструкции в разрезе всего перечня должностей, необходимо штатное расписание.
	Потребности в принадлежности к какому-либо коллективу или социальной группе, потребности в общении, в дружбе.	Работа на улучшение имиджа организации, развитие корпоративной культуры.
	Потребности в достойном уровне оплаты трудовой деятельности, потребности в интересной трудовой деятельности.	Повышение квалификации персонала посредством его обучения, переобучения и обеспечения роста квалификационного уровня.

1. Заработная плата персонала.

2. Бонусная система, которая является системой единоразовых целевых выплат из полученной организацией прибыли. Бонусы могут

доходить до 15-18% от величины заработной платы персонала. Бонусы могут выплачиваться по итогам деятельности за год, за полгода и т.д.

3. Участие персонала в капитале организации. Компания может раздать часть своих акций работникам или продать их им по более низкой стоимости.

4. Участие работников организации в ее прибыли. В этом случае формируется специальный фонд денежных средств из прибыли организации и затем распределяется определенным образом между сотрудниками компании.

Неденежные способы материального мотивирования персонала компании являются своего рода наградой за работу, но выдаются не в виде денежных средств. Это может быть оплата фитнес-услуг, бесплатное питание, оплата телефонной связи, улучшение организации рабочего места сотрудника компании [1, с. 23].

Нематериальные способы мотивации труда подразделяются на социальные и моральные. В первом случае речь идет о возможном участии работника в процессах управления компанией или принятии им управленческих решений. Во втором случае речь идет о вручении похвальных грамот, об устной похвале работника и т.д.

Наиболее популярные методы морального мотивирования персонала рассмотрены ниже: проведение регулярных совещаний. Это вовлекает персонал в дела компании и способствует тому, что персонал узнает о корпоративных событиях, вовлекается в деятельность в организации; устные поздравления от руководителей с праздниками и торжествами. Эти поздравления могут быть дополнены коробкой конфет или плакатом о вкладе работника и т.д.; оплата обучения и переобучения работника. Они могут пройти разные тренинги, семинары, курсы повышения квалификации; предоставление работником право осуществлять выбор. Например, можно спросить мнение работника относительно проведения

корпоратива, узнать, что для него лучше в плане мотивации – оплачивать питание или проезд в транспорте; наличие обратной связи с персоналом. Работники компании могут высказывать свое мнение относительно тех или иных вопросов; проведение профессиональных конкурсов на выявление, например, лучшего работника месяца; предоставлять продукцию организации со скидками [3, с. 78].

Оценку эффективности управления мотивацией труда кадров необходимо производить по таким направлениям: оценка качественных, а также количественных показателей, характеризующих численность, образованность, возраст, стаж; анализ стимулирования (проведение опросов персонала); построение мотивационного профиля.

В заключении необходимо отметить, что управление мотивацией труда включает: объекта и субъекта управления; выбрать методы влияния на мотивацию кадров, а также оценку эффективности управления мотивацией труда кадров организации. Если система мотивации труда имеет высокие результаты, низкие затраты и высокую удовлетворенность труда кадров, то ее можно признать эффективной.

Использованные источники:

1. Аргашкова О. И. Проблемы управления мотивацией персонала / О. И. Аргашкова // Социально-гуманитарные технологии. – 2020. – № 4(16). – С. 23-31.
2. Голубев А. И. Управление мотивацией персонала организации / А. И. Голубев // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2020. – № 2-1(60). – С. 65-70.
3. Порошин А. С. Мотивация персонала: реалии и перспективы / А. С. Порошин // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2021. – № 1-2(71). – С. 78-81.