

## **Современные проблемы мотивации персонала на предприятии**

Сульдина Марина Дмитриевна, студентка 4 курса, Институт экономики и управления БГУ, г. Улан-Удэ, Россия.

**Аннотация.** Стратегическое управление предприятием представляет собой управление формированием конкурентоспособного трудового потенциала предприятия, что дает ему выживать, развиваться и достигать определенных целей в своей долгосрочной перспективе. Но руководители многих фирм свое внимание концентрируют на управлении производством, маркетингом, финансами, в то время как совершенствованию системы мотивации персонала уделяется недостаточное внимание, поэтому, проявляется потребность в разработке оптимальных моделей стимулирования труда работников.

**Ключевые слова:** стимулирование, методы материальной и нематериальной мотивации, система мотивации персонала

## **Modern problems of staff motivation in the enterprise**

Suldina Marina Dmitrievna, 4-year student, Institute of Economics and Management, BSU, Ulan-Ude, Russia

**Abstract.** Strategic management of the enterprise is the management of the formation of the competitive labor potential of the enterprise, which enables it to survive, develop and achieve certain goals in its long term. But the leaders of many firms concentrate their attention on the management of production, marketing, finance, while the improvement of the personnel motivation system is given insufficient attention, therefore, there is a need to develop optimal models of employee labor incentives.

**Key words:** stimulation, methods of material and non-material motivation, personnel motivation system

Актуальность темы. Одной из составляющих кризисной ситуации в экономике является кризис труда, основные признаки которого: девальвация трудовых ценностей, потеря трудом своей смыслообразующей функции, превращение труда из основы образа жизни в средство выживания. Стратегией и тактикой решения данной проблемы является мотивация трудовой деятельности как целенаправленное воздействие на работника в целях изменения по заданным параметрам структуры ценностных ориентаций и интересов, формирование соответствующего мотивационного ядра и развитие на этой основе трудового потенциала.

Проблемы мотивации работников предприятий любых форм собственности, всегда были и остаются по сей день наиболее актуальными независимо от общественно-политического строя, который функционирует в отдельно взятой стране и всего мирового сообщества в целом, так как от четко разработанных систем мотивации зависит не только социальная и творческая активность работников, но и конечные результаты предприятий в их многогранной социально-экономической деятельности и, особенно, в области внедрения в производство инновационных процессов, мероприятий научно-технического прогресса.

Поэтому, одно из главных мест в управлении персоналом занимает мотивация сотрудников. Главной задачей руководства является ориентация работников на достижение определенных целей. Современным менеджерам каждый день необходимо работать со сложными задачами, но можно выделить главную задачу: повышение эффективности работы персонала предприятия. Если персонал мотивирован, то это есть залог успешной работы. Функцию мотиваторов выполняют факторы, побуждающие к повышению производительности труда: признание заслуг работников, предоставление сотрудникам самостоятельности, повышение в должности.

Мотивация персонала является одной из главных проблем менеджмента. Так или иначе руководители предприятий спрашивают себя, а каким же образом мотивировать всех работников к наиболее эффективному и качественному выполнению их обязанностей. Все дело в том, что мотивация не является набором общепринятых правил, и для каждого человека существуют собственные методы. Основная задача для конкретного работника заключается в том, чтобы найти то, что, по своей сути, важно. Главная проблема заключается в нахождении нужного соотношения материального и морального мотивирования сотрудников. К примеру, если есть злоупотребление материальной мотивацией, то у человека через некоторое время исчезают усилия, его становится сложно мотивировать на эффективную работу. Именно поэтому нематериальная мотивация очень важна.

Мотивационная суть может быть изложена в следующих методах: экономических, психологических, через устранение отрицательных стимулов, увеличении объема работы, выделении цели, соблюдении дисциплин. Выбор определенных методов зависит от условий реализации концепции управления персоналом, в том числе использования существующих ресурсов. Самым эффективным считается применение нескольких методов сразу, потому что их использование дает прирост общей полезности в сочетании друг с другом.

