

Проблема мотивации работников к трудовой деятельности

Проблемы мотивации работников предприятий к трудовой деятельности всегда были и остаются очень актуальными. Это не зависит от общественно-политического строя, который функционирует в отдельно взятой стране и всего мирового сообщества в целом. Актуальность проблем мотивации не оспаривается ни наукой, ни практикой, потому что от четкой разработки эффективной системы мотивации зависит как повышение социальной и творческой активности конкретного работника (менеджера, рабочего), так и конечные результаты деятельности предприятий различных организационно-правовых форм собственности, производственной и непроизводственной сфер деятельности.

Потребности сотрудников довольно-таки различны, именно поэтому наиболее эффективными являются индивидуальные формы стимулирования работников. Большое значение имеет выявление потребностей каждого работника и попытка найти способы их удовлетворения в отдельности. Разработать собственную программу мотивации для конкретного коллектива очень сложно. Ведь каждая организация имеет свою структуру, и задача мотивации подчинённых должна решаться на всех уровнях иерархии предприятия. Важную роль играет подготовка специальных методик, позволяющих безошибочно диагностировать потребности сотрудников. При этом надо понимать, что индивидуальная мотивация сотрудников не должна сводиться лишь к предоставлению дополнительных материальных благ за хорошее выполнение работы.

Существует множество нематериальных факторов, которые побуждают человека трудиться эффективнее. Самым важным в этом отношении является "фактор своего места". Профессионализм руководителя состоит в том распределении человеческих ресурсов, при котором работники максимально ощущали бы свою полезность и получали бы удовлетворение от проделанной работы. В таком случае осознание своей значимости станет для работников очень сильным мотиватором. Другими сильными стимулирующими факторами для работников могут быть возможность продвижения по служебной лестнице и возможность творчества. Такие стремления надо всячески поощрять, но следует понимать, что мотивировать они будут лишь тех людей, которые в этом нуждаются. В противном случае, результат будет прямо противоположным. Также большое значение имеет личный пример

руководителя. Начальник не сможет добиться эффективной работы персонала, если сам не будет побуждать их к этому своими действиями.

Очень важно понимать, что предприятие может позволить себе применять только те мотивационные действия, использование которых принесёт ей прибыль. Затраты на дополнительное стимулирование работников не должны превышать той отдачи, которую компания получит от их применения. Формами стимулирования, которые следует рекомендовать для применения, являются:

- ✓ организация питания внутри компании
- ✓ оплата транспортных расходов
- ✓ медицинское обслуживание
- ✓ помощь в получении дополнительного образования
- ✓ программы страхования
- ✓ организация корпоративных пенсионных и сберегательных фондов
- ✓ проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий
- ✓ организация совместных поездок[1,с.87]

Несмотря на то, что выше был рассмотрено множество средств морального стимулирования персонала, именно способы материального стимулирования работников являются наиболее распространёнными.

Выделяются следующие меры материального поощрения:

- ✓ заработная плата
- ✓ бонусы
- ✓ участие в прибылях
- ✓ планы дополнительных выплат
- ✓ участие в акционерном капитале[4,с.58]

Руководству компании необходимо разработать такую стратегию, которая позволяла бы найти баланс между следующими противоположными интересами компании:

- ✓ обеспечение стабильного дохода сотрудников компании, то есть поддержание гарантированной оплаты труда на должном уровне
- ✓ выделение большого объёма средств для дополнительного поощрения наиболее эффективно работающих сотрудников

Главное место в системе материального стимулирования занимают формы и системы оплаты труда, тарифные оклады, премиальные системы и дополнительные виды доплат.

Организация заработной платы в коллективе осуществляется с целью:

1. стимулирования решения поставленных перед коллективом задач;
2. повышения качества работы и эффективности труда работающих;
3. содействия повышению квалификации, росту творческой активности и развитию способностей работников;
4. обеспечения роста удовлетворенности трудом, его условиями и результатами;
5. обеспечения принципа оплаты труда в зависимости от его количества и качества с учетом его условий и результатов.[2,с.111]

Эффективность любой мотивационной системы на практике в основном зависит от органов управления сверху вниз. Хотя за последние годы сделаны определенные предпосылки к повышению роли самих предприятий к разработке собственных систем мотивации, которые на конкретном отрезке времени позволяют претворять в жизнь стоящие перед предприятиями цели и задачи в условиях рыночных отношений.[3,с.64]

На сегодняшний день всем известно, что мотивация является важным фактором побуждения работников к высокопроизводительному труду. В свою очередь функционирование систем мотивации и их разработка преимущественно зависят от работников аппарата управления, от их квалификации, деловых качеств и других качественных характеристик.

В наше время невозможно добиться успеха, игнорируя проблему мотивации персонала. Осуществление программ стимулирования труда всегда требует больших затрат, но эффект, который они могут принести, значительно больше. Так как именно сотрудники являются главным ресурсом любой компании. Эффективность их работы определяет результат деятельности организации. Достичь наибольшей отдачи можно только в том случае, если выгоду от труда работника имеет и компания, и он сам. Поэтому для достижения наилучших результатов работы компании необходимо найти те мотивы, которые движут каждым сотрудником в его трудовой деятельности, и создать ему такие условия, чтобы он мог и хотел выполнить поставленные перед ним задачи.

Материальное поощрение - это всего лишь внешний стимул по отношению к работе, т. е. внешняя цель. Поэтому многие руководители, не знающие такой закономерности действия стимулов, видят только в

материальном вознаграждении мотивирующую силу труда. Материальное вознаграждение будет действовать как стимул только тогда, когда оно будет постоянно увеличиваться.

У одного и того же человека не может быть всегда одна и та же мотивация. Жизнь постоянно меняется, а под влиянием ее меняется личность и связанная с ней мотивация как система побудительных сил. Исходя из знания мотивации, можно определить, почему руководитель выбирает ту или иную тактику поведения при решении определенной управленческой задачи, сознательно проявляя при этом активность и, стремясь достичь поставленной цели.

Учеными доказано, что самым мощным мотивирующим средством трудового поведения человека является интерес к работе. Чем больше знаний имеет человек, чем выше его квалификация, тем больше он будет стремиться к интересной работе. Удовлетворение будет приносить содержание работы, ее процесс, а не только плата за труд. В интересной работе человек реализует свои способности и развивает свой потенциал.

Список литературы:

- 1) Афонцев С.А. Стимулирование труда и стимулирование занятости в современной России: экономико-политическая перспектива. - М,2008. – 225с.
- 2) Батьковский А.Р, Попов С.Б. Приемы мотивации к труду и профессиональному росту// Проблемы теории и практики управления. – М, 2009. – 178с.
- 3) Колесницкий С.С. Роль мотивации в эффективном управлении предприятием. – М,2010. – 301с.
- 4) Шепеля В.В. Стимулирование труда - “Архимедов рычаг” в работе с персоналом// Управление персоналом. – М,2009. – 124с.