

ВОПРОСЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

УДК 331.103.4

Д.М. ШАКИРОВА,

доцент, кандидат социологических наук

Казанский государственный энергетический университет

А.Ю. ПОЛЯКОВА,

студент

Казанский государственный энергетический университет

А.П. МАЛЬКОВА,

студент

Казанский государственный энергетический университет

Р.А. ВАЛИУЛЛИН,

студент

Казанский государственный энергетический университет

А.А. ПЕРЕДЕРИЙ,

студент

Казанский государственный энергетический университет

Л.Р. ЗАГРУТДИНОВА,

студент

Казанский государственный энергетический университет

ВИДЫ И СПОСОБЫ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ ДЛЯ УЛУЧШЕНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДА

Аннотация. Основной задачей менеджера принято считать управление имеющимися в его распоряжении ресурсами в целях достижения стратегических целей. В связи с тем, что в современных реалиях одним из важнейших ресурсов является персонал, ключевую роль приобретает его мотивация. В данной статье мотивация рассматривается с позиции механизма, способствующего повышению производительности и качества труда. Мотивация является немаловажным фактором эффективности работы сотрудников. В зависимости от того, насколько правильно подобраны методы мотивации в той или иной организации, будет зависеть как успех самого предприятия, так и замотивированность сотрудников в выполнении их работы. Для более подробного разбора данной темы была рассмотрена суть мотивирования работников, приведены различные существующие виды и способы мотивации, которые активно используются в различных организациях на сегодняшний день. Приведена классификация существующих типов мотивации, рассмотрены достоинства и недостатки того или иного типа, в зависимости от того, цели какого характера необходимо достичь компании как в ближайшее время, так и в долгосрочной перспективе. Таким образом, рассматриваемая тема является несомненно актуальной в наши дни и требует особого внимания.

Ключевые слова: мотивация, стимулы, организация, менеджер, эффективность, сотрудник.

Термин «мотивация» относится к процессу стимулирования себя и других к действиям для достижения личных или деловых целей. Основная цель мотивационных методов – получить максимальную отдачу от существующей рабочей силы, что улучшает общую производительность и прибыльность компании. Увеличение мотивации служащих – непростой и последовательный процесс [1]. При разработке системы мотивации нужно учесть следующие факторы: технические, организационные, социальные и экономические.

Многие менеджеры считают системы мотивации лучшим решением, поскольку конкурентоспособные зарплаты необходимы для удержания персонала. Хотя материальная мотивация не всегда приносит желаемый результат. Этот инструмент влияния является довольно непростым и требует компетентности, эффективности и осторожности. Материальная мотивация сотрудников основана на системе материального поощрения. Есть несколько типов стимулов, которые влияют на повышение производительности труда [2]:

- увеличение заработной платы;
- бонусы и доплата;
- оплачиваемый отпуск;
- оплачиваемый больничный;
- доплата к пенсии и социальному фонду;

Использование только материальных стимулов может способствовать достижению приемлемого уровня соблюдения требований; однако максимальных результатов добиться нельзя. Заработную плату нельзя рассматривать как единый мотиватор, так как финансовые стимулы имеют свои пределы. Проблема в том, что одни только стандарты производительности не гарантируют положительных результатов, так как постоянный контроль и страх быть оштрафованным вызывает сильный стресс и эмоциональное выгорание у сотрудников, вследствие чего понижается его продуктивность.

Повышение заработной платы повышает показатели эффективности (результат, загруженность, ответственность) лишь в краткосрочной перспективе [3]. Как правило, сотрудник быстро привыкает к более высокой оплате того же объема работ, вследствие чего данный инструмент перестает влиять на его мотивацию. По-

этому достичь максимальной эффективности одними лишь финансовыми стимулами невозможно. Для достижения новых высот следует акцентировать внимание также и на внутренней мотивации сотрудников. Благоприятная атмосфера понимания и сотрудничества, постановка единых целей, взаимное уважение – это то, что не имеет отношения к материальной мотивации.

Выделяют несколько способов нематериального стимулирования: корпоративные мероприятия, обучение, купоны на скидку, акции или новый статус в организации, подарки, благодарственные письма, почетные грамоты, отчисления на социальное страхование, приглашения на важные праздники, скидки и т. д. Во избежание неприятностей при выборе метода оценки руководителю следует также рассматривать ситуацию со стороны сотрудника и пытаться предугадать его реакцию на нововведенный метод. Самый простой и эффективный вариант – спросить самих сотрудников. От них менеджер может получить наиболее точную информацию о желаемом вознаграждении и методах измерения эффективности работы.

Одним из лучших вариантов является постановка целей и задач организации или отдела таким образом, чтобы они были сопоставимы с целями сотрудников. Как говорил Лев Толстой, любая деятельность имеет смысл только в том случае, когда она основана на чьих-либо интересах. Говоря более простым языком, выполняя задачу организации, сотрудник в то же время добивается результата и для себя.

