

УДК 3964

СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ СПАДА ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ

ФУРИК ДАРЬЯ ВАСИЛЬЕВНА

Студент

ФГБОУ ВО «Владивостокский Государственный Университет Экономики и Сервиса»

Аннотация: В данной статье проведен анализ мотивации персонала в условиях спада экономических показателей на предприятии. Описаны мероприятия по повышению уровня мотивации сотрудников. При применении предложенного комплекса мер организации способны повысить эффективность работы персонала с минимальными затратами.

Ключевые слова: мотивация, персонал, мероприятия, развитие, повышение, лидеры.

PERSONNEL MOTIVATION SYSTEMS IN THE CONTEXT OF A DECLINE IN ECONOMIC INDICATORS AT THE ENTERPRISE

Furik Dariya Vasilevna

Abstract: This article analyzes the motivation of personnel in the context of a decline in economic indicators at the enterprise. Described measures to increase the level of motivation of employees. When applying the proposed set of measures, organizations can increase the efficiency of staff work with minimal costs.

Key words: motivation, staff, events, development, promotion, leaders.

На предприятии система управления мотивацией персонала часто бывает недостаточно эффективной – это имеет место быть, если в компании нет стратегии или не учитываются взаимосвязи между подразделениями. В основном используется внешняя мотивация - это дополнительные выплаты к основной заработной плате, то есть в случае выполнения какого-либо основного задания, работникам организации выплачивают премии. Данные меры показывает низкий уровень мотивации в компаниях, которые приводят к тому, что работник становится незаинтересованным в выполнении порученных ему задач и как следствие к снижению производительности труда [1, с. 113]. Именно поэтому проблема некачественной и неэффективной системы мотивации персонала на предприятии является актуальной и нуждается в оптимизации [2, с. 71].

В типичной существующей системе мотивации сотрудников можно выделить несколько слабых сторон со следующими аспектами:

- отсутствие материального стимулирования [3, с. 146]. Заинтересованность и производительность персонала значительно снижается, если сотрудникам выплачивается только оклад и премиальные, а внимание к дополнительному отработанному времени не уделяется;

- недостаточное содержание в социальном пакете льгот и выплат [4, с. 18]. Обычно это медицинская страховка, переобучение или повышение квалификации, оплата проезда и детские новогодние подарки детям. Но если добавить, например, поощрение сотрудников с выходом на пенсию или юбилеем, предоставление ссуд, материальную помощь в непредвиденных ситуациях, санитарное лечение, то предприятие завоевало бы большую значимость среди коллектива.

В периоды наибольшего спроса на товар или услугу более явно наблюдаются недостатки в си-

стеме мотивации сотрудников предприятия, так как начальству не удается привлечь персонал к сверхурочной работе, а поиск новых сотрудников для работы не на постоянной основе не является рациональным [5, с. 119]. Из-за таких проблем предоставление услуг не осуществляется в полном объеме. Достаточно эффективный уровень вовлеченности коллектива в повышении результативности работы организации возможно лишь при рациональном изменении системы мотивации персонала и увеличении ее гибкости [6, с. 204].

Необходимо иметь в виду, что простое увеличение оплаты труда не даст эффективный результат, потому что сама заработная плата – это не долговременный мотиватор [7, с. 14]. А вот если расширить содержание социального пакета, то при этом можно увеличить лояльность каждого сотрудника (было написано ранее).

Также можно извлечь рабочие инструкции и стандарты, устанавливающие произвольные нормы и количественные задания для руководителей, вместо них оказывать поддержку и помощь со стороны вышестоящих руководителей для того, чтобы достигать непрерывных улучшений в качестве и производительности труда [8, с. 195].

Если упрощенные, навязанные свыше цели ставятся для того, чтобы продвигать вперед компанию, то выполнение этих заданий становится более важным, чем удовлетворение потребителя [9, с. 216]. Такие цели никогда не могут быть поставлены рационально, за исключением очень редких случаев [10, с. 117].

Если цель будет ниже реальных возможностей системы, автоматической реакцией для работников будет снижение темпа работы, как только эта цель будет достигнута [11, с. 53].

Если цель будет не обоснована или трудно достижима, то скорее всего она так и не будет осуществлена [12, с. 92]. Такой процесс вызовет потерю премий, критику и разочарование со стороны персонала. Возможно, что она будет достигнута за счет снижения требований стандартов качества, пренебрежения требованиями безопасности и так далее [13, с. 44]. То есть заданная цель будет достигнута ценой качества со всеми, многочисленными последствиями, которые появятся на следующих этапах производственного процесса или, что еще хуже, у потребителя. В любом случае вера работников в способность своих руководителей управлять компанией значительно снизится [14, с. 86].

Действительно, например, на некоторых предприятиях существует такая «установка» высшего руководства для начальника: «Все машины должны быть приняты без превышения лимита простоя, все заказы должны быть собраны». В случае невыполнения – штрафные санкции [15, с. 21].

В случае навязывания завышенного норматива – снова будет проявляться потеря эффективности и качества работы [16, с. 102].

Вывод: необходимо искать более гибкий рациональный подход, установленный всеми участниками процесса.

