

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА
К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РОСТУ**
Improving staff motivation technologies for professional growth

Т. Д. Короткова, студент
Н. Б. Фатеева, старший преподаватель
Л. Н. Петрова, старший преподаватель
Уральский государственный аграрный университет
(Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта,42)

Рецензент: А. В. Ручкин, доцент, кандидат социологических наук,
доцент кафедры менеджмента и экономической теории

Аннотация

В статье рассмотрены современные представления о повышении мотивации персонала. Также в данной статье рассматривается анализ системы мотивации и стимулирования труда персонала, даны рекомендации по ее совершенствованию на предприятиях. В работе даны определения основным понятиям. Для мотивации сотрудников сегодня нужны прогрессивные методы, в статье проанализированы методы и задачи мотивации.

Ключевые слова: мотивация, мотивация персонала, совершенствование технологий, материальные методы мотивации, нематериальные методы стимулирования, управление персоналом.

Summary

The article considers modern ideas about increasing the motivation of staff. Also, this article discusses the analysis of the system of motivation and stimulation of the work of personnel, recommendations are given for its improvement at enterprises. The paper gives definitions to the main concepts. To motivate employees today, progressive methods are needed, the article analyzes the methods and tasks of motivation.

Keywords: motivation, staff motivation, technology improvement, material motivation method, non-material incentive method, personnel management.

Путь к эффективному управлению персоналом лежит через понимание его мотивации. Только зная то, что движет человеком, что побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, можно попытаться разработать эффективную систему форм и методов управления персоналом.

Мотивация сотрудников – один из самых эффективных способов увеличения прибыли. Нужно показать своим сотрудникам, что личный доход зависит от прибыльности компании. Это побудит их приложить как можно больше усилий к своей работе. Эффективность любой трудовой деятельности определяется мотивацией работника.

Существует система стимулирования, включающая материальные и нематериальные методы стимулирования. Мотивацией сотрудников занимается менеджер по персоналу. Рассмотрим основные методы мотивации в организациях:

- Административно-организационные методы управления: регулирование взаимоотношений сотрудников путем регламентации структурных подразделений и должностных ин-

струкций, а также использование властной мотивации (издание приказа, отдача распоряжений), в управлении текущей деятельностью компании.

- Экономические методы управления: например, премирование по итогам года, премирование сдельной работы для отдельных категорий работников, различные доплаты и надбавки.

- Социально-психологические методы управления: предоставление различных социальных гарантий (больничных, социальных выплат и др.), организация отпусков сотрудников, важная поддержка важных событий в жизни сотрудников [1, с. 16].

Основными направлениями мотивации персонала в организации является использование различных важных стимулов для повышения заинтересованности сотрудников организации в своей работе.

Современный менеджер знает, что помимо работы в организации необходимо создавать условия для мотивации и обеспечения активности сотрудников, их настоящего интереса к работе.

Эффективная система мотивации труда персонала является важным звеном в цикле управления организацией, поскольку достижение конечной цели возможно только при эффективной работе каждого сотрудника персонала. Таким образом, можно говорить о целесообразности этой работы.

Существуют два вида мотивации: материальная и нематериальная мотивация.

Материальная мотивация – это оплата труда, бонусы и различные премии. Ежегодно в зависимости от роста бизнеса необходимо пересматривать систему оплаты труда и выплачивать денежные премии за достижение поставленных целей. Этот метод мотивации считается наиболее эффективным, поскольку независимо от занимаемой должности работники больше ценят денежные вознаграждения.

Существует также косвенная материальная мотивация, к которой относятся больничные, отпускные, медицинская страховка, предоставление льготных кредитов, оплата обучения работников на различных курсах, дотации на питание в столовых, оплата счетов [4].

Нематериальная мотивация заключается в том, что работники получают эмоциональные выгоды, это устранение комплексов, душевное спокойствие и признание своих преимуществ.

Существуют следующие типы нематериальной мотивации персонала: социальная мотивация она включает в себя обучение и потенциал личного развития, а также потенциал карьерного роста. Достижение социальной мотивации предполагает повышение самооценки сотрудников за счет вовлечения в процесс принятия решений. Психологическая мотивация основана на потребности каждого человека в общении.

