

УДК 06

Азроян Н.Г., студент

Научный руководитель: Ёлкина В.Н., к.э.н., доцент

ФГБОУ ВО «Омский государственный педагогический университет»,

Омск, Россия

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА
ПРЕДПРИЯТИЯ**

Аннотация: Статья посвящена наиболее актуальной проблеме системы мотивации и стимулирования сотрудников, так как в современных условиях регулярно что-то меняется. Представлена основная информация о мотивации персонала организации. В статье рассматриваются проблемы совершенствования системы мотивации персонала и наиболее часто используемые материальные и нематериальные методы, применяемые в мотивационных мероприятиях.

Ключевые слова: мотивация персонала, стимулирование персонала, материальная мотивация, нематериальная мотивация, система мотивации, управление персоналом.

Azroyan N.G., student

Scientific supervisor: Elkina V.N., Candidate of Economics, Associate Professor

Omsk State Pedagogical University, Omsk

**IMPROVING THE MOTIVATION SYSTEM OF THE COMPANY'S
PERSONNEL**

Annotation: The article is devoted to the most urgent problem of the system of motivation and stimulation of employees, since in modern conditions something changes regularly. Basic information about the motivation of the organization's staff is presented. The article discusses the problems of improving the staff motivation system and the most frequently used material and non-material methods used in motivational activities.

Keywords: staff motivation, staff stimulation, material motivation, non-material motivation, motivation system, personnel management.

В настоящее время роль личности человека занимает один из главных ресурсов в процессе развития экономики. Для лучшего использования человеческого фактора необходимо действовать мотивационным эффектом. После определения типа производства, характера самого производства, производится выбор мотивационной системы от деятельности компании, и идет очень большое расхождение по системам мотивации. Не могут стоять одинаковые системы мотивации как для работников общепита, так и для тех же самых шахтеров.

Мотивация (от лат. *movere* - приводить в движение, толкать) в психологии определяется как побуждение, вызывающее активность субъекта и определяющее ее направленность.

Родоначальником термина «мотивация» стал А. Шопенгауэр, употребив его в своей статье «Четыре принципа достаточной причины» (1900 - 1910), он рассматривает «мотивацию», как систему внутренних факторов, вызывающих и направляющих ориентированное на достижение цели поведение человека или животного [2, с.65].

У любого прибыльного предприятия существует система мотивации, которая постоянно находится в разработке. В данном документе мы будем разбирать с вами то, зачем создается мотивация, какие человеческие факторы на нее влияют. Как привести персонал в боевой настрой и как вывести коэффициент полезного действия (в дальнейшем КПД) на максимум. На мой взгляд, о том какая должна быть система мотивации большой пример СССР. Где были очень жесткие требования к сотрудникам, развита система колLECTивизма, взаимовыручки и становление лучше. В современном мире все изменилось неопытными управленцами, которые мотивирует денежным эквивалентом, и размещать сотрудников на доске почета считается неэффективным.

Рассмотрим наиболее эффективные методы нематериальной мотивации.

1. *Карьерный рост.* Это мотивационный процесс каждого человека, который мечтает занимать руководящую должность. Как говорится «нет такого солдата, который не мечтает быть генералом». Основные компоненты данного направления выражается именно в том, что сотрудник мотивирует сам себя на достижение карьерного роста, но если сотруднику показать небольшой вектор развития как он может быстро развиться и занять

руководящую должность, человек будет автоматически замотивирован еще больше.

2. Благоприятный климат в коллективе. В первую очередь данный климат создает руководитель подразделения, тем самым не дает сотрудникам заниматься чем попало, налаживать дружеские отношения в коллективе различными пикниками, это тоже одна часть мотивации, то есть движение коллектива за пределами работы. За счет чего, коллеги становятся друзьями. Таким образом, создается полностью благоприятный климат в коллективе и каждый в случае чего помогает. Также существуют дополнительные системы мотивации, такие как «приведи друга и получи пять тысяч рублей».

3. Официальное трудоустройство и социальный пакет. На данный момент очень мало компаний, которые готовы дать полный социальный пакет (даже минимальный) и оформить, как полагается. В чем это выражается: 1) вся зарплата идет в черную кассу; 2) социальные пакеты отсутствуют. В основном те самые больничные выплачиваются на не логичных принципах, отпуска и все подобные документы организации нелегально обходят стороной. Не оплачивают как должны оплачивать по ТЗ РФ. Кто-то вообще не оплачивает, у кого-то выделяется определенная сумма отпускных, и выплачивается сотруднику только по истечению одного года работы.

Отметим, что для каждого вновь принятого сотрудника очень важны официальное трудоустройство и соблюдение трудового законодательства, социальный пакет с том числе.

