

УДК 338.2

## ПОВЫШЕНИЕ МОТИВАЦИИ ТРУДА СОТРУДНИКОВ КАК ФАКТОРА СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Некрасова В. Ю., студент гр. СМмоз-231, I курс

Научный руководитель: Малюгин А. Н., к.э.н., доцент  
Кузбасский государственный технический университет  
имени Т.Ф. Горбачева,  
г. Кемерово

Разработка эффективной стратегии, которая будет способствовать мотивации персонала на предприятии, является сейчас актуальной проблемой для организаций, так как персонал является главным активом предприятия. Без сотрудников, без их знаний, опыта и навыков, практически невозможно добиться целей, поставленных организацией. Эффективными критериями деятельности организации выступают прибыльность и объем продаж, что в свою очередь исходит из качества работы рабочего персонала и руководитель как никто другой, должен осознавать тот факт, что четкая и спланированная стратегия напрямую влияет на мотивацию и стимулирование персонала организации [3]. Сейчас мотивация особенно важна, в условиях введения санкций, негативное воздействие которых влияет на многие факторы, в том числе и на желание сотрудников выполнять единую миссию предприятия.

Рассмотрим мотивацию как сущность, виды и методы воздействия на персонал.

Сам термин "Мотивация" можно рассматривать, как систему разных воздействий, которые побуждают сотрудника к высокой отдаче и достижению поставленных целей в процессе его трудовой деятельности. Еще мотивация можно трактовать как внутренние побуждения, исходящие от самого работника организации или предприятия, а именно желание и стремление трудиться и его заинтересованность в результатах выполнения работы [1].

Можно выделить три вида мотивации [5]:

- материальная
- социальная
- психологическая.

Материальная мотивация подразумевает любые денежные выплаты, которые сотрудник может получить за успешно выполненную работу. Например, это заработка плата, премия, бонусы, проценты от продаж и прочее. Такую мотивацию, на мой взгляд, используют чаще всего руководители предприятий или люди, ответственные за разработку стратегии по улучшению работы персонала, так как большинство людей идут работать с целью заработка денег, что влечет за собой улучшения условия существования [4].

В свою очередь, социальная мотивация направлена на общественное одобрение профессиональных успехов и качеств работника. К этому виду можно отнести устную похвалу, торжественное вручение награды, доска почета и т.п.

Что касаемо психологической мотивации, то еще можно рассмотреть, как процесс управления совокупностью мотивов, побуждающих сотрудника действовать. Например, возможность опозданий на 10-15 минут без выговоров, возможность сотрудника самостоятельно распределять свое рабочее время без тотального контроля, комфортное и интересное обучение на вебинарах.

В процессе разработки и построения стратегии по мотивации персонала необходима оценка ее результатов. Давайте рассмотрим таблицу 1, где приведены признаки работников организации с достаточно выраженной трудовой мотивацией [6].

Таблица 1. Признаки достаточной трудовой мотивации сотрудников

<b>Характерные черты</b>	<b>Признаки достаточной трудовой мотивации</b>
Энергия	Внешне проявляется как в форме активной деятельности, так и в форме самостоятельной и спокойной решимости, уверенности сотрудника в собственной силе
Преданность делам организации	Заинтересованность сотрудника в общих делах организации, в их завершении
Стойкость	Если работник столкнулся с проблемой, препятствием или трудностью, он продолжит работать над поставленными задачами
Стремление сотрудника к развитию и самосовершенствованию	Готовность работника развить нужные навыки, стремление приобрести новый опыт
Целеустремленность	Настойчивость работника при достижении намеченной цели, способность не отвлекаться на посторонние дела и реализовать установленную программу действий
Удовлетворенность	Работники с высокой мотивацией отличаются способностью получить удовольствие от своей работы, они находят в ней интересные и приятные моменты
Ответственность	Работник желает и готов взять на себя ответственность

В процессе разработки стратегии необходимо также работать с факторами предприятия, являющимися наиболее проблемными, и также которые могут негативно влиять на мотивацию сотрудников. Такими факторами могут

быть, например, проработанный социальный пакет, низкая возможность или отсутствие карьерного роста, стиль руководства (может быть очень жестким и грубым, или же наоборот, без всякой субординации), не знание сотрудника о планах и перспективах компании и подобное [2].

Таким образом, для разработки стратегии по мотивации трудового персонала на предприятии, необходимо прежде всего назначить ответственных сотрудников за разработку данного мероприятия. Ответственные сотрудники уже проведут анализ по всем кадрам, выделят стороны, негативно влияющие на мотивацию сотрудников и разработают план по их улучшению, или внедрению новых улучшающих факторов. К примеру, это может быть внедрение интересной и групповой системы обучения персонала, которая однозначно положительно скажется на взаимодействии сотрудников между собой. Также, если на предприятии нет системы повышения по карьерной лестнице, то можно внедрить и такую технологию, как в вертикальном положении (повышение должностей), так и в горизонтальном (повышение категорий уже действующей должности). Касаемо социального пакета, можно пересмотреть график работы для сотрудников с детьми, создать программу ДМС для сотрудников с выгодой для них.

Подводя итоги вышесказанному, можно сделать вывод о том, что для увеличения мотивации и интереса к работе у трудового персонала, необходимо постоянно работать над стратегией компании по трудовой мотивации, постоянно дополняя ее новыми и интересными методами.

### **Список литературы:**

1. Литвинюк А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика. Учебник. М.: Юрайт, 2016. 398 с.
2. Малюгин, А. Н. Обоснование мероприятий по повышению эффективности управления трудовыми ресурсами на предприятии / А. Н. Малюгин, В. Р. Рунк // Россия молодая: Сборник материалов XIV Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Кемерово, 19–21 апреля 2022 года / Редколлегия: К.С. Костиков (отв. ред.) [и др.]. – Кемерово: Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева, 2022. – С. 84025.1-84025.6. – EDN CYBYWZ.
3. Малюгин, А. Н. Определение, сущность и роль факторов квалифицированного труда в формировании заработной платы / А. Н. Малюгин, А. К. Муромцева, Н. В. Дорожкина // Научные исследования и разработки. Экономика. – 2020. – Т. 8, № 2. – С. 54-59. – DOI 10.12737/2587-9111-2020-54-59. – EDN FALLSP.
4. Парабеллум А., Морочковский Н., Белановский А. Персонал от А до Я. Подбор, мотивация и удержание высокоэффективных сотрудников. СПб.: Питер, 2016. 208 с.
5. Суанов В. М. Измерение мотивации персонала как фактора стратегического развития промышленных предприятий // Инновации и инвести-

ции. 2017. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/izmerenie-motivatsii-personala-kak-faktora-strategicheskogo-razvitiya-promyshlennyh-predpriyatiy> (дата обращения: 21.02.2024).

6. Петкина Н. В. Формирование оптимальной модели мотивации сотрудников // Проблемы науки. 2019. №3 (39). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-optimalnoy-modeli-motivatsii-sotrudnikov> (дата обращения: 21.02.2024).