

## ЭФФЕКТИВНЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ

© 2020 Карпова Т.П., Ворожейкина К.В.

Самарский университет государственного управления  
«Международный институт рынка», г. Самара, Россия

Современный производственный процесс на предприятиях позволяет привносить различные качественные изменения в существующий на предприятии процесс. Одним из существенных элементов повышения деятельности трудовых ресурсов является разработка комплекса существенных мероприятий, которые содержат инструменты мотивации рабочего персонала с целью повышения эффективности их деятельности. В рамках данной статьи будут рассмотрены эффективные методы мотивации сотрудников на современных предприятиях.

Ключевые слова: мотивация, трудовой персонал, система поощрений

В современных условиях трудовой персонал является важным аспектом в рамках деятельности современных производственных предприятий. Управленческий сегмент предприятия в рамках своей деятельности производит разработку ключевых мероприятий по стимулированию рабочей активности и потенциала с точки зрения повышения качества работы всего персонала.

В рамках деятельности современных управленцев происходит разработка и внедрение всё новых систем мотивации, которые имеют ряд существенных преимуществ с ранее разработанными системами на предприятиях различных масштабов деятельности. В качестве новых способов мотивационного воздействия рассматриваются методы организационного влияния [6].

Сама система мотивации работников на предприятии имеет ряд правил и особенностей, которые делают эту систему более целостной и качественной. Рассмотрим данные аспекты более подробно.

Первым важным аспектом мотивационной системы является то, что сам процесс мотивирования работников способен давать качественные результаты только при наличии у работника собственной значимости в рамках деятельности всей организации. Ощущение собственной необходимости является важным аспектом при формировании внутренней устойчивой моральной конструкции работника. Оборудование качественного рабочего места, обозначение роли работника

среди всего коллектива ведет к росту имиджа человека в окружающем социуме, а значит формирует его позитивный настрой.

Еще одним аспектом эффективной системы поощрения является некоторая непредсказуемость в рамках проведения всей мотивационной политики компании. Неожиданное поощрение работника повышает его интерес к увеличению эффективности собственной деятельности и повышает его производительность на долгосрочную перспективу [5].

Важным также является наличие положительного влияния со стороны руководящего аппарата, отрицательные его проявления ведут к снижению эффективности деятельности работника, так как снижают его внутреннюю целевую установку, создаваемую именно внутренними моральными принципами.

Любая инициатива работника должна быть оценена, целесообразно рассмотрена, так как проявление именно таких качественных черт создает общие предпосылки для развития деятельности трудового коллектива в целом, а значит производит качественные преобразования в рамках сложившихся стандартов деятельности компании.

Очень важным аспектом в рамках осуществления мотивационной стратегии предприятия является система поощрения работников на промежуточных этапах выполнения поставленных задач, так как достижение конечного успешного результата напрямую зависит от достижения

промежуточных целей, установок и показателей деятельности. Процесс поощрения на промежуточных этапах должен осуществляться с достаточной периодичностью и регулярностью, что тем самым положительно скажется на эффективности деятельности работников на более длинном временном интервале [7].

Создание внутренней целевой моральной установки работника также является весьма важным, так как внутренняя позиция успеха порождает успех и на практической основе, тем самым создает необходимость выработки собственной качественной позиции со стороны самого работника, что позволит ему противодействовать сторонним негативным проявлениям, которые могут на него воздействовать извне.

Очень важным аспектом осуществления мотивационных мероприятий является размер вознаграждения, который присуждается за те или иные достижения. Чаще всего политика не крупных и регулярных наград и поощрений является более приемлемой, так как от их периодичности зависит позиция работника и его склонность осуществлять свою деятельность более рационально и запланированно. Осуществление разовых крупных поощрений неприемлемо, так как может вызвать зависть со стороны других работников коллектива, подорвать общую позитивную трудовую атмосферу внутри коллектива.

Самыми типовыми и распространенными мотивационными формами на современном этапе являются следующие: повышение в занимаемой должности (то есть продвижение по карьерной лестнице), предоставление излишков экономического эффекта от деятельности фирмы, появление возможности общения с руководящим аппаратом, высказывание собственной позиции по ряду вопросов на круглых столах, присутствие инициативы по финансированию медицинских услуг работников предприятия или их частичная компенсация, компенсация расходов на бензин, сотовую связь, предоставление абонементов в фитнес-центры и залы в свободное время [8].

Рассмотрим индивидуальный пакет стимулов. Разработка индивидуального пакета стимулов является важным этапом системы

поощрения, так как по своей специфике формирует адресные меры поддержки и мотивации персонала, а значит применение данного инструмента будет крайне целесообразным в рамках деятельности компании.

Рассмотрим наказание как средство мотивации работников. Данная форма мотивационного воздействия является уместной только в крайне редких случаях, так как базируется на проведении мероприятий, основанных на снижении и подавлении инициативной деятельности работника, подрывает его внутренний настрой и вызывает социальную напряженность в рамках самого трудового коллектива. Данная мера является, скорее всего, вынужденной и единичной и применяется с целью мотивации остальных сотрудников фирмы для достижения плановых качественных показателей деятельности компании.

