

## МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА- ВАЖНЕЙШАЯ СТРАТЕГИЧЕСКАЯ ЗАДАЧА НА ПУТИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПРОГРЕССА

*Андреева Юлия Александровна*

*СПбАУЭ, г Санкт-Петербург*

*ТД «Перекресток» ГМ «Карусель, старший менеджер*

*E-mail: [Fortuna-9@yandex.ru](mailto:Fortuna-9@yandex.ru)*

На современном этапе экономического развития проблема эффективного использования человеческого фактора является актуальной, как в масштабах государства, так и в масштабах отдельно взятого предприятия. Реализация потенциала работника, его способностей, влияют на решение задач роста эффективности, так как от инициативы и творческого подхода к порученному делу всех участников производства - от рабочего до руководителя – прямо зависят рациональное использование ресурсов, достижение высоких конечных показателей работы. «Неполное использование ресурсов личности, ее способностей, потенциала, ведет к экономическим и социальным потерям: ослаблению мотивации, снижению производительности труда и т.д.» [1, с. 159]

В связи с этим перед работодателем встает необходимость наиболее полного использования потенциальных возможностей человека, условий их актуализации, способов эффективного использования и развития. Для того чтобы управлять этими процессами необходимо исследование факторов, формирующих готовность человека реализовать себя, свои способности.

«Зависимость между самочувствием человека и степенью его самореализации в сфере труда имеет устойчивый характер: многочисленные социологические исследования показали, что чем выше уровень самореализации работников в труде, тем больше удельный вес людей, оценивших жизнь в целом положительно». [1, с. 175]

Ограничение возможностей для самореализации работника в конкретных условиях труда и производства создает неблагоприятный эмоциональный фон,

влияющий на общее социально-психологическое самочувствие человека, создавая дискомфорт.

Отношение работника к труду, как к индивидуальной и общественной ценности, являясь условием самоутверждения личности в сфере производства, может сформироваться лишь в процессе такой трудовой деятельности, которая предоставляет человеку возможности для наиболее полного раскрытия и воплощения своего потенциала.

«В России с переходом к экономике рыночного типа в сфере труда и социально-трудовых отношений произошли принципиальные изменения. Эти изменения непосредственно отразились на жизни трудящихся, создающих материальные и духовные блага, которыми располагает общество. Сталкиваясь с необходимостью адаптировать бизнес к новым условиям, считаться с законами и требованиями рыночных отношений, работодатель должен признать возрастающую роль каждого работника в обеспечении роста результативности деятельности организации». [2].

Отношение работника к труду как к индивидуальной и общественной ценности, являясь условием самоутверждения личности, может сформироваться лишь в процессе такой трудовой деятельности, которая предоставляет человеку возможности для наиболее полного раскрытия и реализации его потенциала.

Резервуаром для решения данной проблемы, является изучение условий оценки и реализации мотивационного потенциала работника, который является катализатором трудовой активности персонала, определяя меру использования его трудовых возможностей.

Современный уровень производства не может развиваться без эффективных мотивационных систем персонала, которые должны постоянно совершенствоваться под влиянием экономических и политических условий. [1,

с. 195]. Сегодня на рынке можно купить конкурентный товар, но купить на рынке конкурентоспособность и стимулы к ней невозможно. Поэтому предприятиям приходится самостоятельно искать наиболее подходящие и действенные методы организации и поощрения труда.

Мотивация - это комплексный подход к управлению персоналом, направленный на создание побудительных мотивов, целью которых является продуктивное выполнение сотрудником своих обязанностей. Создание сплоченного коллектива высокопрофессиональных специалистов, работающих на благо общей цели и собственного процветания, - это непрекращающийся процесс. «Даже если собрана отличная команда и созданы, казалось бы, все условия для работы, наступает момент, когда сотрудники теряют интерес к выполняемым обязанностям или уходят из компании. Причины могут быть самыми разными, но суть их кроется в одном – в недостатке мотивации.» [3, с. 155]. Мотивацией являются меры, направленные на повышение заинтересованности сотрудников в своей профессиональной деятельности, которые могут иметь как материальную, так и нематериальную основу.

### **МАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ**

Говорить о приоритетности материальной мотивации и ее большей эффективности, по сравнению с нематериальной, не всегда оправдано, хотя материальная мотивация имеет определенные преимущества. В частности, она является наиболее универсальной, так как, вне зависимости от занимаемого положения, работники больше ценят денежные поощрения и возможность распоряжаться полученными средствами.

### **ОПЛАТА ТРУДА**

Наиболее эффективным способом материальной мотивации является повышение оплаты труда, и при этом самым основным является определение величины изменения заработной платы. Для того чтобы получить реальную

отдачу от сотрудника, размер ожидаемого вознаграждения должен быть существенным, иначе это может вызвать еще большее нежелание выполнять свои служебные обязанности.

### **ПРЕМИИ**

Одним из самых распространенных способов материальной мотивации являются квартальные или ежемесячные премии, а также премия за выслугу лет. Основной прирост процента надбавки за выслугу лет приходится на первые годы работы в компании, когда работник эффективно трудится на благо компании и старается максимально реализовать свой потенциал. С другой стороны, есть риск, что спустя 2-3 года сотрудник, по тем или иным причинам, захочет поменять место работы. Наибольшая стабильность наблюдается у персонала, проработавшего на компанию более 5 лет, тем более что к этому времени надбавка за выслугу лет уже составляет серьезные суммы.

### **ПРОЦЕНТ**

Следующий способ материальной мотивации наиболее распространен в сфере торговли и оказания различных услуг. Это процент от выручки, суть которого заключается в том, что заработок работника не имеет четко обозначенного предела, а зависит от профессионализма работника и его способности стимулировать продажу товаров или услуг.

