

УДК 331.2

Бурханова Р.А.

Студент

III курс, магистерская программа «Корпоративное управление»

Финансовый университет при Правительстве РФ

Россия, г.Уфа

Burkhanova R.A.

Student

3 course, master's program «Corporate governance»

Financial University under the Government of Russian Federation

Russia, Ufa

СИСТЕМА МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ПРОЕКТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

PERSONNEL MOTIVATION SYSTEM IN PROJECT ORGANIZATIONS

Аннотация: Проблемы повышения мотивации персонала являются важнейшей задачей руководителя любого производства, в любой отрасли. От решения данной проблемы зависит реальное улучшение качества выпускаемой продукции, а также повышение эффективности деятельности всего производства, на основе рационального использования финансовых, материальных и кадровых ресурсов.

Ключевые слова: оплата труда, материальное стимулирование, рынок труда, мотивация персонала, премирование сотрудников, демотивация, факторы демотивации.

Annotation: The problems of increasing personnel motivation are the most important task for the manager of any production, in any industry. A real improvement in the quality of products depends on the solution of this problem, as well as an increase in the efficiency of the entire production, based on the rational use of financial, material and human resources.

Key words: *wages, material incentives, labor market, staff motivation, employee bonuses, demotivation, demotivation factors.*

Перед руководителем предприятия всегда ставится ряд целей и задач. У руководителя имеются ресурсы, необходимые для достижения целей и задач – это, в первую очередь, персонал. А эффективность работы персонала в большей степени зависит от мотивации. [4]

Разработка или оптимизация системы мотивации очень сложный процесс, от успешной организации которого зависит достижение компанией поставленных целей. [1]

Неправильно разработанная система мотивации персонала может привести к демотивации сотрудников. Помимо разработки правильной системы мотивации персонала, следует избегать факторов способствующих демотивации персонала. [5]

Рассмотрим **факторы демотивации:**

- Отсутствие личного и профессионального роста;
- Отсутствие обратной связи между сотрудником и руководителем;
- Отсутствие чувства причастности к компании;
- Присвоение идей сотрудника руководителем или игнорирование их;
- Несоблюдение договоренностей между сотрудником и руководителем. [2]

Рассмотрим **факторы мотивации.** Они делятся на материальные и нематериальные.

Материальные факторы мотивации:

- Выплаты сотрудникам за достижение поставленных целей. Денежные выплаты за своевременное и правильное выполнение работы.

- Единовременные поощрительные выплаты (вознаграждение по итогам работы за год; дополнительные денежные суммы при предоставлении работникам ежегодного отпуска; выплата к профессиональному празднику).

- Выплаты социального характера (единовременные пособия при выходе на пенсию; оплата путевок в детские лагеря; материальная помощь,

предоставленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, погребение и т.п.) [6]

- Вознаграждение в виде акций компании. По итогам года лучшему сотруднику вручается пакет акций, вследствие чего сотрудник становится акционером.

- Личностные вознаграждения. Вознаграждение сотрудникам, которые проявили себя в ходе работы (например, при реализации значимого проекта).

- Тринадцатая заработная плата. Это премия по итогам работы всего предприятия, то есть вознаграждение по результатам финансово-хозяйственной деятельности предприятия. Размер премии определяется предприятием самостоятельно. Для каждого работника она зависит от его личных результатов, его вклада в общие результаты работы предприятия. [3]

Так как в проектных организациях довольно высокий уровень заработной платы, высока доля премий и доплат, поэтому у работника имеется прямая заинтересованность в конечных результатах и это является главным мотивационным стимулом деятельности сотрудников. [8]

Высокая и достойная заработная плата в проектных организациях стимулирует к качественному и эффективному выполнению работниками своих должностных обязанностей, благоприятной социальной атмосфере в коллективе, ведет к снижению текучки кадров, делает предприятие привлекательным на рынке труда и конкурентоспособным. [9]

Нематериальные факторы мотивации:

- Участие в совещаниях предприятия. Сотруднику всегда важно знать, что происходит на предприятии. Такие совещания нужны для: обмена новостями организации, совместного обсуждения устранения проблем организации, осведомления о делах организации.

- Организация корпоративов, тренингов, деловых игр. Это способствует формированию командного духа.

- Устная или письменная благодарность. Сотруднику всегда приятно, когда его хвалят за проделанную работу, это способствует дальнейшей плодотворной работе. [7]

- Обратная связь между сотрудником и руководителем.

- Обучение персонала. Возможность прохождения курсов повышения квалификации, стажировок способствует личностному и профессиональному росту сотрудника.

Необходимо совмещать материальную и нематериальную мотивацию, так как обе мотивации одинаково важны для сотрудника. Пренебрежение одним из видов мотивации может привести к демотивации сотрудников. Так же руководителю важно понимать, что к каждому сотруднику необходим индивидуальный подход.

Так же необходимо разработать единую систему аттестации работников, гибкую систему вознаграждений, систему трудовых и социальных льгот. [10]

Все перечисленные способы мотивации, так или иначе, помогут привести организацию к достижению поставленных целей и задач.

Использованные источники:

1. Алле М. Условия эффективности в экономике. - М.: Наука для общества, 2018.- 304 с.
2. Бажин И.И. Информационные системы менеджмента. - М.: ГУ-ВШЭ, 2020.- 688 с.
3. Белоусова С.В., Корпоративное управление в непромышленной сфере/ В.Г.Полонский, А.М.Белоусов. Ростов на Дону: Феникс, 2017.- 416 с.
4. Ветлужских Е.И. Мотивация и оплата труда. Инструменты. Методики. Практика.- М.: Альпина Бизнес Букс, 2017.- 149 с.
5. Дадашев А.И. Формирование условий занятости // Экономист- 2016 - № 6. - С.59-60.

6. Евсеева Т. Р. Организация и виды материального стимулирования работников. Спб.: Питер, 2020.- 65с.
7. Кашепов А. Рынок труда: регулирование, прогнозы / Дадашев А.И.// Экономист.- 2016.- № 3.- С.59.
8. Кибанов А.Я. Управление персоналом. - М.: ИНФРА-М, 2001. 638 с.
9. Лабанова Т.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник; Москва; Юрайт, 2015. 10 с.
- 10.Чекмарев О.П. Мотивация и стимулирование труда: учебно-методическое пособие. СПб, 2013. 25 с.