

УДК 331.101

Дубовской С.О.

Студент магистратуры

Чернышева Ю.С.,

к.т.н., доцент

Институт сферы обслуживания и предпринимательства

(филиал) ДГТУ в г. Шахты

ЦЕЛЕВАЯ СТРУКТУРА СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Аннотация: В статье рассмотрена мотивация персонала с позиции стратегического подхода. Изучены принципы и механизм формирования эффективной системы мотивации персонала.

Ключевые слова: персонал, мотивация, кадровая политика, управление персоналом.

Dubovskoy S.O.

Graduate student

Chernysheva Y.S.,

Ph.D., Associate professor

Institute of Service and Entrepreneurship (branch) DSTU, Shakhty

TARGET STRUCTURE OF THE STAFF MOTIVATION SYSTEM

Abstract: The article considers the motivation of personnel from the standpoint of a strategic approach. The principles and mechanism of formation of an effective system of personnel motivation are studied.

Key words: personnel, motivation, personnel policy, personnel management.

Если рассматривать мотивацию персонала с позиции стратегического подхода, то она представляет собой процесс отождествления целей предприятия и целей сотрудников для наиболее полного удовлетворения потребностей всех заинтересованных сторон. Одним из наиболее действенных инструментов, который позволяет управлять трудовым поведением персонала, является выстроенная в соответствии со стратегическими ориентирами компании, система мотивации [1].

Таким образом, структуру системы мотивации персонала современного предприятия определяют потребности работников и стратегические цели компании. За счет этого поддерживается баланс интересов всех заинтересованных сторон. Механизм формирования эффективной системы мотивации персонала представлен на рисунке 1.5 [2].

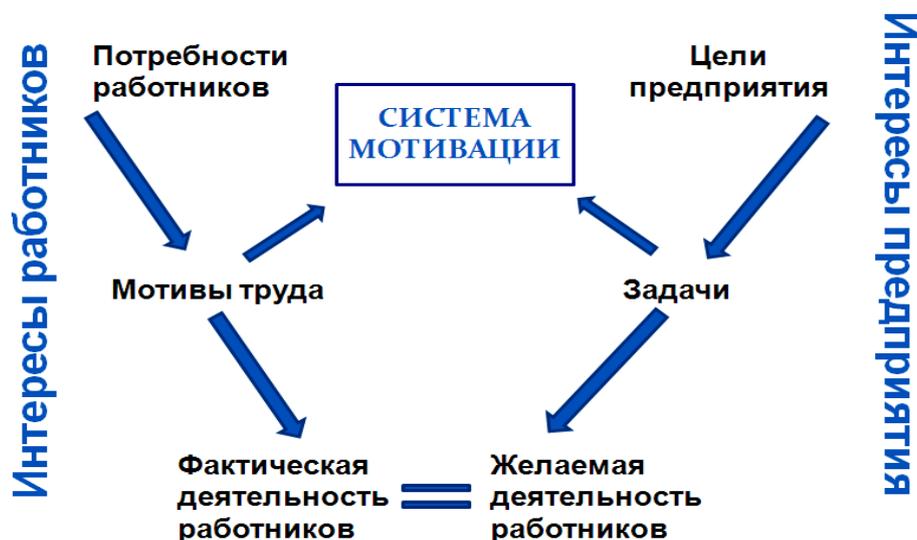


Рисунок 1 - Механизм формирования эффективной системы мотивации персонала

Структура системы мотивации персонала складывается из нескольких элементов, приведенных на рисунке 2.

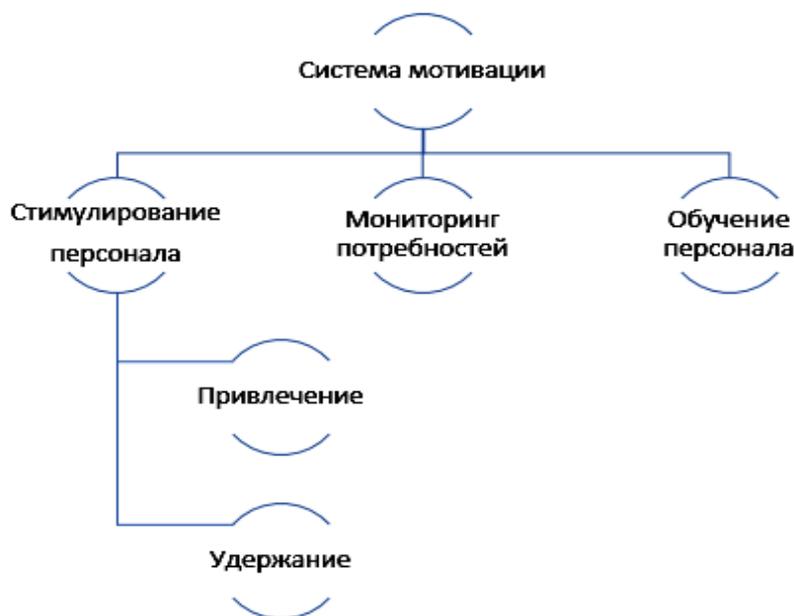


Рисунок 2 - Структура системы мотивации персонала

На сегодняшний день выделяют большое количество теорий и квалификаций потребностей персонала. Чаще всего используют теорию А.Маслоу и Д. Макклелланда, которые позволяют понять, какие именно потребности влияют на трудовое поведение и мотивацию работников. В независимости от того, какая именно теория будет взята за основу системы мотивации, важно учитывать индивидуальные особенности персонала и факторы, которые влияют на изменение потребностей [3].

Стимулирование труда персонала представляет собой механизм, при котором деятельность работника приводит к определенным результатам, становится достаточным и неотъемлемым условием удовлетворения его социально обусловленных потребностей, позволяя сформировать устойчивый мотив к высокопроизводительному труду [4].

