

Мотивационный подход в обеспечении эффективной работы персонала предприятия

Автор: Э. Ф. Амирова

Формирование и развитие эффективной мотивационной системы на предприятии позволит в значительной степени снизить уровень конфликтности в коллективе, гармонизировать отношения в системах "работник-работодатель" и "работник-работник", реально повысить уровень самоорганизации и самоуправления, а следовательно, производительность и качество труда. Реализовать указанные цели можно путем формирования и поступательного совершенствования системы мотивации деятельности персонала предприятия, ориентированной на обеспечение высокого качества трудовой жизни людей.

Стимулирование труда как способ управления персоналом предполагает использование всей гаммы существующих форм и методов регулирования трудового поведения. Это требует четкой систематизации стимулов трудовой деятельности, выявления общих черт и различий между ними, обеспечения их гармоничного взаимодействия. Мотивы, которые формируются у человека под воздействием множества обстоятельств, включаются под влиянием стимулов.

В современной практике развитие систем мотивации эффективной деятельности персонала предприятия приводит к повышению производительности в не меньшей степени, чем технологическое перевооружение. Более того, известны многочисленные примеры, когда конкурентные преимущества достигались не за счет передовой техники и технологий, а именно на основе адекватной мотивационной системы персонала предприятия.

Как следствие, все большее число работодателей понимает важность и возрастающую значимость мотивационной составляющей, без которой ни одно предприятие не может полностью реализовать свой потенциал развития, как в тактическом, так и стратегическом аспектах.

Поскольку нематериальные стимулы могут выступать в самой разной форме, их разнообразие ограничивается только возможностями организации и потребностями работников. Если конкретные стимулы отвечают потребностям той или иной категории работников, то они обладают большим мотивационным воздействием.

К нематериальным формам мотивации обычно относят:

- творческое стимулирование;
- организационное стимулирование;
- корпоративная культура;
- моральное стимулирование;
- стимулирование свободным временем;
- стимулирование обучением.

Современным проблемам материального стимулирования труда уделяется достаточно внимания. Формирование рыночных отношений и ориентация на экономические методы управления предполагает использование принципиально новых подходов к оценке материального стимулирования труда. Обзор научной литературы позволяет сделать вывод, что на сегодняшний день не существует единой методики оценки эффективности материального стимулирования труда работников.

Как показывают исследования, в комплексе стимулов трудовой деятельности наиболее распространенным и значимым видом является материальное стимулирование, которое регулирует поведение работника на основе использования различных материальных денежных и не денежных видов поощрений и санкций. Механизм его базируется на создании условий для реализации стремления работника удовлетворять свои потребности в деньгах, как всеобщем эквиваленте - средстве обмена на самые разнообразные материальные и духовные блага, производящиеся в обществе. Потребление этих благ влечет за собой развитие общества, рост его благосостояния и качества жизни в нем.

Система материального стимулирования - это один из наиболее действенных инструментов управления, позволяющих влиять на эффективность деятельности сотрудников и всей Компании в целом. Настроенная в соответствии со стратегическими и тактическими ориентирами Компании, система материального стимулирования позволит менеджерам целенаправленно управлять мотивацией сотрудников и повысить производительность и заинтересованность персонала.

Существует постоянное и переменное материальное стимулирование. Постоянная часть нацелена на удовлетворения базовых потребностей работника и членов его семьи, обеспечивает формирование чувства стабильности, уверенности в завтрашнем дне, защищенности работника и так далее. Переменная ориентирует на достижение заранее заданных организационных целей, отражает индивидуальный вклад работника в конечные результаты деятельности подразделения, предприятия в целом.

Основным элементом постоянной части материального стимулирования является должностной оклад, который должен определяться в зависимости от минимального размера оплаты труда на предприятии и сложившегося уровня оплаты труда на рынке труда с учетом таких дополнительных факторов, как уровень образования, особый характер работы, стаж и опыт по должности.

Основной и наиболее широко применяемой на практике формой переменной части стимулирования являются премии. Премирование, как метод стимулирования, предлагает поощрение персонала за достижение показателей, превышающих общественно норму результатов труда.

К традиционным формам косвенного материального стимулирования на российских предприятиях относятся: медицинское страхование и оплата мобильной связи, транспортное обслуживание, оплата питания и абонементов в спортивные клубы, кроме того, для стимулирования

управленческого персонала используется приобретение за счет средств работодателя билетов на самолет, закрепление места на охраняемой парковке, предоставление кредитов, организация антистрессовых и досуговых мероприятий.

Косвенное стимулирование или социальный пакет имеет принципиально важное значение в стимулирование управленческого персонала, поскольку является, на сегодняшний день, одним из главных преимуществ предприятий, обладающих им, перед конкурентами, за счет вложений в развитие и социальное обеспечение персонала. Оно нацелено на привлечение и закрепление персонала, решение социальных задач. Социальный пакет так же, как и все остальные составляющие материального стимулирования, должен носить индивидуальный характер по отношению к каждому управленческому работнику, в то же время стимулировать работу управленческого персонала предприятия как команды.

Материальные и нематериальные стимулы взаимно дополняют и обобщают друг друга. Например, получение новой должности и соответственно повышение зарплаты дают не только возможность приобретения дополнительных материальных благ, но и известность и почет, уважение, то есть удовлетворение моральных потребностей. Однако для одного человека более значимой будет материальная составляющая, а для другого - нематериальная составляющая данного комплекса стимулов.

В целом, можно утверждать, у организации должен быть большой арсенал разнообразных форм стимулирования персонала предприятия. При этом к каждому сотруднику необходим индивидуальный подход, чтобы наиболее четко выявить предпочтения сотрудника и его желание развиваться в организации.

Существует множество методов, которые помогают мотивировать работников, задача руководителя состоит в том, чтобы решить, как он будет стимулировать своих работников, чтобы достигнуть намеченной цели, которая заключается в успешной конкуренции с другими фирмами и процветанию своей компании.