

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности сотрудников в период адаптации

Попова Алина Андреевна, Бурятский государственный университет, студентка института экономики и управления. Россия.

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы, связанные со стимулированием сотрудника на момент вхождения в организацию. Мотивация в данном случае представлена в виде одного из основных механизмов управления человеческими ресурсами на момент адаптации. Представлена система наиболее эффективных методов стимулирования, выявлены их преимущества. С приходом в определенную организацию, новый сотрудник всегда ставит перед собой определенные цели. Как можно быстрее достигнуть их помогает мотивация. Руководству же мотивация помогает не потерять нового сотрудника и не растрачивать свои ресурсы, которые направлены на обучение, впустую.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, методы мотивации, адаптация, стратегия, организация, сотрудники, материальные стимулы, нематериальные стимулы.

Motivation and stimulation of work of employees during the period

Abstract. The article discusses issues related to the promotion of the employee at the time of entry into the organization. Motivation in this case is presented as one of the main mechanisms of human resources management at the time of adaptation. The presented system the most effective stimulation methods, identified their benefits. With the arrival of a certain organization, a new employee always poses a certain goal. As quickly as possible to reach them helps with motivation. The leadership motivation helps not to lose a new employee and do not waste our resources devoted to learning, wasted.

Key words: motivation, stimulation, methods of motivation, adaptation, strategy, organization, staff, financial incentives, intangible incentives

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности работников предприятия может помочь активизировать различные рычаги управления. Это в свою очередь позволяет создавать благоприятные условия для решения стратегических задач компании. Эффективность трудовой деятельности персонала зависит от применения методов материальной и нематериальной мотивации.

Стимулирование характеризуется с двух позиций. Сотрудники имеют возможность получить дополнительные блага при позитивном стимуле. При негативной форме появляется угроза утраты: выплата штрафов, пени, потеря работы.

При организации стратегических решений на предприятии важно учитывать особенности работы данного предприятия. Необходимо также знать, какие методики могут помочь справиться с задачами. Управляющему в дальнейшем необходимо провести разъяснительную работу с персоналом, чтобы они были в курсе, за какие результаты трудовой деятельности положено материальное или нематериальное вознаграждение.

С приходом в определенную организацию, новый сотрудник всегда ставит перед собой определенные цели. Такими целями (как краткосрочными так и долгосрочными) могут быть и быстрая адаптация в коллективе, подняться по профессиональной или служебной лестнице, получить уважение со стороны окружающих. Всего этого достигнуть помогает мотивация. Основной задачей руководства любой организации служит выбор стимулирующих и мотивирующих методов, которые позволяют получать высокую отдачу и производительность от всех сотрудников. Работник, который приходит в организацию быстро улавливает разницу между декларируемыми и реальными правилами. И на основании своих ценностей, стереотипов и внутреннего климата в компании начинает адаптироваться к организации, формируя свою мотивацию поведения.

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала проводится с помощью различных методик, разработанных с учетом специфики определенной организации.

К поощрительным способам стимулирования можно отнести:

- выплаты бонусов, рассчитанных в зависимости от индивидуального вклада каждого сотрудника;
- начисления дополнительных премий за отсутствие прогулов или опозданий;
- выдача талонов на льготное питание;
- добавление дней к оплачиваемому отпуску.

Самым действенным способом стимулирования производительности труда является заработная плата. При фиксированной сумме оклада редко удается добиться высоких результатов. Если зарплата зависит от количества произведенной продукции, уровня продаж или других факторов, влияющих на результат, каждый работник прикладывает максимальное количество усилий при выполнении своих обязанностей.

Многие организации в настоящее время применяют смешанную систему оплаты труда. К фиксированной заработной плате начисляют премиальные выплаты при условии выполнения установленной нормы. Положение о премировании закрепляется во внутренних нормативных актах компании. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала относятся к самым доступным способам, помогающим достичь поставленных целей.

Мотивация позволяет сформировать внутренние побуждающие факторы. Определяющие мотивы для каждого сотрудника могут отличаться. Внешними факторами мотивации служит необходимость самореализации, самоутверждения, потребность в общении, убежденность. К внутренним причинам относятся материальные блага, возможности продвинуться по карьерной лестнице, заслужить признание и занять определенное положение в обществе. Все это способствует увеличению производительности труда.

