

Мазуренко Екатерина Александровна
Кулеш Михаил Иванович
Кандидат экономических наук,
доцент кафедры «Финансовый и стратегический менеджмент»
Иркутский государственный университет путей сообщения (ИрГУПС),
г. Иркутск, Российская Федерация

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА CURRENT TRENDS IN STAFF MOTIVATION

Аннотация. В статье рассмотрены вопросы повышения социально-экономической эффективности мотивации трудовой деятельности. Акцент сделан на то, как правильная мотивация может улучшить производительность труда, создать позитивный климат в коллективе и повысить уровень удовлетворенности сотрудников. Особое внимание уделяется изучению примеров успешного применения мотивационных методов на практике, а также возможным рискам, связанным с их неадекватным использованием.

Ключевые слова. Мотивация, персонал, стратегический подход к мотивации персонала.

Abstract. The article discusses programs for improving socio-economic efficiency. The focus is on how proper motivation can improve productivity, create a positive team climate, and increase employee satisfaction. Special attention is paid to the study of examples of successful application of motivational methods in practice, as well as the indicated risks associated with their excessive use.

Key words. Motivation, staff, strategic approach to staff motivation.

Введение

В эпоху активного развития бизнеса конкуренция между компаниями набирает обороты и становится все более напряженной. В этой борьбе ключевую роль играет человеческий ресурс, ведь именно квалифицированные сотрудники обеспечивают успех предприятия. Для реализации поставленных целей каждому бизнесу необходимо привлечь специалистов с уникальными качествами, которые гарантируют высокую эффективность их работы. От таких сотрудников зависит не только имидж компании, но и её перспективы на успех.

Для достижения стратегических целей каждой компании необходим персонал с определёнными качествами, способными эффективно выполнять свои обязанности. От этих сотрудников зависит репутация и будущее развитие организации. Поэтому крайне важно уметь правильно подбирать, развивать и использовать этот ресурс. Все эти процессы тесно взаимосвязаны, и для их реализации существуют специальные методы управления персоналом.

Материалы и методы

Управление персоналом охватывает широкий спектр задач, связанных с кадровой работой. Эти функции выполняют как руководители всех уровней, так и специалисты по управлению персоналом (HR-менеджеры). Основная цель такого управления – создать и развить кадровый потенциал, обеспечить компанию квалифицированными и заинтересованными сотрудниками.

Хотя было бы идеально, если бы подходящие сотрудники приходили и сразу начинали эффективно работать, на практике это редко случается. Именно поэтому в организациях существует отдел кадров, который не только ищет работников, но и

занимается их мотивацией и удержанием для долгосрочного сотрудничества. Отдел кадров выступает посредником между организацией, сотрудниками, клиентами и партнёрами, учитывая интересы всех сторон [1].

Мотивация персонала – ключевой элемент кадровой политики каждой компании. Под мотивацией в широком смысле понимается процесс побуждения себя и других людей к выполнению работы для достижения целей организации. Она должна соответствовать целям компании, корпоративной культуре и долгосрочным планам. При выборе методов мотивации важно учитывать их влияние как на поведение отдельного сотрудника, так и на коллектив организации в целом.

Существует два основных вида мотивации:

1. Материальная (денежная и неденежная);
2. Нематериальная

Материальная мотивация в денежной форме включает:

- ✓ Зарплату и премии;
- ✓ Обучение с отрывом от производства;
- ✓ Льготные кредиты;
- ✓ Медицинское страхование;
- ✓ Компенсации в экстренных случаях;
- ✓ Дотации на питание;
- ✓ Компенсация проезда и связи;
- ✓ Выплаты за выслугу лет;
- ✓ Корпоративные пенсии.

Материальная мотивация в неденежной форме:

- ✓ Использование социальных объектов компании;
- ✓ Льготные цены на продукцию;
- ✓ Улучшение условий труда;
- ✓ Сокращённый рабочий график;
- ✓ Билеты на культурные мероприятия;
- ✓ Бесплатная подписка на издания. [11].

Можно утверждать, что материальное вознаграждение в мотивации сотрудников не всегда имеет определяющее значение. Этому есть ряд причин.

Во-первых, нельзя повышать заработную плату постоянно так, как человек привыкает к данному уровню заработной платы.

Во-вторых, материальная мотивация требует больших затрат предприятия. Компания вынуждена выделять больше средств из своего бюджета и вместе с тем растет и налоговая нагрузка на предприятие.

В-третьих, по сравнению с нематериальной мотивацией, инструментарий материальной мотивации намного беднее [10].

