

МОТИВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

О. М. Семенюк, студент 5 курса ГИУСТ БГУ

Научный руководитель:

старший преподаватель, магистр экономики и
управления **Е. М. Бурак** (ГИУСТ БГУ)

Вопросу управления персоналом в коммерческих организациях уделяется особое внимание, это обусловлено тем, что существует необходимость в подборе необходимых в данный момент специалистов, отвечающих определенным требованиям.

Организация независимо от имеющихся средств и товарооборота пытается определить различные способы и методы мотивации персонала, поскольку в любой коммерческой организации приоритет сдвигается в сторону увеличения прибыли, а ничто не способствует увеличению прибыли компании больше, чем квалифицированные и мотивированные сотрудники.

Мотивация – это совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают че-

ловека к деятельности, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей [1, с. 67].

Стимулирование персонала – это внешнее побуждение, элемент трудовой ситуации, влияющий на поведение человека в сфере труда, материальная оболочка мотивации персонала [1, с. 69].

Рынок высококонкурентен, все организации стремятся занять в нем свое место, это удастся тем из них, которые смогут создать сплоченный и высокомотивированный коллектив. С этим связаны стремления организации привлечь персонал к деятельности организации вне зависимости от занимаемой работником должности и попытка обеспечить высокую отдачу в делах, определенных должностными обязанностями.

В данный момент в качестве одного из ключевых факторов конкурентоспособности выделяют «повышение производительности через заботу о людях» [2]. Организация всегда заинтересована в низких показателях текучести кадров, так как высокая текучесть губительна для эффективной деятельности организации: если работники увольняются,

необходимо подбирать им замену, на что, безусловно, уходят время и средства. А дальше необходимо дать время на адаптацию (профессиональную, социально-психологическую и т. д.), и это, опять же, снижает эффективность работы организации, увеличивая затраты и снижая прибыль ее.

Для оптимального решения данной проблемы необходимо серьезно отнестись к разработке мотивационного механизма. Персонал должен быть уверен в том, что его деятельность заметна, справедливо оценена менеджментом компании, а последняя стремиться способствовать реализации интересов данного работника в отдельности и персонала организации в целом.

Мотивация персонала представляет собой важную задачу для высшего менеджмента и HR-менеджеров организации. Для эффективного мотивирования персонала необходимо разобрать и проанализировать конечные потребности персонала, их структуру, определить, что способствует их деятельности, а только потом создавать эффективный механизм мотивации. Многие исследования, представленные в различной литературе, доказали, что материальное вознаграждение (заработная плата, премия, бонусы и т. д.) перестает быть единственным и главным стимулом и мотивацией сотрудников. Для них становятся значимыми следующие мотивационные факторы: уважение руководителя за выполненную работу; признание коллектива; возможность повышения и т. д. [2].

Современные организации могут использовать достаточно большое многообразие форм мотивации и стимулирования. Можно выбрать различные тренинги (например, «Конструктор мотивации для профессионалов: нематериальная мотивация»), которые призваны увеличить желание и вовлеченность в дела компании. Есть возможность пригласить

мотивационного специалиста-тренера для проведения соревнований (выбор в зависимости от цели мотивации).

Сейчас многие менеджеры понимают, что мотивацию следует ориентировать на отношения, возможности достичь небольшого результата (например, получение опыта в выполнении конкретной задачи), так как значимых достижений работнику добиться намного сложнее, и такие успехи достаточно редки. Поэтому необходимо подходить к процессу мотивации адресно в отношении отдельно взятого работника, продумывать оптимальный набор стимулирующих средств, который соответствовал реально выполненной работе в определенный момент времени.

Необходимо сделать вывод о том, что реализация мотивационного механизма в системе управления персоналом организации сложная, связана с некоторыми субъективными и объективными проблемами, возникающими в ней. Каждая организация – это «черный ящик», т. е. она уникальна и неповторима, обладает своей разработанной и принятой коллективом корпоративной культурой, атмосферой, стилем руководства, а также своим особым коллективом.

Литература

1. Немчинов, Н. А. Мотивационные методы стимулирования управления персоналом на предприятиях коммерческого типа [Электронный ресурс] / Н. А. Немчинов, С. Н. Яшин // Строймного. – 2017. – № 6. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsionnye-metody-stimulirovaniya-upravleniya-personalom-na-predpriyatiyah-kommercheskogo-tipa>. – Дата доступа: 09.03.2018.
2. Трапицына, С. Ю. Мотивация персонала в современной организации / С. Ю. Трапицына. – СПб. : Книжный дом, 2007. – 240 с.