

УДК 378

**МОТИВАЦИЯ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ
УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ****Столбов Н. Е., Маннапов М. М.**
Филиал КузГТУ в г. Прокопьевске

Аннотация: В статье рассматриваются проблемы мотивации персонала предприятия. Автор представляет основные стимулы побуждающие работника качественно выполнять свои обязанности. Автор анализирует материальные и нематериальные способы мотивации.

Ключевые слова: персонал, управления кадровым потенциалом, кадровый потенциал, мотивация.

Annotation: The article deals with the problems of motivation of the personnel of an enterprise. The author presents the main incentives that motivate the employee to fulfill his duties with high quality. The author analyzes the material and non-material ways of motivation.

Key words: human resources, personnel, personnel, personnel potential, management of personnel potential, motivation.

Важным элементов в управлении кадровым потенциалом является элемент системы управления персоналом.

Мотивация – это по большей части, психологический процесс, который управляет действиями определённого человека. Любое предприятие за время своей деятельности встречается с проблемой ухудшения у работников мотивации и проблемы с самоотдачей. Мотивационная система внутри предприятий выполняет конкретные задачи:

1. Стимулирование сотрудников качественно выполнять поставленные задачи и относиться к ним ответственно;
2. Создание позитивного и положительного настроения внутри команды и предприятия;
3. Повышение производительности труда;
4. Навеять привязанность персонала к своей работе, предприятию и своим коллегам;
5. Создание и поддержка корпоративной культуры.
6. Снижение ухода работников из организации;
7. Привлечение и удержание ценных, компетентных, уверенных, высококвалифицированных специалистов.

Успешно выбранный метод мотивации персонала это способ управления работниками и отлично повышает производительность на предприятии [4].

Виды мотивации персонала можно разделить на две основные группы – материальные и нематериальные.

Материальные способы мотивации персонала

К материальным видам мотивации можно отнести любое проявление финансового поощрения сотрудника и так же штрафы за невыполнение плана работы и поставленных задач [3].

Материальные способы мотивации разделяются на 3 типа:

1. Система штрафов;
2. Не денежное вознаграждение;
3. Финансовое вознаграждение.

Финансовое вознаграждение:

1. Премии за успешно выполненную работу;
2. Скидки на товар или услуги предприятия;
3. Бонусы за выполнение задач;
4. Надбавки;
5. Повышение заработной платы;
6. Социальный пакет;
7. Льготы.

Не денежное вознаграждение

1. Посещение мероприятий за счёт предприятия;
2. Оплачиваемые выходные или отгулы за счёт предприятия;
3. Оплачиваемый отпуск за счёт предприятия.

Система штрафов:

1. Штраф за опоздание на работу;
2. Штраф за уход с работы раньше положенного времени;
3. За административное нарушение;
4. Невыполнение норм труда.

Нематериальные методы мотивации сотрудников

1. Комфортные условия;
2. Личные привилегии;
3. Публичное признание, похвала за успехи;
4. Возможность карьерного роста;
5. Приятная атмосфера.

Современные методы мотивации персонала включают в себя элементы геймификации, например:

1. Корпоративные игры;
2. Рейтинг;
3. Соревнования внутри или между организациями.

Группы работников показавшие наилучший результат получают все финансовые бонусы и всеобщее уважение в глазах коллег и начальства.

Пример зарубежная компания по продаже рекламных мест во время убытков начальство внедрило мотивационную систему геймифицированную для того чтобы увеличить прибыль в плохие времена. Персонал проходил квест в течение месяца который состоял из нескольких этапов:

1. Поиск новых клиентов;
2. Предложение старым клиентам новых услуг;
3. Подписание договора.

Поиск новых клиентов работники стремились привлечь как можно больше потенциальных покупателей, ведь за каждого нового клиента им в копилку капали баллы.

Предложение старым клиентам новых услуг персоналу было необходимо вернуть старых клиентов которые перестали пользоваться услугами организации по непонятным причинам. Подписание договора определение стоимости оказанной услуги для клиента.

В конце месяца по итогам начальство наградила лучших сотрудников. Организация повысила доход на 20%, цель была достигнута.

Существуют и другие инновационные способы мотивации персонала.

Эффективному формированию и использованию кадрового потенциала организации способствует:

1. Установление научно обоснованных норм труда;
2. Своевременный пересмотр их в зависимости от условий производства;
3. Проведение аттестации и рационализации рабочих мест;
4. Определение необходимого количества и сокращение излишних рабочих мест;
5. Обучение персонала;
6. Организация внедрения передовых приемов и методов труда;
7. Использование гибких графиков работы.

Таким образом, на формирование и использование кадрового потенциала оказывает влияние целая система внешних и внутренних факторов. И для его повышения нужно соблюдать все способы повышения мотивации персонала. Иначе люди будут приходить на работу без самоотдачи что приведёт к застою идей в организации а в дальнейшем и ухудшения работоспособности персонала.

Список литературы:

1. Болдырева Р. Ю., Мосин Ф. А. Анализ существующих подходов к понятию «кадровый потенциал». – Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки, № 1-2/2011.
2. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации. 4-е изд., доп. И перераб. М.: ИНФРА – М, 2010. – 695 с.
3. Кибанов А. Я., Баткаева И. А., Митрофанова Е. А., Ловчева М. В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. – М: ИНФРА-М, 2013. – 524 с.
4. Мэскон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: И. Д. Вильямс, 2015. – 672 с.