

УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

студент гр. ЭОБ-191 А. С. Соломенцев

Научный руководитель – к.э.н., доцент

Л. В. Коваленко

*ФГБОУ ВО «Кузбасский государственный технический университет
имени Т.Ф. Горбачева»,
г. Кемерово*

Персонал является основным ресурсом предприятия. Для того, чтобы персонал выполнял свои обязанности качественно, работал на потребности и цели предприятия, он должен быть организован. Функция организации принадлежит управленческой части персонала. Управленческая деятельность организации – системообразующий фактор, обеспечивающий функционирование предприятия. Поэтому повышение эффективности использования кадрового и интеллектуального потенциала предприятия возможно через постоянно совершенствуемую систему мотивации труда. В этом и состоит актуальность темы исследования. Цель работы – выявить и охарактеризовать основные функции управления мотивацией, способствующие повышению эффективности труда персонала предприятия.

В современном экономическом словаре Б.А. Райзберга, Л.Ш. Лозовского, Е.Б. Стародубцевой под мотивацией труда (от греч. *motif*, от лат. *moveo*, – двигаю) понимается как внешнее или внутреннее побуждение экономического субъекта к деятельности во имя достижения каких-либо целей, наличие интереса к такой деятельности и способы его инициирования, побуждения» [3, с. 200].

В экономическом смысле мотивация – это деятельность, имеющая целью активизировать людей, работающих в организации и побудить их эффективно трудиться для выполнения поставленных задач [2, с. 26].

Экономическая сущность мотивации труда состоит в реализации работодателем перед своими подчиненными работниками системы стимулов, которые направлены на удовлетворение различного рода потребностей, среди которых присутствуют как материальные формы, выражаемые в получении большего вознаграждения за труд, так и нематериальные формы мотивации (похвала, благодарность).

Основными задачами мотивации персонала как функции управления являются [1, с. 87]:

- повышение эффективности трудовой деятельности по исполнению своих профессиональных обязанностей, получение более эффективных результатов труда и исполнения должностных обязанностей за счет применения системы стимулирования и поощрения;

- повышение привлекательности труда с позиции возможности получения справедливого вознаграждения за труд при условии качественного и компетентного исполнения своих трудовых обязанностей;

Управление мотивацией труда на предприятии реализуется в общей системе управления персоналом субъекта хозяйствования.

В системе кадрового менеджмента трактуется огромное количество подходов к обозначению категории управление мотивацией. Обобщая подходы можно сделать вывод, что управление мотивацией труда направлено на повышение эффективности труда и его пользу для работодателя с соблюдением интересов работника, реализации его умственных, творческих и профессиональных способностей.

Особенно важным является характеристика функций управления мотивацией, так как они влияют на повышение эффективности труда работников предприятия.

Социальная функция управления мотивацией труда направлена на предотвращение возникновения в организации конфликтов между работниками на почве исполнения трудовых обязанностей, повышения уровня удовлетворенности работника при самовыражении и самореализации в ходе осуществления своих трудовых функций.

Организационно-стимулирующая функция управления мотивацией труда предполагает создание таких условий, при которых трудовое взаимодействие с работником будет на повышение его чувства удовлетворенности работой (самовыражение, карьерный рост).

Контролирующая функция управления, направленная на анализ рабочего времени работника и промежуточные результаты проведенной работы. На практике данную функцию менеджмент реализует через цифровизацию трудовых отношений.

Информационная функция управления мотивацией труда направлена на обеспечение кадрового состава предприятия нужными для трудовой деятельности знаниями и теоретико-практической информацией по исполнению трудовых обязанностей.

В состав инновационной функции управления мотивацией труда входит:

- аналитическая оценка и прогнозирование необходимого состава кадров на предстоящую перспективу;
- переход на модель перманентной аттестации сотрудников и проверки уровня их знаний и профессиональных возможностей;
- превентивная работа по устранению зародышей и очагов возникновения конфликтов и трудовых споров.

Эффективность управления мотивацией труда в составе кадрового менеджмента предприятия возможно оценить при помощи следующих инструментов и показателей:

- уровень производительности труда, как один из ключевых показателей эффективности использования трудовых ресурсов показывает степень работоспособности и готовности персонала осуществлять свои трудовые функции с максимальной отдачей. Те организации, в которых трудовые отношения сбалансированы, не конфликтны имеют, как правило, высокий уровень производительности труда;

- уровень мотивации персонала. За счет грамотно спланированной современной системы мотивации и стимулирования труда повышается как уровень отдачи трудовых ресурсов, так и стабилизируются имеющиеся коллизии и недопонимания в системе трудовых отношений;

- показатели текучести кадров. Чем лучше в организации выстроена система управления трудовыми отношениями, тем ниже коэффициент текучести персонала;

- качественные параметры степени удовлетворенности персонала условиями труда.