В современном бизнесе существует множество эффективных способов нематериальной мотивации сотрудников. Рассмотрим основные из них:

1. Карьерный рост. Каждый сотрудник знает, что если он будет добросовестно и ответственно относиться к своей работе, то ему непременно предложат повышение в должности, что означает более высокий социальный статус и увеличение возможностей дальнейшего профессионального развития.

2. Благоприятный климат в коллективе. Каждый сотрудник понимает, что дружный и сплоченный рабочий коллектив – это залог качественного выполнения работы, и, наоборот, разрозненный и конфликтный коллектив и климат, соответствующий данному коллективу, всегда выбивает из рабочего ритма.

3. Официальное трудоустройство и социальный пакет. Для каждого человека, который заинтересован в нахождении работы, немаловажно официальное

трудоустройство, соблюдение трудового законодательства (нормированный рабочий день, отпуск и т.д.) и социальный пакет (обучение за счет компании, бесплатное питание, организация досуга, бесплатный проезд или оплата расходов на бензин и др.).

4. Культурные и спортивные мероприятия в коллективе. Организация корпоративных праздников, коллективных посещений различных концертов, спортивных соревнований, субботников, экскурсий и т.д. – это необходимые мероприятия, которые способствуют становлению благоприятного климата в коллективе, а также позволяют сотруднику компании хорошо расслабиться и отдохнуть.

5. Имидж компании. Работа в большой и популярной компании, с узнаваемым именем – это всегда престижно, поэтому это также является хорошей нематериальной мотивацией.

6. Обучение за счет компании. Многие компании в современном мире стремятся обучить своих сотрудников методам работы именно в данной компании, дать возможность научиться чему-то новому, повысить свою профессиональную квалификацию – это также является отличной нематериальной мотивацией.

7. Личная и публичная похвала руководителя. Данный метод мотивации очень действенен и им не стоит пренебрегать. Похвала либо в личной, либо в публичной форме служит хорошим мотивирующим фактором для повышения эффективности труда. Именно с целью похвалы во многих крупных компаниях существуют доски почета, соревнования на лучшего работника, которые размещаются не только на территории компании, но и на её сайте.

Выше перечислена только часть неденежной формы мотивации персонала. Постоянно их спектр становится шире, появляются все более новые, более эффективные методы. В настоящее время не редкость, когда компания предоставляет жилье своим сотрудникам или помогает в поиске, частично оплачивает аренду. Так же предлагают абонементы в тренажерные залы, фитнес-клубы, бассейны и даже курсы иностранных языков [2].

Более модифицированные теории и подходы мотивации, которые были разработаны на протяжении десятилетий до сегодняшнего дня и сосредоточены на конкретных психологических процессах, таких как человеческие потребности. Социальная когнитивная теория очень широка по своему охвату, ее основная задача намного шире, чем у теории мотивации к работе, но было обнаружено, что основная концепция самоэффективности оказывает мощное мотивационное влияние на выполнение заданий. Теория постановки целей и теория управления – это механистическая комбинация кибернетики и теории целей, фокусирующаяся на влиянии осознанных целей как мотиваторов выполнения задач [3].

Мотивацию можно изучать также в сфере эффективности деятельности команды (групповой деятельности). Есть процессы, влияющие на команды, которые не возникают, когда акцент делается на мотивации отдельного человека, например, конкретные способы, которыми члены команды мотивируют и демотивируют друг друга. Например, члены команды могут поощрять друг друга, повышая эффективность путем убеждения или предложения полезных идей. Распространение исследования мотивации на сферу команд приведет к исследованию таких вопросов, как конфликты между личностями, ценностями и целями, которые еще не являются частью существующих теорий мотивации работы [4]. Хотя сплоченность команды изучалась, меньше внимания уделялось источникам, содержанию и последствиям командных конфликтов, а также тому, как они конкретно влияют на командную мотивацию. Социальное безделье - еще один мощный феномен групповой мотивации, который не является частью существующих теорий мотивации труда [5].

Система мотивации персонала не может быть одинаковой абсолютно для всех компаний и сотрудников. Здесь большое значение имеет индивидуальный подход. Очень важно умение определять, что наиболее важно для каждого конкретного человека. Результатом этого станет значительное повышение работоспособности всего трудового коллектива. Тогда система мотивации персонала станет эффективным инструментом, позволяющим достигать желаемый результат [9].

Выделяют некоторые современные тенденции мотивации:

- оплата за навыки и компетенции. Растёт зависимость организации от компетенций сотрудников, на основании регулярной оценки складывается система вознаграждения.

- развитие корпоративной культуры. Атмосфера, основанная на ценностях доверия, открытости и взаимного уважения, способствует вовлечённости и мотивации сотрудников.