Существуют следующие методики стимулирования сотрудников организации:

1. Комплексность. Единство моральных и материальных ценностей. Значение индивидуальных или коллективных стимулов зависит от методов управления, опыта, традиций организации.
2. Дифференцированность. Индивидуальный подход к определению методов стимулирования для разных групп сотрудников. Основное подразделение производится по стажу, опыту, степени квалификации, личному вкладу в развитие предприятия.
3. Гибкость и оперативность. Это необходимость систематически пересматривать систему стимулирования, величину материальных вознаграждений.

Для того, чтобы методика стимулирования в организации была успешной, необходимо выполнение следующих принципов:

1. Доступность. Стимулы могут получить все сотрудники. Условия системы должны быть демократичными, понятными.
2. Ощутимость. Верхний и нижний порог системы стимулирования отличается в разных коллективах. При зарплате в 20-30 тысяч рублей бонус составляет 10-20 процентов. Выплата небольшой суммы не ощущается, не воспринимается персоналом в качестве поощрения.
3. Постепенность. Сумма материального вознаграждения постоянно увеличивается. Если первая премия выплачена в размере оклада, последующее вознаграждение не может быть снижено. Это помогает стабилизировать мотивационное воздействие.
4. Минимизация разрыва. Принцип предполагает проводить выплату премий или бонусов с минимальным разрывом между достигнутым результатом и получением поощрения. Это позволяет создать четкую

непосредственную связь с результатами труда и служит сильным фактором мотивации.

5. Совмещение моральных и материальных стимулов. Выплата бонусов и премий должна сочетаться с поощрениями нематериального характера. На общем собрании отмечают достижения отличившихся сотрудников, выдают грамоты.

Материальное стимулирование по итогам месяца, квартала, года создает положительную динамику, направленную на улучшение производительности труда. Новые сотрудники пытаются достичь высоких результатов, чтобы их достижения отметили. Дополнительное вознаграждение за выслугу лет способствует снижению текучести кадров.

Нематериальные стимулы считаются элементами социальной политики предприятия. Персонал работает более эффективно, если заслуги отличившихся сотрудников отмечают. Благодарности и грамоты, публичное признание заслуг позволяет организовать управление, способствующее достижению экономического благополучия.

Мотивация трудовой деятельности и грамотная система управления мотивацией помогает достичь поставленных целей.

Эффективная система управления способствует повышению:

- производительности труда;
- рентабельности продукции;
- качества и результативности деятельности каждого сотрудника в отдельности, всего персонала в целом;
- лояльности работников; заинтересованности в конечном результате;
- сплоченности команды;
- результативности стратегического планирования;
- экономической стабильности;
- конкурентоспособности.

Таким образом, из всех перечисленных методов нельзя назвать лучшим один. Наиболее эффективно они используются совместно. Выбирая методы мотивации персонала в организации, нужно исходить из реальных финансовых возможностей. Если материальные трудности не позволяют использовать систему денежного поощрения, важно применить нематериальные методики повышения мотивации. Ведь эмоциональный подъем новых сотрудников — это основная составляющая их продуктивности, а также залог лояльности к организации. К тому же необходимо создавать такую систему мотивации, при которой человек легко мог приспосабливаться к меняющимся условиям в период адаптации и после нее. Для этого стоит учитывать специфику сотрудника, его личные потребности. Только тогда он сможет раскрыть весь свой творческий потенциал и будет трудиться с максимальной отдачей.

Список использованных источников:

1. Обучение персонала; Равновесие - Москва, 2012. - 184 с
2. Волосский А. Мотивация и стимуляция труда; Техносфера - Москва, 2015. - 496 с.
3. Егоршин А. П., Зайцев А. К. Организация труда персонала; Инфра-М - , 2013. - 320 с.
4. Кибанов А. Я., Каштанова Е. В. Организация профориентации и адаптации персонала; Проспект - Москва, 2014. - 608 с.
5. Крупина Екатерина 101 совет менеджеру по подбору персонала; Альпина Паблишер - Москва, 2013. - 480 с.
6. Литвинюк А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика. Учебник; Юрайт - Москва, 2014. - 398 с.
7. Мишурова И. В. Управление мотивацией персонала; Феникс, МарТ - Москва, 2013. - 272 с.
8. Слепцова А. С. Психодиагностика персонала; Книжкин дом - Москва, 2014. - 320 с.
9. Шапиро С. А. Мотивация; ГроссМедиа, РОСБУХ - Москва, 2014. - 224 с.
10. Эггерт Макс Мотивация. Что заставляет выкладываться на работе; Гиппо - Москва, 2014. - 144 с.