Главам организаций важно осознавать интересы и ценности собственных служащих, что ими движет и чего они желают достигнуть. В итоге руководитель может стимулировать усилия служащих для достижения результата с минимальными затратами. Очень важны нефинансовые стимулы, такие как перспективы продвижения по карьерной лестнице, возможность прохождения курсов повышения квалификации, поощрения в виде грамот и похвальных листов за проделанную работу. При эффективном применении данных методов уменьшается текучесть кадров в организации, а также поддерживается необходимый уровень заинтересованности сотрудников в ра-

боте. Стоит отметить, что при выборе метода следует ориентироваться, прежде всего, на сотрудника.

Некоторые организации поддерживают командную работу, но упор делается исключительно на групповом успехе, вне зависимости от вклада некоторых членов команды [1]. В других, напротив, они полагаются лишь на личные заслуги и тем самым создают атмосферу конкурентной борьбы, которая ведет к нездоровой конкуренции. Из чего следует вывод, что нужно придерживаться равновесия между персональной и коллективной составляющей в соответствии с целями и задачами организации. Отношение самого менеджера само по себе является мотивирующим или демотивирующим элементом. Согласно опросам, решающим фактором ухода с работы является невозможность наладить позитивные рабочие отношения между сотрудником и директором. Чрезмерные требования, несправедливое обращение либо наказание, финансовая нечестность, невыполненные обещания и ненадлежащее поведение – вот только несколько примеров из перечня жалоб служащих на уходящих менеджеров. Данные причины имеют большее значение для служащих, чем зарплата, премии, вознаграждения и подарки. Отличительной чертой хорошего лидера является готовность подчиненных следовать за ним просто из любопытства. Профессиональный управляющий делает атмосферу творчества и драйва, в которой подчиненные забывают о неприятном интерьере или других недостатках и приводят их к достижению отличных результатов. Харизматичный лидер своим примером, верой в успех, поддерживает своих подчиненных и ведет их к цели [3].

Методы, предполагающие нематериальную мотивацию:

- организация мероприятий, событий, способствующих поднятию уровня сплоченности коллектива;
- проведение тренингов, ведущих к развитию лидерских качеств;
- создание возможности обратной связи для персонала;
- налаживание социально-психологического климата внутри коллектива;

– определение карьерного движения для отдельно взятого сотрудника.

Самым важным мотивирующим или демотивирующим элементом является сам сотрудник. Высокопродуктивными сотрудники могут быть только в том случае, если они предельно мотивированы и позитивно подходят к работе. При подборе сотрудников руководитель должен не только оценивать кандидатов по их навыкам, но и чувствовать желание работать и стремление к профессиональному развитию [2].

Эффективное стимулирование персонала базируется на учете таких факторов, как фактический объем выполненной работы, варианты использования рабочего времени, а также на ожиданиях сотрудника от должности, занимаемой на данный момент.

Следовательно, появляется возможность оценки персонального вклада сотрудника в развитие организации.

Грамотно выстроенная система мотивации:

- способствует повышению желания выполнять свои должностные обязанности;
- подстегивает к проявлению инициативы в текущей деятельности;
- позволяет достичь запланированных целей и задач;
- дает толчок к профессиональному росту;
- способствует развитию командного духа.

Таким образом, мотивация в менеджменте – это процесс, направленный на побуждение сотрудников к достижению поставленных целей и задач. В связи с тем, что персонал является главным инструментом перехода организации на новый, более качественный уровень, задача менеджера сводится к умелому применению материальных и нематериальных стимулов с учетом индивидуальных характеристик каждого сотрудника.

Литература

1. Богданов Ю.Н., Зорин Ю.В., Шмонин Д.А., Ярыгин В.Т. Мотивация персонала // Методы менеджмента качества. – 2001. – № 11. – С. 14–19.
2. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности. – М: Инфра-М, 2008. – 463 с.
3. Iljashenko O., Bagaeva I., Levina A. Strategy for establishment of personnel KPI at health care organization digital transformation // IOP Conference

Series: Materials Science and Engineering. – 2019. – Vol. 497. – Is. 1. – P. 012–029.

4. Лымарева О.А., Быстревский Д.С., Чубан Е.Е. Особенности управления персоналом современного предприятия сферы услуг // Экономика устойчивого развития. – 2016. – № 4 (28). – С. 174–178.

5. Kelareva E.V. Personnel loyalty as a factor in the competitiveness of enterprises in the service sector // School of University Science: Development Paradigm. – 2015. – No. 1-2. – P. 342–347.

6. Borisov A., Pruel N., Tarando E., Nikiforova O., Narozhnaia D., Vorontsov A. Destructive motivation of personnel: a case study of Russian commercial companies // Entrepreneurship and sustainability issues – 2018. – Vol. 6. – Is. 1. – P. 253–267.

7. Akhmetshin E., Morozov I., Pavlyuk A., Yumashev A., Yumasheva N., Gubarkov S. Motivation of

personnel in an innovative business climate // European Research Studies Journal. – 2018. – Vol. 21. – Is. 1. – P. 352–361.