Существует потребность в определении нахождения правильного соотношения мотивирования работников, так как разработанная система стимулирования труда позволяет сохранить эффективность работы сотрудников и снизить затраты, добиться целей, поставленных фирмой. В настоящее время в каждой российской организации имеется своя система мотивации труда. Несмотря на это, каждая система имеет свои преимущества, делающие ее функционирование эффективным, а также недостатки, которые не дают полностью реализовать потенциал работников организации.

Самые разные методы мотивации персонала становятся эффективнее, если измерять мотивацию. Без наличия этих измерений, руководство организации не имеет нужных данных и представлений о действительной мотивации персонала, и, соответственно, не умеет управлять мотивацией. Во многих компаниях обычно

используются измерения удовлетворения работой, но не измеряется степень мотивации. Именно поэтому, при использовании определенных методов мотивации персонала, следует оценивать в том числе и итоги ее применения.

Чтобы увеличить внутреннюю мотивацию персонала, нужно применять интенсивное информирование. Во основном мотивация сотрудников в организации складывается из количества у каждого сотрудника информации о своей деятельности. Соответственно, нужно интересоваться у групп, подразделений и отдельных работников достигнутыми решениями, эффектом от деятельности за какой-либо период. Делать нужно это как можно чаще. Эти методы мотивации дают работникам внутреннюю информированность и обуславливают корректировку деятельности в наиболее качественном направлении.

Разная мотивация работников обязана восприниматься как предоставление возможности их развития. Если сотрудники понимают возможность внесения своей лепты в оптимизацию предприятия, то они становятся мотивированными. Однотипные методы стимулирования труда должны выражаться в регулярных конференциях для обсуждения каких-либо улучшений. Если сотрудники услышаны, то мотивация персонала в организации становится наиболее эффективной.

Поэтому, управление персоналом требует внедрения следующих мероприятий с целью обеспечения определенного уровня мотивации:

- добавление свежих функций отдела кадров в направленности становления новых раскладов к мотивации персонала и внедрение новых способов управления персоналом, означающих....;
- разработка способов внутренних отношений персонала организации;
- систематическое высочайшего значения мотивации, выявление задач взаимодействия персонала в случаях их возникновения;
- создание процедуры стимулирования персонала, а еще влечение прекращения, в случае обнаружения, демотивации персонала.

Действенное управление сотрудниками на предприятиях просит высококачественного формирования мотивационных установок для персонала, которые сближают персонал организации с точки зрения всех организационных целей и задач, и дают возможность достичь действенного управления персоналом.

В связи с данным, нужно:

- давать всем интересующую их работу, побуждающую развивать собственные знания;
- ставить определенные цели и задачи;
- гарантировать вероятность служебного продвижения;
- принимать необходимость учета деловых, личных, семейных и групповых интересов сотрудников;
- давать работникам такие примеры поведения, которые вдохновляли бы их к объединению в достижении совокупных целей.

Для исследования мотивации персонала возможно применить как уже имеющие место быть методики, так и развитые самостоятельно. Чаще всего, это анкеты или же опросники, которые предполагают ряд раскрытых вопросов, подразумевающих полный ответ, или суждения, которые работник обязан расценить по балльнорейтинговой системе. На базе анализа приобретенных данных возможно судить об удовлетворенности сотрудников работой в компании в общем.

Но нет определенных одинаковых способов мотивации персонала, эффективных всегда и при любых обстоятельствах. Каждый способ, применяемый руководством, основан на стратегии управления человеческими ресурсами, выбранной фирмой. Это значит то, что выбор определенного способа мотивации обязан, с начала, определяться совместной стратегией управления персоналом, которой следовала или желает следовать организация.

### **Список используемых источников:**

1. Кограманова Н. Н. Проблемы стимулирования и мотивации в управлении персоналом // Мир науки, культуры, образования. 2016. № 4(46).
2. Корозенко К. М., Зобинина Е. М. Эффективные методы мотивации и стимулирования персонала // Вестник. 2016. № 5(649).
3. Рябкова К. О. Оценка взаимосвязи мотивации и нематериального стимулирования труда в эффективном управлении персоналом промышленных предприятий // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2015. № 7.
4. Сосновая Р. К., Ретников И. С. Методы, средства мотивации персонала. М. : КноРус, 2017.