

ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ, РАБОТАЮЩИХ В ОРГАНИЗАЦИИ

© 2018 В. Б. Ломакин, В. С. Ижокина, П. А. Сериков, С. С. Камышанов

Воронежский институт высоких технологий (г. Воронеж, Россия)

В работе обсуждаются вопросы, связанные с мотивацией сотрудников в организации. Рассматриваются материальные и не материальные подходы, даются рекомендации к выбору методов мотивации.

Ключевые слова: мотивация, организация, сотрудник, труд.

Руководителю организации необходимо стремиться к созданию благоприятных условий для сотрудников, в рамках которых каждый из них будет стремиться к тому, чтобы работа осуществлялась эффективным образом. Для этого используют разные способы мотивации персонала.

Мотивация, прежде всего, является психологическим процессом, который позволяет управлять действиями соответствующего человека. Говоря иными словами, мотивация персонала связана с созданием особых рабочих условий и стимулы внутри организации, которые побуждают сотрудников к тому, чтобы качественным образом исполнять обязанности, достигать поставленные цели [4, 5].

Для мотивационной системы внутри организации можно указать соответствующие задачи:

- проведение стимулирования сотрудников для качественного выполнения поставленных задач;
- увеличение производительности труда;
- формирование позитивного настроения в коллективе;
- уменьшение кадровой текучки;
- привлечение и удержание опытных специалистов в соответствующих областях;
- увеличение лояльности работников к компании, в которой они трудятся;
- формирование корпоративной культуры.

Выполнение обозначенных задач, определяется тем, какие типы мотивации персонала применяются на предприятии.

Если в организации удалось создать удачно разработанную и внедренную систему мотивации, то она является не только

эффективным инструментом управления персоналом, но и средством для того, чтобы достигать основных целей компании [1-3].

Для видов мотивации работников мы можем указать две базовые группы – материальные (относящиеся к экономическим) и нематериальные.

Среди некоторых руководителей существует твердое мнение, что наиболее эффективным стимулом для сотрудников является зарплата. Однако всегда ли это работает на практике?

Можно обратиться к фундаментальной теории мотивации, которая базируется на иерархии потребностей Абрахама Маслоу.

- Существуют физиологические потребности, связанные с факторами выживания (люди нуждаются в еде, воде, крыше над головой, тепле и др.).
- Существует необходимость в безопасности, люди должны быть уверены в завтрашнем дне, стабильном доходе, сохранении хорошего уровня жизни.
- Существуют социальные потребности, отношения внутри коллектива, связь с жизнью организации.
- Люди хотят признания, уважения, желают позитивной оценки заслуг, авторитетности.
- Люди стремятся к самореализации, творческому выражению, стремятся к реализации потенциала, стать лучшими, достичь успехов.

За счет материальных способов мотивации сотрудников (денежными ресурсами) происходит удовлетворение лишь 2 низших уровней потребностей людей. В этой связи, если проводить мотивацию сотрудников лишь за счет высокой зарплаты, можно увеличить эффективность труда, однако ненадолго. Как показывает практика, действие системы материальной мотивации происходит только 3-4 месяца. Затем сотрудник будет ощущать неудовлетворенность относительно потребностей высшего уровня.

Среди форм материального стимулирования следует указать любое проявление,

Ломакин Владислав Борисович – ВИВТ-АНОО ВО, студент, lommekingv12309@vivt.ru.

Ижокина Вера Сергеевна – ВИВТ-АНОО ВО, студент. Сериков Павел Сергеевич – ВИВТ-АНОО ВО, студент.

Камышанов Сергей Сергеевич – ВИВТ-АНОО ВО, аспирант.

связанное с финансовым поощрением сотрудников, включая и штрафы, возникающие вследствие невыполнения поставленных задач.

Различают 3 типа материальных методов мотивации коллектива:

1. Определение денежного вознаграждения.
2. Определение неденежного вознаграждения.
3. Применение системы штрафов.

Среди денежных вознаграждений выделяют:

- увеличение заработной платы;
- применение процента от продаж;
- введение премий и надбавок;
- использование денежных бонусов за перевыполнение KPI;
- использование соцпакета, страховки, льгот;
- использование крупных скидок на услуги/продукты организации.

Помимо этого, к финансовым стимулам может быть отнесено и денежное вознаграждение за победу в определенном конкурсе. В качестве примера, сотрудник достойным образом представлял организацию на конкурсе отраслей в регионе (стране, мире) и занял призовое место. Руководство предприятия поощряет своего работника на основе внушительной премии.

Другим примером может быть проведение ежеквартального конкурса на лучший результат в отделе продаж. Сотрудники изначально знают, что по окончании квартала будет происходить подведение итогов относительно конкурса и вручение премии, в этой связи на протяжении всего периода стремятся к заключению максимально выгодных сделок для организации, чтобы стать первыми.

Неденежное вознаграждение является реализацией корпоративных социальных проектов:

- возможности использовать учреждения организации бесплатным образом или на базе специальных скидок (в клиниках, детских садах);
- использование путевок на отдых в санаториях, внутри оздоровительных лагерей (относится к детям персонала);
- предоставление билетов на разные культурные мероприятия;
- предоставление внеочередных оплачиваемых отгулов, выходных;
- проведение обучения, повышения квалификации за счет компании;

- предоставление заграничных командировок;

- улучшение технического оснащения рабочих мест сотрудников.