Рассмотрим денежные выплаты за выполнение целей и показателей деятельности. Этот этап является самым распространенным типом и методом мотивационной стратегии. Его применение основано на достижении поставленных показателей деятельности компании, способствует повышению имиджа и росту качества проводимых персоналом мероприятий и операций. Каждая организация устанавливает свои критерии соответствия и поощрения в качестве денежных выплат [2, 3].

Рассмотрим выплаты к заработной плате для стимулирования здорового образа жизни работников. Данный тип мотивационной стратегии основан на осуществлении выплат в соответствии с привычками трудового коллектива, а именно отказ от курения, алкоголя и осуществление мероприятий по поддержанию здорового образа жизни работников. Размер данных выплат не является большим, однако вызывает рост заинтересованности рабочего персонала в достижении ключевых показателей деятельности компании.

Специальные индивидуальные вознаграждения выплачиваются за проявление личной инициативы, за достижение индивидуальных достижений на производстве и за счет внедрения существенных и успешных предложений в рамках

деятельности фирмы на всех фронтах рыночного хозяйствования.

Рассмотрим совершенствование системы организации труда и управления.

Данная система подразумевает проведение комплексных мероприятий по повышению эффективности взаимодействия рабочего персонала и управляющего блока предприятия. Данный процесс является важным на современных предприятиях, так как обсуждение ключевых проблем производства и деятельно

сти компании играет важную роль на современном этапе.

Улучшение координации и взаимодействия между сотрудниками организации, правильное распределение служебных обязанностей, четкая система продвижения по службе, утверждение духа взаимопомощи и поддержки, совершенствование отношений между руководителями и подчиненными — все это способствует повышению эффективности, производительности и мотивации труда [4].

Рассмотрим нематериальные стимулы, не касающиеся каких-либо расходов работодателя. Особенно актуальны данные инструменты для организаций с ограниченными материальными ресурсами стимулирования, например, для государственных организаций (в том числе в органах власти и местного самоуправления).

К нематериальным стимулам можно отнести вознаграждения-признательности.

К подобным вознаграждениям относятся переходящие вымпелы, дипломы, звания «лучший по профессии», «руководитель года», «менеджер года» с вручением значка и ценного подарка, письменная благодарность руководства компании, занесенная в трудовую книжку. Даже комплимент сотруднику можно рассматривать как одну из форм поощрения.

Обобщение опыта практической деятельности отечественных предприятий и организаций в рассматриваемой области показало значимость нематериальных инструментов стимулирования для сотрудников компаний и подтвердило ошибочность мнений об абсолютном значении материальных факторов в формировании лояльности персонала [1].

Направлениями активизации использования нематериальных факторов для повышения лояльности персонала организаций могут стать:

- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
- развитие системы управления конфликтами;
- формирование и развитие организационной культуры;
- формирование у сотрудников чувства справедливости, построение эффективных систем обратной связи;

- распространение среди сотрудников эффективных систем оценки деятельности;
- внимательное отношение к проблемам сотрудников и формирование у них чувства защищенности;
- интеграция сотрудников в коллектив; создание «одной команды» путем повышения тесноты положительных эмоциональных связей и формирования положительного группового мнения в отношении профессиональной деятельности.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. Мастера психологии. – СПб.: Питер, 2008.
2. Карпова Т. П. Социальная активность молодежи: пути ее повышения//Вестник Международного института рынка. – 2018. - № 2. - С.81-88.
3. Карпова Т.П. Управленческая модель адаптации молодых специалистов в коммерческой организации//Вестник Международного института рынка. – 2017. - № 2. - С.66-71.
4. Карпова Т.П., Стуколова Л.З. Модель деятельности специалиста по организации работы с молодыми специалистами в негосударственных организациях//Вестник Международного института рынка. – 2017. - №1. - С.72-77.
5. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. – М.: ИНФРА-М, 2015.
6. Комарова Н. Н. Мотивация труда и повышение эффективности работы. // Человек и труд. – 2017. - №10. – С.10-15.
7. Кузнецова М.И. Мотивация деятельности. – СПб.: Фирма, 2015.
8. Трофимов Н.С. Современное управление персоналом организации. – СПб.: Канди, 2015.

## EFFECTIVE METHODS OF MOTIVATION

© 2020 Tatyana P. Karpova, K. V. Vorozheikina

Samara University of Public Administration  
«International Market Institute», Samara, Russia

The modern production process at the enterprises allows bringing various qualitative changes to the existing process at the enterprise. One of the essential elements of improving the performance of the workforce is the development of a set of essential measures that contain tools for motivating working personnel to improve the efficiency of their activities. In the framework of this article, the authors consider the effective methods of motivation of employees existing in modern enterprises.

Key words: motivation, labor personnel, incentive system.