

Соротник А.М.

Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларусь «Международный университет «МИТСО»,
г. Минск, студент факультета международных экономических отношений и менеджмента, sorotnik2017@mail.ru

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

АННОТАЦИЯ

Мотивация представляет собой процесс побуждения себя и других работать во имя достижения личных целей и целей организации.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

Мотивация, заработка плата, методы, грейдинг, руководитель, работник, управление, принципы управления.

Для каждого руководителя важно понимать, что для успешной деятельности компании и достижения высоких показателей необходимо правильного мотивировать своих сотрудников и уделять им немало времени, регулярно поощряя их. В прошлом были популярны доски почета, грамоты, однако с течением времени использование в практике управления таких методов, как правило, не является действенным, что выражается в необходимости для руководителей поиска новых методик и способов для повышения активности персонала и их большей вовлеченности в рабочий процесс.

В предметной области науки управления персоналом отдельное внимание уделяется непосредственно методам мотивации персонала. Для предотвращения возможности появления в процессе деятельности организации конфликтов и проблем необходимо понимать основы мотивирования сотрудников и способы их практического применения.

Мотивация представляет собой совокупность средств и способов повышения активности персонала и создания у них желания работать с большим энтузиазмом. При этом у персонала возникает внутренний мотив, движущий ими в достижении поставленных целей. Иными словами, для достижения этих целей работник сам хочет повысить свою работоспособность и качество проделанной работы.

Сегодня наиболее популярными методами мотивации сотрудников выступают премии и корпоративы. Однако мало кто из руководителей осознает, что проведение корпоративов либо тимбилдинга становится действенным инструментом мотивации персонала и появления корпоративного духа лишь после установления благоприятной психологической атмосферы в коллективе.

Более продвинутые и современные руководители стараются использовать в своей практике управления организацией более современные и эффективные методы мотивации труда, заимствованные, как правило, у западных коллег, где практика использования и спектр разнообразия методик и способов мотивации персонала существенно больше.

В современных условиях развития экономики мотивирование сотрудников выступает одним из ключевых факторов развития менеджмента организаций. Человеческий капитал является основным конкурентным преимуществом, высшей ценностью любой организации. Однако развитие рыночных отношений требует постоянного совершенствования системы мотивации и стимулирования труда, поскольку существующие механизмы мотивации оказываются недостаточными.

В последние годы в Республике Беларусь наблюдаются следующие тенденции: снижение рождаемости, уменьшение доли трудоспособного населения. Среди работодателей постоянно растет конкуренция за квалифицированных специалистов. К тому же кандидаты на вакансии стали более требовательны к условиям труда и заработной плате. В этой связи возникает необходимость дальнейшего развития системы мотивации персонала в современных компаниях [1].

Ввиду различного рода обстоятельств, как правило, основным способом мотивации труда является именно размер выплачиваемой работнику заработной платы, напрямую влияющий на производительность и эффективность труда.

Но, по мнению многих работников, заработка плата и иные финансовые способы мотивации труда не всегда являются решающими факторами при выборе работодателя. При примерно одинаковых условиях оплаты труда работник будет обращать внимание на другие составляющие работы у каждого нанимателя. По возможности будет интересоваться мнением сотрудников организации, в том числе бывших.

Также необходимо учитывать, что целью организации не всегда является извлечение прибыли. Фонд заработной платы в такой организации может быть фиксированным. У нанимателя далеко не всегда есть возможность мотивировать работника при помощи финансовой составляющей.

Система мотивации труда работников состоит из двух основных элементов: финансовые и нефинансовые способы мотивации труда работников.

К наиболее действенным и эффективным нефинансовым способам мотивации работников в современных условиях являются:

1. Публичное признание заслуг. Похвала работников.

Данный способ несет в себе очень важное психологическое значение. Зачастую получение похвалы от руководителя (особенно строгого) является для сотрудника серьезной мотивацией труда. Наличие фактора признания трудовых заслуг будет способствовать дальнейшей успешной трудовой деятельности.

2. Диалог с коллективом. Отсутствие публичной критики сотрудников.

Возможность сотрудников высказывать свое мнение и участвовать в принятии или обсуждении тех или иных управленческих решений будет способствовать ощущению у них причастности к организации, осознанию того факта, что они являются частью коллектива.