Формируя систему мотивации только на материальном стимулировании, современные компании значительно сужают перечень инструментов воздействия на трудовое поведение персонала.

Как показал проведенный анализ, система мотивации персонала призвана решать бизнес-задачи предприятия. Четко выстроенная система

мотивации является эффективным инструментом как для привлечения новых работников, так и удержания перспективных сотрудников организации. Следует отметить, что удержание сотрудников организации практически всегда влечет за собой гораздо меньшие затраты, чем привлечение новых работников предприятия. К тому же выстроенная система мотивации повышает престиж работодателя среди потенциальных соискателей вакантной должности, что облегчает и ускоряет процесс закрытия свободных вакансий [5].

Обеспечение эмоционального подъема подчиненных можно рассматривать, как наиболее эффективный способ нематериальной мотивации персонала для получения качественных результатов. Обеспечить такую мотивацию в компании позволит обучение персонала, ведь у перспективных сотрудников, обеспечивающих прибыль предприятия, имеется потребность в профессиональном обучении. Курсы повышения квалификации, стажировки, семинары и конференции в качестве поощрения позволят персоналу повысить рейтинг на рынке труда. При этом важно четко определить приоритеты и учесть индивидуальные особенности сотрудников, чтобы извлечь из их обучения максимальную пользу для фирмы.

Чаще всего, необходимость разработки системы мотивации персонала возникает в следующих случаях:

- низкая производительность труда и лояльность сотрудников организации;
- отсутствие прямой зависимости между размером вознаграждения и результатами труда;
- отсутствие мер стимулирующего характера за участие сотрудника в стратегически значимых проектах компании;
- формальный подход к определению наиболее мотивированных работников предприятия и др. [6].

Как показывает практика, грамотно выстроенная система мотивация персонала позволяет существенным образом усилить кадровую стратегию предприятия и упрочить его финансово-экономическое положение. При этом, довольно сложно сразу выстроить эффективную систему мотивации персонала. Чаще всего этого происходит потому, что при формировании системы мотивации не учитываются базовые принципы [5].

Основные принципы, на основе которых должна формироваться эффективная система мотивации персонала предприятия представлены на рисунке 3.

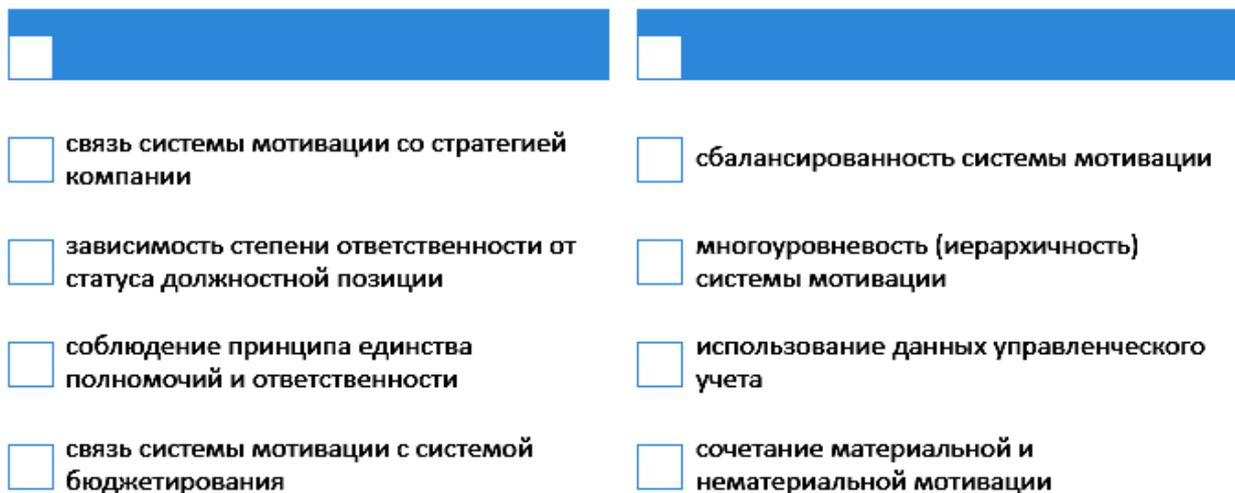


Рисунок 3 - Принципы формирования эффективной системы персонала

В заключении следует отметить, что при разработке эффективной системы мотивации необходимо обеспечить реализацию следующих условий:

- согласование личных целей работника, целей руководителя структурного подразделений и высшего руководства компании;
- решение проблем с текучестью кадров и значительное сокращение затрат на поиск, подбор и адаптацию персонала;
- действенное решение наиболее острых проблем управления персоналом в организации [2].

Использованные источники:

1. Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 323 с.

2. Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: учебник / А. А. Литвинюк. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 398 с.

3. Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 1: учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.]; под редакцией С. А. Баркова. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 183 с.

4. Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 1: учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.]; под редакцией С. А. Баркова. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 183 с.

5. Горностаева, Ж.В., Федоркова А.В. Основы социально-технологического предпринимательства: учебное пособие / Ж.В. Горностаева, А.В. Федоркова; ИСОиП (фил.) ДГТУ.-Новочеркасск: Лик, 2020.-130с.

6. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.]; под общей редакцией С. Ю. Трапицына. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 314 с.

7. Горностаева, Ж.В. Специфика моделирования процессов управления персоналом / Ж.В. Горностаева, З.Т. Могушкова. В сборнике: Предпринимательство и инновации: путь к синергии. II Всероссийская научно-практическая конференция (г. Шахты, 30 ноября 2018 года). Институт сферы обслуживания и предпринимательства, филиал ДГТУ. 2019. С. 259-262.