

### **Личностный подход к системе мотивации**

Казакова М.А., слушатель курса профессиональной переподготовки «Специалист по управлению персоналом», Министерство образования и науки Российской Федерации, ФГБОУ ВО «Уфимский государственный, авиационный технический университет», г. Уфа.

Научный руководитель: Путенихина Е.В., кандидат социологических наук, доцент кафедры УСиЭС.

**Аннотация.** В статье рассмотрены внедрения подхода к каждому сотруднику мотивации в организации. Определена значимость системы мотивации персонала для предприятия. Проанализирован ряд мероприятий по совершенствованию системы мотивации персонала. Определение характеристик некоторых социотипов.

**Ключевые слова:** мотивация, управление персоналом, типы сотрудников, новые внедрения

**Abstract.** The article deals with the introduction of the approach to motivate each employee in your organization. Determined the significance of personnel motivation system for the enterprise. Analyzed several activities to improve personnel motivation system. Identified characteristics of some sociotipov.

**Keywords:** motivation, personnel management, employee types, new introduction.

Актуальность проблемы мотивации трудовой деятельности персонала как фактора управления предприятием очевидна. Ведь без правильного и эффективного направления через стимулирование и оценку работы кадров невозможна эффективная, то есть прибыльная деятельность организации, особенно в наше быстроменяющееся время. Многие компании разрабатывают комплексные программы мотивации персонала. Однако эти программы не всегда работают эффективно, так как не учитывают особенности отдельных сотрудников. Для различных типов работников в разной степени важны

авторитет, общественное признание, власть, стабильность, деньги, наличие утвержденных процедур, сохранение статусов и т.п. Определив, какой тип работников преобладает в организации, можно выработать рекомендации по созданию наилучших условий, при которых будет обеспечена максимальная отдача. Так же можем оценить, насколько существующие условия являются демотивирующими. Прежде чем начать выстраивать систему мотивации, имеет смысл сначала устранить демотивирующие факторы, возможно присутствующие в данной организации. Многие факторы лежат на поверхности (крик и грубость руководства, хаос, отсутствие понимания ответственности и полномочий), другие же скрыты, либо же находятся на субъективном уровне сотрудников.

Хотелось бы рассмотреть внедрение индивидуального подхода к системе мотивации сотрудников на примере компании office( сеть салонов женской одежды).

Начнем с того, что нужно понять, что движет каждым человеком и побуждает его к работе. Мысли, желания, видение жизни, отношение к ней, к работе. Но каждому человеку однозначно важен комфорт в быту и благосостояние. Благоприятная атмосфера и эргономичность рабочего места, плюс хорошая оплата труда и предоставление полного социального пакета один из лучших методов управления мотивацией персонала. Иметь такую работу, которая будет приносить не только материальные блага, но и удовольствие от рабочего процесса, комфортное общение в этой среде, условия на рабочем месте. Безусловно мотивирующие факторы в организации имеют самое прямое к этому отношение. Если внедрить индивидуальный подход в компании, максимально подходящий для сотрудников, то все рабочие процессы будут продуктивными, а настроение положительными.

Разберем несколько социотипов.

Например, тип Благосостояние. Сотрудник пришедший в компанию для удовлетворения собственных желаний и финансовых потребностей будет безусловно рад работать и получать за это все возможные премии, какие только

не придумай. Оптимальным методом управления персоналом для них станет убеждение того, что их интересы с компанией совпадают стопроцентно. Подтверждением этого будет предоставление всевозможных льготных кредитов, к примеру. Очень любят получать новые знания и охотно делятся ими с другими. Из этих специалистов выходят замечательные консультанты. С удовольствием будут принимать участие в конкурсах с поощрением в денежном эквиваленте. Труд работника должен оплачиваться достойно. При расчете величины выплат, в учет должны браться знания, умения и навыки, которыми обладает сотрудник

Признание достижений и поощрение работников – непростой процесс, требующий учета количества и качества труда, и вся конъюнктура возникновения и развития мотивов поведения.

Другая категория сотрудников это те, для которых важен Престиж (власть, статус). Люди из этой группы стремятся к росту по карьерной лестнице и признанию окружающих. Это и есть их главная цель. Если руководитель не планирует вертикального продвижения своих работников, его можно перевести на смежную, более интересную должность, тем самым человек получит моральное удовлетворение от оценки его значимости в компании. Престижное модное место работы ( раскрученная известная сеть), статус на работе, красивая форменная одежда. Для таких сотрудников всегда важно, где они находятся. Их чуть меньше( в отличии от первого типа) будет интересовать уровень зарплаты, для них главное- место работы. Именно такая статусность будет поддерживать их дух и стремление работать. Но такая категория сотрудников часто подвержена капризам, им не хватает стабильности. Если встав с утра им не дай Бог покажется, что они плохо выглядят и уже не так красивы, то в этом случае придя на работу никакого результата не жди. Они все провалят. «Престижник»- самый не надежный сотрудник. С таким всегда нужно быть на чеку. В случае с таким типом еще важно дать понять, что в случае качественного выполнения своих обязанностей, он получит повышение.

И третий тип – это Комфорт( или Все в одном). Для таких уровень заработной платы, место работы, статусность сливается в единое «одно не может быть без другого».

С одной стороны это самый удачный и комфортный тип сотрудника. При работе с таким сотрудником понимаешь, что если показать, что уровень зарплаты выше, чем у конкурентов, устраивать ежегодные конкурсы с денежными призами, выдать красивую форменную одежду и создать комфортные условия труда такой сотрудник будет работать максимально долго в компании и всегда иметь нацеленность на результат. На него можно рассчитывать не меняя правил «игры». Все будет работать четко и без сбоев. Для таких тоже очень важно признание и похвала.

Типов сотрудников на самом деле намного больше. Но мы рассмотрели самые яркие из них. Если правильно и точно определен социотип, то нет сомнений, к какой группе относится сотрудник, можно подобрать побуждения, необходимые для более продолжительной и продуктивной работы.

Подводя итоги можно четко увидеть, что с помощью понимания и разбору сотрудника по социотипу можно внедрить индивидуальный подход к системе мотивации. Несколькими несложными тестами по определению типа сотрудника выявить его предназначение и посылы. И направить в правильное русло, создать комфортные условия труда при минимальных затратах, выстраивать удобный график работы и выдачу за счет средств компании красивую и модную форменную одежду, показать статусность компании с размещением и регулярным обновлением рекламы на сайтах и созданием аккаунтов во всемирных сетях, предоставить социальные гарантии и стабильная выплата заработной платы. Такие внедрения помогут развить систему мотивации и развить новое направление, такое как Самомотивация. Самомотивация представляет собой процесс, позволяющий личности регулировать свое внутреннее состояние и настраиваться на получение определенного результата. Самомотивация – это шаг к развитию, поэтому ей нужно и можно учиться. Без самомотивации невозможно

никакое становление, качественное продвижение вперед. По этой причине людям, желающим достичь значимых побед, нужно, прежде всего, заручиться своей собственной поддержкой. Самомотивация даст возможность человеку довести начатое дело до конца, не свернуть с выбранной тропы, пройдя часть пути.

### **Список используемых источников:**

1. Первый источник. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: Учебник. / М.: Изд-во МГУ, 2003.
2. Второй источник. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. / М.: "Дело", 1997.
3. Третий источник. Чуйкин А.М. Основы менеджмента: Учебное пособие. - Калининград: Изд-во КГУ, 1996г.