4. Культурные и спортивные мероприятия в коллективе. Для того чтобы организовать качественную работу коллектива рекомендуются руководителю делать небольшие сборы. Такие как пикники, мини корпоративы, общение, дарц, футбол и ко всему что угодно. Также рекомендуется крупным компаниям снимать различного типа спортивного объекта, на подобии бассейна, для того чтобы сотрудники могли ходить и развиваться. Это является дополнительной мотивацией, особенно если сотрудники занимаются в большей степени сидячий режим работы.

5. Имидж компании. На данный момент времени престижной компания считается та, у которой хорошо разработан сайт, сделан логотип, и оно полностью мобильно. В каком плане мобильно? У нее создан brand book, также дополнительно компания имеет свою зону популярности сотрудников и различных важных заказчиков. У нее есть своя система

лояльности и самое выгодное для гостей (клиентов), этим организация идет на различные уступки, делая различные скидки и подчеркивая имидж. Проще говоря, они делают классно и дорого, и к ним пойдут люди, потому что от начала до конца все этапы обслуживания будут соответствовать премиальному классу. Организация выездного обслуживания. Легче не пойти в какой-нибудь ресторан, а пригласить к себе на тот же самый участок кейтеринговую службу, которая организует все на высшем уровне.

6. *Обучение за счет компании.* Обучение является очень важным моментом мотивации, так как большинство компаний не занимаются развитием сотрудников и тогда, когда они настаивают сотрудника на повышение, при этом с ним не занявшись ни чем, видят результат падения работы. Это в большинстве случаев связано с обучением коллектива и отдельных личностей. Для повышения квалификации существуют различные курсы, которыми надо пользоваться на постоянной основе. В первую очередь компания обязана выращивать свои ценные кадры. Чем эта система мотивации выгодно для компании? Сотрудник становится преданным. Преданность на данный момент является очень сильным фактором.

7. *Личная и публичная похвала руководителя.* На сегодняшний день после пандемии человек не будет мотивирован, если руководитель будет хвалить сотрудника. Этот метод не является эффективным и актуальным для компаний. Можно лишь отметить, что это является устаревшей информацией, так как после пандемии для людей стала мотивация именно ощущимая, в плане развития финансовой прибыли и тому подобного.

На психологическом уровне любой человек хочет быть лидером и проявлять себя. Но опять же, когда на предприятия приходит студент, коллектив пытается сломать его. Это сущность жизни. По данной причине существует наставничество, когда за определенным сотрудником закрепляют стажера и тут все зависит только от наставника, насколько правильно обучить.

Что позволяет увидеть данный пример, рассмотрим в таблице.

Наставник	Стажер
Повышение самооценки	Пример о том, как работать и строить диалог
Проверка собственных знаний	Обучение в краткий срок, ведь любой вопрос можно уточнить у наставника
Премирования за наставничество	Быстрый ввод в должность

И таких приемов работы по мотивации существует большое количество, перечислять мы не будем, но наш разговор теперь пойдет о совершенствовании системы мотивации.

Цель преследования любой мотивации это увеличение КПД сотрудников. Весь курс мотивации персонала зависит в первую очередь от деятельности компании. Но основа у всех одна. Развитие систем нематериального стимулирования также необходимо. Для этого предлагается каждому сотруднику завести портфолио, где будут отображаться его достижения.

Необходимо отметить, что методы стимулирования персонала, занятого на рабочих профессиях отличны от методов мотивации специалистов и руководителей, соответственно, различные категории персонала нельзя мотивировать одними и теми же методами и инструментами.

К примеру, система мотивации в предприятиях общественного питания в данном случае для обслуживающего персонала (бариста, официант, бармен и т.д.) организация таких материальных и нематериальных мотивационных мероприятий как:

- рейтинг официантов и барменов (оценка проводится по многим профессиональным факторам и признакам, оценивающие в процессе работы);
- конкурс для барменов и бариста на создание лучшего (детского) напитка – призовой фонд 10 000р;
- конкурс приведи друга – приз – 7000р. При условии, если друг отработал месяц в компании приз 2000р, полгода плюс 5000р;
- проведение внутренних, областных и международных чемпионатов бариста - приз 30000р;
- новогодняя лотырея – фонд 45000р и сертификаты;
- руководитель подразделения каждую неделю с учетом возможных пожеланий своих подчиненных составляет график работы.
- спортивные сборы (обучения) для коллектива

Таким образом, любая компания, которая хочет добиваться результатов на сегодняшний день, должен оценивать эффективность актуальных мотивационных мероприятий. Самая лучшая мотивация в 21 веке, это когда человек от выполненной работы получает определенную плату. Данный метод является очень сильной мотивацией.

Использованные источники:

1. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы — СПб.: Питер, 2011. — 512 с.
2. Шевцова, специалистов [Текст] / М.В. Шевцова // Экономика и социум. – 2019 – № 6 – С. 27-36.