

Секция «Экономическая социология и социальные технологии управления»

Методы стимулирования персонала в современной организации

Научный руководитель – Земляков Дмитрий Николаевич

Косилин Дмитрий Евгеньевич

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Кафедра экономической социологии и маркетинга, Москва, Россия

E-mail: dkosilin@gmail.com

Сотрудники играют ключевую роль в бизнес-процессах любой компании, поэтому именно они в большой степени определяют успех предприятия. В цифровую эпоху работники сталкиваются с особыми требованиями, так как ужесточается конкуренция и предприятие должно максимально эффективно функционировать и приносить прибыль. Поэтому необходимы квалифицированные, заинтересованные и мотивированные сотрудники [1]. Личность каждого работника не только является ресурсом для компании, но и средством достижения целей.

Современные организации претерпевают изменения в своей структуре и системах управления. Знания, способствующие мотивации и стимулированию сотрудников, играют особенно важную роль для руководителей компаний, позволяя им достичь оптимального уровня управления.

Анализ мотивации как экономических отношений и осознание сути помогают руководителям использовать ее в качестве инструмента управления производством. Эффективное управление мотивацией сотрудников является важной составляющей успеха любого предприятия, учитывая достижение его и сотрудниками целей с оптимальными затратами [2]. Мотивация сотрудников является неотъемлемой частью корпоративной культуры. Руководитель может управлять производительностью и результатами команды в целом, выбирая индивидуальные стимулы для различных групп работников. Система мотивации на предприятии должна быть разработана с учетом стратегических целей компании, особенностей корпоративной культуры и долгосрочных планов развития.

В связи с этим важно понять, насколько система мотивации сотрудников отвечает тем или иным требованиям, и предложить рекомендации по ее усовершенствованию. В данной работе для изучения особенностей системы трудовой мотивации было проведено количественное исследование в форме опроса. В опросе приняли участие сотрудники предприятий города Москвы, представляющие три различные отрасли: страхование, здравоохранение и информационные технологии.

В ходе опроса была выявлена степень удовлетворенности работников механизмами материальной мотивации на предприятиях, так как люди, принадлежащие к обществу потребления, стремятся к достатку и повышению уровня жизни. Проведенное исследование показало, что современные предприятия мотивируют своих сотрудников как материальными, так и нематериальными средствами. Однако на данный момент существуют проблемы, связанные с неэффективными мерами мотивации. Особенно это касается материальной мотивации, которая характеризуется неясностью системы премирования, поэтому зачастую вознаграждения достаются родственникам, друзьям и знакомым руководства, а не результативным сотрудникам.

Исследование также показало, что на современных предприятиях недостаточное внимание уделяется нематериальной мотивации. При этом нематериальная мотивация играет стратегическую роль и направлена на долгосрочную перспективу, а не только на мгновенное поощрение отдельных достижений сотрудников. Взаимоотношения между руководителями и сотрудниками на предприятиях приобретают директивный характер, вместо

отношений сотрудничества и партнерства. Руководители забывают хвалить и благодарить своих сотрудников за хорошо выполненную работу, упуская тем самым из виду эффективный механизм мотивации персонала.

В рамках исследования была выявлена проблема отсутствия сплоченности в трудовых коллективах. Однако, известно, именно благоприятный социально-психологический климат на предприятии мотивирует сотрудников ответственно относиться к своим обязанностям. Поэтому руководителям следует обращать особое внимание на формирование команды, способной быстро реагировать на поставленные задачи, а также улучшить качество связей среднего звена для повышения работоспособности всего персонала без использования психологического или другого давления. Важно также улучшить информационные потоки и рабочую атмосферу.

По данным опроса, работодатели используют конкуренцию в качестве механизма мотивации с публичной церемонией подведения итогов и награждения победителей. Основу экономической конкуренции составляет система оценки работы персонала в компании также предполагается создание обучающих программ.

Для выявления способов улучшения трудовой мотивации, в рамках исследования мы провели серию экспертных интервью с руководителями служб и отделов, ответственными за управление персоналом, а также с HR-специалистами, бизнес-тренерами и коучами. Эксперты подчеркнули, что нельзя ограничиваться только финансовыми стимулами. Необходимо предоставлять перспективным сотрудникам возможность продвижения по службе.

Организация производственных соревнований является методом мотивации, который учитывает врожденное стремление человека быть первым. С одной стороны, этот метод удовлетворяет потребность сотрудников в самовыражении, а с другой, помогает руководителю найти ответственных сотрудников. Желание достигать результатов побуждает сотрудников действовать.

Создание комфортных условий на рабочем месте, во время перерывов, питания и отдыха являются мотивирующими. В наше время также важен статус должностей, занимаемых сотрудниками компании. Каждый стремится ощутить свою значимость, так как высокий статус мотивирует не меньше, чем заработная плата. Следовательно, работодатель должен тщательнее пересмотреть название должностей на своем предприятии и переименовать их таким образом, чтобы они звучали более престижно.

Качественная система мотивации является важным элементом управления предприятием, особенно в эпоху цифровой экономики. Необходимо обновить принципы и методы управления, разработать эффективную систему мотивации персонала, ориентированную на потребности цифрового бизнеса, методы мотивации, как материальные, так и нематериальные, должны соответствовать инновационным тенденциям общественного развития. Развитие инновационного потенциала предприятий требует переноса средств мотивации в информационное пространство. Сегодня компании все чаще используют инновационные технологии в управлении персоналом: внедрение HR-роботов, использование цифровых HR-решений, предоставление возможностей саморазвития через внутренние порталы для сотрудников. В настоящее время это первые шаги в развитии трудовой мотивации в цифровом пространстве, уже сейчас ясно, что темпы цифровой трансформации ускоряются, и предприятиям необходимо переосмыслить системы мотивации сотрудников.

Источники и литература

- 1) Цибаева М.Л. Мотивация персонала в практике управления современной организации // Вестник ЮГУ. 2016. №4 (43).

- 2) Бусыгин А.К. Теоретико-методологические основы стимулирования труда персонала на предприятиях // Экономика и социум: современные модели развития. 2014. №8-1. С. 124.
- 3) Макклелланд Д. Мотивация человека. М., 2008.