8. Рынгач О.Л., Чуланова О.Л. Факторы и риски мотивации трудовой деятельности персонала организаций // Вестник Евразийской науки. – 2020. – № 2. – С. 14.

9. Vasilevich D.A., Lapshina S.N., Taubayev A.A. Development of a system for assessing the functionality based on KPI analysis // AIP Conference Proceedings. – 2019. – Vol. 2116. – P. 430002.

10. Nikiforova E.G., Palei T.F. Portfolio method of selection the adequate KPI system for all types of organizations // Astra Salvensis. – 2017. – Supp. 1. – P. 151–158.

Информация об авторах

Шакирова Динара Марселевна, кандидат социологических наук, доцент, Казанский государственный энергетический университет.

E-mail: dinara.mm@yandex.ru

Валиуллин Руслан Айратович, студент, Казанский государственный энергетический университет.

E-mail: ruslanAV-lucky@yandex.ru

Загруднинова Лейсан Ришатовна, студент, Казанский государственный энергетический университет.

E-mail: missis.zagrudnina@mail.ru

Малькова Алина Петровна, студент, Казанский государственный энергетический университет.

E-mail: lolaalina000@gmail.com

Передерий Арина Артемовна, студент, Казанский государственный энергетический университет.

E-mail: arina.perederiy082001@mail.ru

Полякова Анастасия Юрьевна, студент, Казанский государственный энергетический университет.

E-mail: p.anastasiya99@mail.ru

D.M. SHAKIROVA,
PhD in Sociology, Associate Professor,
Kazan State Power Engineering University

R.A. VALIULLIN,
Student,
Kazan State Power Engineering University

L.R. ZAGRUTDINOVA,
Student,
Kazan State Power Engineering University

A.P. MALKOVA,
Student,
Kazan State Power Engineering University

A.A. PEREDERY,
Student,
Kazan State Power Engineering University

A.YU. POLYAKOVA,
Student,
Kazan State Power Engineering University

TYPES AND METHODS OF EMPLOYEES MOTIVATION TO IMPROVE THE QUALITY OF LABOR

Abstract. The article discusses the topic of employee motivation as improving the quality of work in organizations. Motivation is a very important factor in improving the quality of work of the company's employees and maintaining its competitiveness in the market. Depending on how correctly the methods of motivation are selected in a particular organization, both the success of the enterprise itself and the motivation of employees in performing their work will depend. For a more detailed analysis of this topic, the essence of employee motivation was analyzed, and for a better understanding of this topic, options and examples were proposed. In addition, various types and methods of motivation that exist at the moment, which are now actively used in various organizations, were analyzed. The topic of existing types of motivation and their advantages is touched upon, depending on what goals the company needs to achieve both in the near future and in the long term, or what the needs of employees are. Thus, employee motivation is a very important factor influencing the effectiveness of an organization. This topic is very relevant today and requires special attention.

Keywords: motivation, employee, organization, salary, goals, objectives.

References

1. Bogdanov Yu.N., Zorin Yu.V., Shmonin D.A., Yarygin V.T. Personnel motivation // Methods of quality management. – 2001. – No. 11.
2. Egorshin A.P. Motivation of labor activity. – M.: INFRA-M, 2008. – 463 p.
3. Iljashenko O., Bagaeva I., Levina A. Strategy for establishment of personnel KPI at health care organization digital transformation // IOP conference series: materials science and engineering. – 2019. – P. 012–029.
4. Lymareva O.A., Bystrevsky D.S., Chuban E.E. Features of personnel management of a modern enterprise in the service sector // Economics of sustainable development. – 2016. – No. 4 (28). – P. 174–178.
5. Kelareva E.V. Personnel loyalty as a factor in the competitiveness of enterprises in the service sector // School of University Science: Development Paradigm. – 2015. – No. 1-2. – P. 342–347.
6. Borisov A., Pruel N., Tarando E., Nikiforova O., Narozhnaia D., Vorontsov A. Destructive motivation of personnel: a case study of Russian commercial companies // Entrepreneurship and sustainability issues – 2018. – Vol. 6. – Is. 1. – P. 253–267.

7. Akhmetshin E., Morozov I., Pavlyuk A., Yumashev A., Yumasheva N., Gubarkov S. Motivation of personnel in an innovative business climate // European Research Studies Journal. – 2018. – Vol. 21. – Is. 1. – P. 352–361.
8. Ryngach O.L., Chulanova O.L. Factors and risks of motivation of labor activity of personnel of organizations // Bulletin of Eurasian Science, 2020. – No. 2. – P. 14.
9. Vasilevich D.A., Lapshina S.N., Taubayev A.A. Development of a system for assessing the functionality based on KPI analysis // AIP Conference Proceedings. – 2019. – Vol. 2116. – P. 430002.
10. Nikiforova E.G., Palei T.F. Portfolio method of selection the adequate KPI system for all types of organizations // Astra Salvensis. – 2017. – Supp. 1. – P. 151–158.