

Фандий К.В.

Академия маркетинга и социально-информационных технологий

ИМСИТ Россия (г. Краснодар)

Fandiy K.V.

Academy of marketing and social information technologies

IMSIT Russia (Krasnodar)

Русева М.Л.

Студентка 4 курса, специальности:

«Дизайн (по отраслям)»,

Академия маркетинга и социально-информационных технологий

ИМСИТ Россия (г. Краснодар)

Ruseva M.L.

Student 4 course, specialty: "Design (by industry)",

Academy of marketing and social information technologies

IMSIT Russia (Krasnodar)

УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Аннотация: В статье рассматривается формирование управления мотивацией труда в современных условиях.

Целью работы является изучение и использование эффективных инструментов стимулирования, совершенствование системы мотивации и стимулирования труда персонала, принимая во внимание ценности поколений современных организаций.

Ключевые слова; организация, персонал, мотивация, управление мотивацией, теория поколений.

Managing work motivation in modern conditions.

Abstract: the article deals with the formation of motivation management in modern conditions.

The aim of the work is to study and use effective incentive tools, improve the system of motivation and stimulation of personnel, taking into account the values of generations of modern organizations.

Key words; organization, personnel, motivation, motivation management, theory of generations.

Одна из актуальных проблем наших современников — это недостаточный интерес к работе. Большую часть нашей жизни мы проводим на работе. И если работа не интересна и не приносит морального удовлетворения, то это бесполезно потраченное время как для работника, так и для работодателя. Очень важно учитывать специфику работы. Для человека наиболее тягостной работой считается монотонная работа, и с ней каждый человек сталкивается в своей жизни.¹

Удовлетворение будет приносить не только заработная плата, но и сам процесс, и содержание работы. Реализовать свой интеллектуальный потенциал, человек может в интересной для него работе. Каждый руководитель, должен уметь найти индивидуальный подход к каждому работнику, используя его стремление, интересы, потребности, и т. д. Лишь зная, как применять мотивацию, можно успешно воздействовать на поведения людей. Производительность труда и заработная плата имеют четкую связь, которую люди должны ощущать. Работник должен понимать и верить, если производительность его труда будет возрастать, соответственно будет повышаться и его заработная плата.

¹ Проблемы экономики и управления предприятиями, отраслями, комплексами: монография. Книга 30 / Е. Н. Волк, Б. Даулетбаков, Е. В. Джамай и др. / Под общ. ред. С. С. Чернова. — Новосибирск: Издательство ЦРНС, 2016. — 220 с.

Замотивированные сотрудники — это продуктивные люди, делают то, что от них требуется, причем делают это с удовольствием и таким образом, чтобы при выполнении задач результаты работы постепенно повышались.

Для этого необходимо создавать условия для мотивации сотрудников. Необходимо, чтобы работники с удовольствием выполняли свои обязанности, чтобы позитивных факторов было большинство, а факторов, вызывающие негативные чувства, было меньше. Если работодатель относится к людям безразлично, то очень трудно надеяться на эффективную мотивацию. Большинство людей ищут на работе стабильность и защищенность, что включает в себя четкие должностные обязанности, изложенные в должностной инструкции, благоприятные условия труда, признание и уважение, понимание критериев оценки, требований, работа с эффективным руководителем.²

В настоящее время многие российские предприятия подвержены кадровым рискам, испытывают трудности в вопросах мотивации персонала. Причина кроется в том, что руководство в кадровой работе не использует ценностный код отдельного поколения. Согласно теории поколений Нейла Хоува и Вильяма Штрауса для работников, чья профессиональная зрелость приходится на постсоветский период, более значимыми мотивационными факторами трудовой деятельности будут факторы, связанные с оплатой и условиями работы, а также с возможностями карьерного роста и удовлетворения потребности во власти. Для работников, чья профессиональная зрелость пришла на переходный период, будет характерно преобладание в структуре мотивации таких факторов, как стремление к самосовершенствованию и профессиональному росту, а также стремление к достижению цели.

² Савенков И. Е. Понятие и сущность мотивации и стимулирования трудовых ресурсов предприятия [Текст] / И. Е. Савенков // Вестник тверского государственного технического университета. — 2014. — С. 215.

Ведущими мотивационными факторами трудовой деятельности работников, чья профессиональная зрелость пришлась на советский период, будут факторы, связанные с потребностью в структурировании, признании и общественной востребованности работы. Соблюдая баланс интересов разных поколений, можно повысить конкурентоспособность и экономическую эффективность организации за счет верного распределения «ролей» в коллективе, создания бесконфликтной атмосферы и грамотно выстроенной системы мотивации. Руководители компаний в последнее время все больше осознают необходимость в создании стимулирующих труд условий работы для всех сотрудников.

Большое значение придается созданию корпоративной культуры и сплочению коллектива, воспитанию и обучению, внимательному отношению к каждому сотруднику. Между тем, именно от четкой разработки системы мотивации зависит не только повышение творческой и социальной активности работников, но и конечные результаты работы предприятий различных форм собственности и сфер деятельности.³

Мотивирующее воздействие инструментов управления результативностью трудовой деятельности существенно определяется размером и частотой премиальных выплат работнику, которые должны зависеть непосредственно от его вклада в конечный результат. Разработка методов укрепления «чувства единения» с коллективом – способность работников стремиться к достижению одной цели. Деление общего вознаграждения за труд на основную и премиальную составляющие, так же могут выполнять функцию мотивирующего инструмента не только при условии существования превышения минимального значения по предприятию. Соответственно в случае лишения премии воспринимается как

³ Теоретико-прикладные аспекты управления персоналом в малом и среднем бизнесе: [Текст] / колл. монография / Н. Н. Богдан, О. В. Горшкова, М. Ю. Дикусарова, М. Г. Масилова, Е. А. Могилёвкин, А. С. Новгородов, З. В. Якимова. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2015. – 240с.

штрафная санкция, которая затрагивает возможность удовлетворить базисные потребности и представляют собой мотивацию избегания. Выбор инструментов мотивации должен учитывать абсолютные и сравнительные издержки мотивирования различных категорий персонала.

Создать коллектив единомышленников, содействовать уверенности в профессиональной заинтересованности со стороны работодателя и желание действовать в данной компании плодотворно, отдаваться полностью, с мотивацией на результат. В этом случае грамотно построенная система мотивации работников является мощным двигателем, который может поднять компанию на ступень выше путем значительного снижения затрат на адаптацию и подбор персонала и, прежде всего, усилив эффективность работы всего в целом коллектива.

Таким образом, мотивация персонала является главной составляющей работы предприятия. Чтобы выработать свою программу мотивации, руководители организации должны найти свой собственный комплекс мер, который лучше подойдет их коллективу.

Использованные источники:

1. Проблемы экономики и управления предприятиями, отраслями, комплексами: монография. Книга 30 / Е. Н. Волк, Б. Даулетбаков, Е. В. Джамай и др. / Под общ. ред. С. С. Чернова. — Новосибирск: Издательство ЦРНС, 2016. — 220 с.
2. Савенков И. Е. Понятие и сущность мотивации и стимулирования трудовых ресурсов предприятия [Текст] / И. Е. Савенков // Вестник тверского государственного технического университета. — 2014. — С. 215.
3. Теоретико-прикладные аспекты управления персоналом в малом и среднем бизнесе: [Текст] / колл. монография / Н. Н. Богдан, О. В. Горшкова, М. Ю. Дикусарова, М. Г. Масилова, Е. А. Могилёвкин, А. С.

Новгородов, З. В. Якимова. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2015. – 240с.