Разработана комплексная эффективная система нематериальной мотивации сотрудников. Самые эффективные методы нематериального стимулирования персонала:

- обучение персонала;
- предоставление дополнительных дней отпуска;
- возможность постоянного повышения квалификации;
- проведение корпоративных мероприятий;
- создание комфортных условий труда;
- возможность дополнительной подработки.

Для сотрудников с сильной внутренней мотивацией работа занимает одну из важных частей жизни, она должна быть морально удовлетворительной, сотрудник должен чувствовать потребность и преимущества своей работы, видеть результаты работы.

Каждый день многие компании сталкиваются с проблемой привлечения квалифицированного персонала. Персонал является движущей силой развития компании. Сотрудники компании, их навыки и навыки зависят от производственной деятельности компании, конкурентоспособности на рынке, репутации и имиджа. Однако найма квалифицированных специалистов недостаточно, важно также поддерживать, то есть выстраивать эффективную систему мотивации.

Система мотивации, которая функционирует внутри организации, направлена на выполнение следующих задач:

- поощрять сотрудников к более ответственному и эффективному выполнению своих обязанностей;
- уменьшить текучесть кадров на предприятии с желанием полностью устранить проблему;
- организация благоприятной рабочей атмосферы в коллективе для комфортной работы;
- привлечение новых и удержание квалифицированных специалистов, которые уже работают в компании;
- создание уникальной корпоративной культуры, которая будет больше мотивировать сотрудников;
- повышение производительности труда работников без ущерба для их лояльности руководству.

Чтобы эти задачи выполнялись правильно, необходимо правильно выбирать и внедрять методы стимулирования работников. Грамотная схема стимулирования не только приводит к повышению производительности, но и значительно приближает компанию к достижению основных целей компании. Грамотный подход к управлению персоналом приводит к большей инициативе и большей ответственности сотрудников за развитие и повышение профессиональных навыков, повышение навыков и аналитических способностей, а также более эффективное исследование, обработку и использование информации. В соответствии с глобальным процессом цифровизации экономики и национальной стратегией ее развития необходимы такие навыки и умения, как:

1. Технические и цифровые навыки и умения:

- грамотное использование офисных программ;
- грамотность в области оргтехники и компьютеров;
- цифровое общение с руководством и совместная работа над проектом;
- использование специальных корпоративных программ;
- работа с IT- технологиями;
- клиентоориентированность и коммуникативные навыки.

2. Информационные навыки и умения:

- поиск, обработка, архивирование, хранение и промежуточный анализ больших объёмов данных;
- умения в области цифровой обработки информации;
- конфиденциальность и информационная безопасность;
- соблюдение требований сетевого этикета;
- управление эмоциями и вниманием;
- активное участие в общественной и корпоративной жизни, активное взаимодействие посредством использования цифровых технологий.

Многие организации имеют ограниченный выбор способов мотивации своих сотрудников, используя только устаревшие методы. Но цифровизация экономики задает новые тренды. Автоматизированные платформы активно внедряют во все сферы жизни. Использование новейших технологий в HR- сфере управления персоналом, повысит производительность труда сотрудников и ускорит принятие управленческих решений в компании. [2 с. 35]

Стимул человека к труду, представляет собой систему, возникающую из внутренних элементов стимулов, с одной стороны, таких как потребности, интересы, ценностные ориентации, с другой - факторы внешней среды, отраженные и зафиксированные человеческим сознанием, так называемые внешние стимулы, которые побуждают к работе. Все эти элементы составляют сложную систему мотивов, под влиянием которых в сознании человека формируется отношение к труду и программа трудового поведения, способная привести к удовлетворению соответствующих потребностей.

Библиографический список

1. *Армстронг М.* Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг, С. Тейлор. 14-е изд. СПб.: Питер, Прогресс книга, 2018. 1038 с.
2. *Базаров Т. Ю.* Психология управления персоналом: учебник и практикум для вузов. – М.: Юрайт, 2020. 381 с.
3. *Гапонова О. С.* Подбор персонала в организации: методологический подход. М., 2018. 25 с.
4. *Кибанов А. Я.* Основы управления персоналом: учебник. М.: Инфра-М, 2019. 432с.
5. *Фатеева Н. Б.* Современные технологии управления персоналом в инновационной среде / Н. Б. Фатеева, С. В. Радионова, С. В. Петрякова, Н. А. Алимарданова // Молодежь и наука. Экономика и кадровая работа : сборник статей. Екатеринбург, 2021. С. 151-156.