В этом контексте оценка эффективности действующей системы мотивации для последующего формирования прикладных мероприятий повышения производительности труда, максимальной отдачи трудового времени персонала на получение результата имеет важное и существенное значение для стратегического развития предприятия на ближайшую и среднесрочную перспективу.

Особенно остро вопрос грамотности расстановки персонала, наделения его трудовыми обязанностями и функциями, а также реализации наиболее оптимальной системы мотивации труда встает в период кризисных явлений в экономике, порождаемых возникновением социальной напряженности в обществе и внутри хозяйствующих субъектов из-за падения реальных доходов населения, сокращения реального размера заработной платы в условиях сокращения рабочего времени из-за угрозы распространения коронавирусной инфекции, а также под влиянием антироссийских санкций западных стран.

Повышение качества исполнения сотрудниками коммерческих предприятий своих должностных задач после получения ими мотивационных выходных данных в виде премирования, поощрения, нематериальной мотивации возможно оценить при помощи следующих инструментов и показателей:

- уровень производительности труда, как один из ключевых показателей эффективности использования трудовых ресурсов показывает степень работоспособности и готовности персонала осуществлять свои трудовые функции с максимальной отдачей;

- сроки выполнения возложенных поручений в рамках исполнения должностных обязанностей;

- качество выполнения должностных обязанностей, наличие жалоб со стороны субъектов внешней среды на сотрудника коммерческого предприятия;

- динамика достижения запланированных показателей деятельности коммерческого предприятия. Например, выполнение плана по поступлению доходов, выполнение плана по продажам. Система показателей оценки эффективности определяется каждым предприятием самостоятельно исходя из специфики деятельности.

Показатели текучести кадров. Чем лучше на предприятии выстроена система управления поощрением, тем ниже коэффициент текучести персонала;

- качественные параметры осуществления сотрудниками коммерческого предприятия своих прямых должностных обязанностей. Те хозяйствующие субъекты, в которых трудовые отношения сбалансированы, не конфликтны, имеют, как правило, высокий уровень производительности труда, уровень мотивации персонала. За счет грамотно спланированной современной системы мотивации труда повышается как уровень отдачи трудовых ресурсов, так и стабилизируются имеющиеся коллизии и недопонимания в системе служебных отношений.

Качество выполнения должностных обязанностей в результате использования метода мотивации также прослеживается и в форме отношения работника коммерческой организации к делу, к значимости выполнения рабочих вопросов, их роли по отношению к государственности и существующей модели участия государства в развитии общества.

Данные компоненты качества менеджмента достаточно тяжело измерить в количественных параметрах, поэтому на практике такую информацию представитель нанимателя может получить от подчиненного проводя анкетирование и тестирование в рамках выполнения трудовых обязанностей.

Именно в тестировании можно сформулировать вопросы таким образом, чтобы понять повлияло ли поощрение сотрудников коммерческой организации на восприятие значимости им трудовых обязанностей, формирование нетерпимого отношения к коррупционным проявлениям, становлении стойкого коммерческого подхода к важности его работы.

Для того чтобы повысить качество исполнения должностных обязанностей поощрение должно быть весомым и значимым с учетом субъективных особенностей служащего, его материального положения, отношения к выполняемой работе, стремлением к ее совершенствованию. На практике встречаются случаи, когда мотивация может привести наоборот к падению интереса к работе, снижению результативности и эффективности работы, поскольку работник ожидал от работодателя одной формы поощрения, а получил совершенно иной вид материального или нематериального стимулирования.

Таким образом, управление мотивацией труда в системе менеджмента выступает как совокупность функций управления по повышению уровня творческой отдачи и улучшения качества трудовой деятельности работников предприятия.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом. – Москва: Academia, 2016. – Текст : непосредственный.
2. Лукаш, Ю.А. Мотивация и эффективное управление персоналом. – Москва: Финпресс, 2014. – Текст : непосредственный.
3. Райзберг, Б.А., Лозовский, Л.Ш., Стародубцева, Е.Б. Современный экономический словарь. – Москва: ИНФРА-М., 2013. – 512 с. – Текст : непосредственный.
4. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – Текст : непосредственный.