Другой, менее приятной стороной материальной мотивации является система штрафов в организации. В ней можно отметить:

- материальные наказания отдельных сотрудников за опоздания, невыполнение планов, вследствие других административных нарушений;
- снятие премий относительно всех сотрудников отделов из-за неудовлетворительных результатов для итогов определенных периодов;
- использование «штрафных» рабочих часов.

Применяя наказание, в виде средства мотивации, важно понимать, что основной целью подобного мероприятия является недопущение некоторых действий, которые могут определенным образом принести вред организации.

Если сотрудник понимает, что вследствие невыполнения поставленного плана ему грозит штраф, он будет стремиться более ответственным образом относиться к соответствующим обязанностям.

Эффективность системы штрафов будет эффективной лишь тогда, когда она применяется не в виде мести за проступки сотрудников, а в виде оказания психологических воздействий на них: играйте по правилам, для того, чтобы вы чувствовали себя комфортным образом. Уровни материальных наказаний должны соответствовать уровням проступков.

Достаточным ли будет запугивание коллектива штрафом? Маловероятно. Подобную систему можно считать допустимой при условии, если ее связать с совокупностью поощрений, бонусов, премий. Руководителям требуется определить золотую середину и функционировать справедливым образом: за успехи проводить награждение, а за совершение серьезных промахов – штрафовать.

Работников организации можно и даже нужно стимулировать за счет нематериальных методов. Предоставление хорошей заработной платы, премий и бонусов, несомненно, является хорошим стимулом. Но на практике это не является достаточным, чтобы сотрудники приходили на работу с явным желанием обогнать всех конкурентов.

Для таких случаев руководители прибегают к нематериальным методам мотивации и стимулирования сотрудников.

Среди эффективных видов и форм нематериальной мотивации можно выделить:

- возможности по карьерному росту;
- проявление публичного признания, использование похвалы за успехи;
- создание приятной атмосферы внутри коллектива и компании в целом;
- создание комфортных условий труда (зон отдыха, массажа, организация корпоративных обедов, спортзалов);
- организация культурных мероприятий внутри компании, корпоративов;
- организация поздравлений со значимыми для сотрудников датами (дни рождения, свадьбы, юбилеи);
- проведение мотивирующих совещаний;
- принятие участия в стратегических решениях;
- проведение профессиональных конкурсов, розыгрышей призов;
- создание обратной связи от руководства (ответы на пожелания, претензии со стороны сотрудников).

В современных методы мотивации сотрудников можно отметить компоненты геймификации, например:

- использование корпоративных квестов,
- применение рейтинговых таблиц,
- организация соревнований и др.

За счет использования игр, как мотивации труда, приводит к развитию у сотрудников здорового азарта стать лучшими, одержать победу, получить заслуженное вознаграждение. Необходимо указать, что геймификация характеризуется особым эффектом для тех случаев, если перед организацией стоят конкретные цели – увеличить продажи на X % за Y времени или сделать увеличение клиентской базы, в течение определенного промежутка времени. Те сотрудники, которые смогли показать лучшие результаты, будут получать лавры победителей и заслуженные вознаграждения (материальные или нематериальные).

Таким образом, при выборе методов мотивации персонала в компании, следует основываться на реальных финансовых возможностях. В тех случаях, когда материальные трудности не дают возможности для использования системы денежного поощрения, следует прибегать к нематериальным методам мотивации. Ведь обеспечение эмоционального подъема подчиненных является основной составляющей их продуктивности, а также залогом лояльности к компании.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гусев М. Е. Проблемы подготовки специалистов в области информатизации образования / М. Е. Гусев, Т. А. Жигалкина, О. В. Хорсева, Е. А. Круглякова, А. П. Преображенский // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия: Информатика и информатизация образования. – 2006. – № 7. – С. 223.

2. Кострова В. Н. Оптимизация распределения ресурсов в рамках комплекса общеобразовательных учреждений / В. Н. Кострова, Я. Е. Львович, О. Н. Мосолов // Вестник Воронежского государственного технического университета. – 2007. – Т. 3. – № 8. – С. 174-176.

3. Кудрина О. С. О проблемах медиаобразования / О. С. Кудрина // Современные наукоемкие технологии. – 2013. – № 8-1. – С. 72-73.

4. Преображенский А. П. Проблемы подготовки специалистов в современной высшей школе / А. П. Преображенский, Д. В. Комков, Г. А. Пекшев, М. С. Винюков, Г. И. Петрашук // Современные исследования социальных проблем. – 2010. – № 1. – С. 66-67.

5. Преображенский Ю. П. Некоторые аспекты информатизации образовательных учреждений и развития медиакомпетентности преподавателей и руководителей / Ю. П. Преображенский, Н. С. Преображенская, И. Я. Львович // Вестник Воронежского государственного технического университета. – 2013. – Т. 9. – № 5-2. – С. 134-136.

PROBLEMS OF SPECIALISTS MOTIVATION WORKING IN THE ORGANIZATION

© 2018 V. B. Lomakin, V. S. Izhokina, P. A. Serikov, S. S. Kamyshanov

Voronezh Institute of High Technologies (Voronezh, Russia)

The paper discusses issues related to the motivation of employees in the organization. Material approaches are considered. It is noted that due to the material ways of motivation of employees, only 2 lower levels of human needs are met. When choosing the methods of personnel motivation in the company, it should be based on real financial opportunities.

Key words: motivation, organization, employee, work.