### **БОНУСЫ**

В число материальных стимулов входят различные бонусы, с целью повышения мотивации рекомендуется использование разветвленной системы платежных бонусов.

«Для высшего управленческого звена предусмотрено дополнительное вознаграждение (тантьема), выдаваемое за его вклад в улучшение общих финансовых или хозяйственных показателей, таких как снижение издержек, повышение общей прибыли, и пр. Бонусы могут быть не только личными, но и

командными. Командный бонус представляет собой премиальное вознаграждение группы за достижение определенных целей (к примеру, увеличение продаж)». [3, с. 203].

К материальной мотивации также можно отнести материальные компенсации, участие в прибыли, участие в акционерном капитале.

Следует отметить, что при всей эффективности и универсальности денежных поощрений, ограничение только материальной мотивацией не принесет желаемого результата. Члены любого коллектива – это люди с разными жизненными ценностями и установками, к тому же выдачей премий и бонусов способствовать сплочению коллектива достаточно проблематично. Во многих случаях просто необходима некая моральная компенсация и уравновешивающий фактор, в роли которого выступают методы нематериального поощрения, которые, как не странно, иногда является наиболее приоритетными при выборе места работы.

### **НЕМАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ**

Цель нематериальной мотивации достаточно проста: повысить заинтересованность сотрудника в своей работе, которая отразится на повышении производительности труда и, соответственно, на увеличении прибыли компании.

Нематериальная мотивация в виде участия в совместных корпоративных мероприятиях способствует формированию здоровой атмосферы в коллективе, что также отражается на общей работоспособности персонала и на его желании внести свой вклад в общее дело. Многие руководители делают основную ставку на воспитание корпоративного духа в коллективе и на повышение самооценки сотрудников.

К адресной нематериальной мотивации относится, в частности, поздравление сотрудника с днем рождения от руководства и членов

коллектива. Это могут быть также различные формы поощрения в виде подарков по важному поводу и материальная помощь в случаях тяжелой болезни или смерти родственников сотрудника. К адресной мотивации относится также словесное поощрение работника за качественно выполненную работу. Практика показывает, что оценка работы, прозвучавшая из уст руководителя, очень позитивно отражается на лояльности и общем рабочем настрое работника. Особенно важна адресная нематериальная мотивация для новых сотрудников, еще не успевших привыкнуть к методам работы руководителя и к коллективу. Поощрение может быть высказано как при личной беседе, так и на общем собрании членов коллектива.

К безадресной мотивации относится проведение совместных корпоративных мероприятий, а также предоставление различных льгот – социального пакета. На сегодняшний день соцпакет является одним из самых эффективных способов мотивации сотрудников: это организация бесплатного питания, медицинская страховка, оплата транспорта и мобильной связи, льготные или бесплатные путевки в санаторий по состоянию здоровья, а также возможность повысить квалификацию или пройти обучение за счет фирмы. К безадресной мотивации относят выдачу всему персоналу спецодежды, в зависимости от выполняемой работы, а также различной атрибутики фирмы при проведении мероприятий (к примеру, футболки с логотипом фирмы).

К методам нематериальной мотивации можно отнести создание оптимальных условий труда для сотрудников: установку нового компьютерного оборудования, создание удобных рабочих зон для персонала, улучшение дизайна помещений, установку современных систем кондиционирования и отопления и пр. Существует и такое понятие, как team-building (командообразование) – сплочение коллектива посредством совместных поездок в дома отдыха или в санатории, участие в экскурсиях и

общих мероприятиях. Презентации и другие акции, направленные на демонстрацию успехов фирмы, также должны проходить с участием членов коллектива для формирования у них чувства сопричастности к общему делу.

Атмосфера в компании - это дружный и сплоченный коллектив, а так же среди прочего вполне земные вещи: налаженный вокруг работы быт. Под хорошими условиями труда подразумеваются всё, что даёт возможность эффективно работать. Это и удобный стул, и кондиционер летом, и кухня (по возможности), где можно пообедать, это комната отдыха - где можно будет расслабиться и отдохнуть 10-15 минут. Человек должен ощущать себя комфортно на работе, чтобы у работников при приходе на работу были только позитивные мысли и осознание того, что его понимают. Повышение удовлетворенности трудом, ротация, обогащение трудом, обучение персонала, хорошие условия труда, корпоративная культура, льготное кредитование, скидки на продукцию, медицинское обслуживание, программа жилищного строительства, программы связанные с воспитанием и обучением детей - все это относится к нематериальной мотивации.

Подводя итоги, можно сделать абсолютно очевидный вывод о необходимости использования методов как материального, так и нематериального поощрения для успешной деятельности любой организации. Лишь гармоничное сочетание этих двух составляющих приведут к заинтересованности работников и раскрытию потенциала личности и способностей, повлияют на решение задач роста эффективности.

Лишь гармоничное сочетание этих двух составляющих ведет к взаимному ликбезу между работником и работодателем, стимулируя рациональное использование ресурсов и достижение конечных показателей работы.

В современном мире - мире инноваций, мотивация персонала является стратегически важной задачей на пути социально-экономического прогресса.

**Список литературы:**

1. Удальцова М. В., Аверченко Л. К. Социология и психология управления: Практикум. М:Инфра-М, 2007.
2. Юликов Л.И. Драчева Е.Л Менеджмент. Специфика менеджмента в России. [электронный ресурс] [www.bibliotekar.ru/biznes-29/6.htm](http://www.bibliotekar.ru/biznes-29/6.htm)
3. Панкин А. И. Основы практического менеджмента: Учеб. пособие для вузов. - М.: Юнити-Дана, 2008.