- гибкие системы вознаграждения и стимулирования. Они учитывают индивидуальные потребности и предпочтения сотрудников. Например, предоставление гибких графиков работы, возможности удалённой работы, индивидуальных бонусных программ.

- использование технологий и данных для анализа и предсказания потребностей и предпочтений сотрудников. Это позволяет компаниям создавать персонализированные и эффективные программы мотивации.

- геймификация. Использование игровых форм в работе, учёбе и повседневной жизни повышает мотивацию сотрудников и интерес к ежедневной работе [12].

Результаты

На основании различных методов и тенденций мотивации работников предприятия составляют стратегии управления персоналом, которые нацелены на развитие, адаптацию, удержание и т.д. персонала. В отношении мотивации персонала в современных условиях наиболее эффективным следует признать комплексное применение стратегического подхода. Стратегический подход в этой сфере предполагает включение в кадровую стратегию организации основополагающих целей и базовых принципов мотивации сотрудников организации. В полной мере стратегический подход к мотивации персонала реализуется в системе управления персоналом ОАО «РЖД». В настоящее время в компании принята и достаточно эффективно реализуется «Программа развития человеческого капитала ОАО «РЖД» на период 2021-2025».

В программе определена приоритетная стратегическая цель совершенствования мотивации персонала по двум направлениям:

1. Оплата и материальное стимулирование труда

2. Нематериальная мотивация.

Цель развития оплаты и материального стимулирования труда – повысить адаптивность системы оплаты и материального стимулирования работников под запросы бизнеса и внешней среды.

Цель развития нематериальной мотивации – повысить степень вовлеченности персонала в решение стратегических задач компании за счёт развития инструментов нематериальной мотивации работников.

В условиях острого дефицита кадров во всех сферах производства критически важно разработать эффективную систему стимулирования сотрудников. Это позволит не только сохранить текущий персонал, но и создать условия, при которых каждый работник будет максимально вовлечен в деятельность компании и нацелен на постоянный профессиональный рост.

Библиографический список

1. Национальный институт переподготовки и повышения квалификации кадров в сфере экономики и финансов [Электронный ресурс] – режим доступа: <https://nipkef.ru/about/blog/chto-takoe-upravlenie-personalom-i-dlya-chego-ono-nuzhno/>
2. Афанасьева, В. С. Эффективные методы мотивации персонала / В. С. Афанасьева // Аллея науки. – 2020. – Т. 2, № 12(51). – С. 456-458. – EDN RGIKHU.
3. Шмаков А.Г., Топоркова А.В. Мотивация трудовой деятельности как фактор управляющего воздействия на результат труда персонала // Вестник Челябинского государственного университета. 2013. – № 3(294). – С. 103–106.
4. Карпова Е.А. Мотивационное пространство личности: компромиссы, противоречия, потенциальные возможности // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2016. № 7. С. 44–51.
5. Муратов, А. Н. Теоретические аспекты современной мотивации персонала в устойчивой организации / А. Н. Муратов // Universum: экономика и юриспруденция. – 2021. – № 10(85). – С. 13-15. – EDN XHOJNA.
6. Марихин, С. В. Анализ существующих систем мотивации и стимулирования деятельности авиационного персонала в условиях современной экономики / С. В. Марихин, К. А. Тимофеева // Современные научные исследования и инновации. – 2023. – № 5(145). – EDN JQKCLO.
7. Землeная, В. А. Применение современных инструментов мотивации персонала на основе грейдов и КПЭ / В. А. Землeная, Л. А. Третьякова // Аспирант. – 2020. – № 1(52). – С. 47-51. – EDN HGCIZN.
8. Ноздрина, П. С. Материальная мотивация персонала в современной организации как элемент мотивационной политики / П. С. Ноздрина // Синергия Наук. – 2020. – № 45. – С. 63-66. – EDN PTMVRD.
9. Колесников, Д. И. Мотивация персонала в современной организации / Д. И. Колесников, И. А. Цветочкина // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2020. – № 3-2(42). – С. 42-45. – DOI 10.24411/2500-1000-2020-10257. – EDN VZERTW.
10. Слуцкая Е.М., Егорова Е.Н. Классификация инструментов материального стимулирования работников предприятия // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – 2014. – №11 (71). – С. 39.
11. Фурси Е.А., Брянцев Д.В. Современные тенденции в мотивации повышения трудового потенциала // Экономика и бизнес – 2016
12. Команда BITOBE Мотивация сотрудников: тренды, наука, практика, оценка // BITOBE – 2024 [Электронный ресурс] – <https://blog.bitobe.ru/article/motivatsiya-sotrudnikov-trendy-nauka-praktika-otsenka/>