Критику работников за совершенные ошибки руководителю следует совершать отдельно от остального коллектива.

3. Возможность повышения статуса сотрудника.

Речь идет прежде всего о перспективах карьерного роста. Далеко не всегда профессионал будет работать в организации без перспектив повышения в должности продолжительный период даже в случае мотивации в виде достойной оплаты труда.

Также не последнюю роль играет возможность получения дополнительного образования за счет средств нанимателя. В случае успешного прохождения обучения и получения соответствующего документа довольно часто следует повышение в должности.

4. Оборудование рабочего места.

За рабочим местом среднестатистический сотрудник организации проводит 8 ч 5 дней в неделю. От оснащенности рабочего места необходимым современным оборудованием, средствами связи, расходными материалами, канцелярскими принадлежностями и другим во многом зависит производительность труда. В настоящее время распространены ситуации (в том числе в государственных организациях), когда в качестве поощрения за достижения в трудовой деятельности начальник обещает сотруднику для работы новый компьютер, ноутбук, принтер и т. д.

5. Приглашение работника на обед с руководителем организации.

Хорошая практика – примерно раз в неделю приглашать лучшего работника на обед с руководителем за счет организации. Работник, а также другие сотрудники организации будут видеть, что его труд оценен.

6. Поздравление сотрудника со значимыми датами перед всем коллективом.

К таким датам относятся не только поздравления сотрудника с днем рождения, свадьбы, юбилеем, но и профессиональными событиями – прохождение испытательного срока, год работы в компании, повышение в должности и т. д. [2].

Что касается современных методов мотивации персонала, то они достаточно разнообразны, однако их можно условно разделить на три группы:

- индивидуальные (направлены на мотивацию узких кругов сотрудников с одинаковыми мотивами и потребностями);
- диагностические (используются для оценки одного сотрудника и показывают способы для его мотивации);
- организационные (используют для создания стимулирующей системы в организации, как, например, разработка и внедрение системы грейдов).

В основе системы грейдов лежат следующие признаки, которые следует учитывать при построении системы оплаты труда:

- необходимая для выполнения работы квалификация;
- сложность выполняемой работы;
- уровень ответственности и самостоятельности;
- напряженность и условия труда [3, с. 68].

Система грейдов оценивает все типы рабочих мест. Главными критериями при оценке должностей являются уровень влияния позиции должности на компанию и вид воздействия на конечный результат [4, с. 18].

Разработка системы грейдов включает следующие этапы: подготовка рабочей группы, выбор методики построения грейдов; разработка документации; формирование единого каталога наименования должностей; анализ и выявление ключевых факторов должности; определение веса фактора; оценка должностей; расчет количества баллов по каждой должности; распределение баллов по грейду; построение линии зарплат; определение вилок заработных плат для каждого грейда.

Таким образом, на сегодняшний день большинство компаний занимаются разработкой систем материальной мотивации персонала и компенсаций. Несмотря на то, что вопросы материальной мотивации персонала изучены достаточно широко, проблема оценки должностей в современной организации решена не в полной мере. Трудность заключается в разработке универсального метода оплаты труда, который учитывал бы интересы работодателя и сотрудника. Повысить эффективность системы мотивации и сделать ее прозрачной для сотрудников позволяет система оплаты труда на основе грейдов.

Список использованных источников

1. Грейдинг как способ мотивации и стимулирования сотрудников [Электронный ресурс] // Банковский вестник. – Режим доступа: <https://www.nbrb.by/bv/articles/10413.pdf>. – Дата доступа: 20.05.2018.
2. Десять способов нефинансовой мотивации сотрудников [Электронный ресурс] // Экономическая газета. – Режим доступа: <https://neg.by/novosti/otkrytj/desyat-sposobov-nefinansovoj-motivacii-sotrudnikov?highlight=мотивация>. – Дата доступа: 25.05.2018.
3. Сидор, О. Построение системы грейдов своими силами / О. Сидор // Управление персоналом. – 2012. – № 8 (215). – С. 68–70.
4. Большаков, А. С. Золотые алгоритмы / А. С. Большаков. – СПб. : Издательский Дом «Литера», 2013. – 176 с.