В качестве механизмов совершенствования системы нематериальной мотивации персонала предлагается:

– создание кадрового резерва [17, с. 99]. Он будет мотивировать работников, потому что сотрудники будут понимать реальные перспективы лично для себя в увеличении заработной платы. Если брать во внимание, что большая часть персонала ориентирована на материальное вознаграждение по итогу работы, то такая форма нематериального стимулирования будет задействовать и механизмы, которые могут оказывать влияние на работников инструментального и люмпенизированного типов [18, с. 36];

– создание коммуникационного поля, вовлекающее процесс общения. Таким образом сотрудники будут ощущать себя приближенными к процессу решения задач и вопросов. Данное мероприятие также даст почувствовать работникам значимость себя для предприятия, возможность показать профессионализм через выражение одобрения со стороны руководства при решении различных вопросов. Такие моменты помогут в нематериальном стимулировании при работе с профессиональным типом работников, так как именно для них важно признание, ценность работы, их знания, которые они могут использовать во время производственного процесса [19, с. 41];

– разработка системы конкурсов [20, с. 83]. Они позволят сотрудникам любого типа получать различные бонусы, выражающиеся в материальном вознаграждении или нематериальном (например, фотография на доске почета, как признание).

Если придерживаться данных рекомендаций, то предприятие может значиться как востребованный работодатель, станет возможным удерживать достойных специалистов, иметь кадровый резерв, повысить производительность труда, увеличить экономические показатели, даже, может быть, будет способно выйти на новый уровень на рынке [21,22,23,24,25,26].

Список литературы

- 1 Аксенов А.В. Заработная плата – важнейшая часть системы оплаты и стимулирования труда - 2015. - № 7 Вып. 1 (114). - с. 97-101.
- 2 Алехина О.Е. Стимулирование развития работников организации / Управление персоналом. – 2016. - № 1. – С. 50-52.
- 3 Базаров Т.Ю. Управление персоналом: Учебник для вузов, 2015.
- 4 Балашов Ю.К. Мотивация и стимулирование персонала: основы построения системы стимулирования // Кадры предприятия. – 2015. - №7. – С.19-21.
- 5 Бачурин А. Повышение роли экономических методов управления, 2016. - № 4. - С.28-31.
- 6 Блинов А. Мотивация персонала корпоративных структур// Маркетинг. - 2016. - № 1. - С. 88-101.
- 7 Бурмистров А. Какие методы повышения мотивации персонала являются наиболее действенными? / 2017. - № 7. - С. 48-49.
- 8 Верхоглазенко В. Система мотивации персонала // Консультант директора. – 2016. - №4. – С.18-22.
- 9 Веселов И.М. Теории мотивации персонала, 2015. – 237 с.
- 10 Вечканов Г.С., Вечканова Г.Р., Пуляев В.Т. Краткая экономическая энциклопедия. - СПб.: ТОО ТК «Персеполис», 2016.
- 11 Гати М., Федорова А.Э. Токсические элементы корпоративных социально-трудовых социально-трудовых отношений: рабочее место, руководство и персонал // 2017. - №2. - С.45-51.
- 12 Гаузнер Н. Стратегия развития человеческих ресурсов в условиях перехода к рынку / Н.Гаузнер, Н.Иванов, М. Михина – 2015. - №9. - С.30-45.
- 13 Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов.: Норма, 2015.
- 14 Гутгарц Р.Д. Эволюция подходов к проблеме управления кадрами предприятия / - 2015. - №5.
- 15 Гущина И. Трудовая мотивация как фактор повышения эффективности труда / Общество и экономика. - 2016. - № 1. - С. 169-174.
- 16 Добролюбов Е. А. Система материального и нематериального стимулирования. - Изд-во: 2015. - 44 с.
- 17 Долженко Р.А., Попов Э.И. Взаимосвязь новых форм трудовых отношений и прекаризации труда в условиях постиндустриальной экономики // 2015. – №12 (122).
- 18 Дэвид Майстер «Первый среди равных. Как руководить группой профессионалов» - 2017. – 57 с.
- 19 Шелушенко О. Мотивация – это важно / Общество и экономика. - 2015. - № 1. - С. 167.
- 20 Борисенко Е. В. Экономика и социология труда: учеб. для вузов, 2018.
- 21 Лебединская Ю.С. Роль социальной сферы в экономическом развитии территории // Экономические науки. 2013. – № 100. – С. 126-127.
- 22 Воронин А.Г., Лебединская Ю.С. Экономическое содержание понятий регион и региональная политика // Вестник Тихоокеанского государственного университета. –2014. – № 1 (32). – С. 259-262.
- 23 Лебединская Ю.С. Принципиальная структура экономического кластера для развития региона // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2014. – № 5-2. – С. 139.
- 24 Лебединская Ю.С., Козлова Т.В. Показатели «эффективного контракта» в образовательных учреждениях // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2018. – Т. 7. – № 2 (23). – С. 200-202.
- 25 Петрук Г.В., Балдина Ю.В., Лебединская Ю.С. Государственно-частное предпринимательство как инструмент организационно-экономического взаимодействия в знаниевом кластере // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2016. – Т. 5. – № 4 (17). – С. 307-309.
- 26 Petruk G.V., Lebedinskaya Yu.S., Klescheva N.A., Korostelev A.A. Internationalization of higher education of china as the factor of university competitiveness increase // Revista San Gregorio. – 2018. – № 25. – С. 179.