

*Ежкова Виктория Анатольевна
студентка 1 курса магистратуры,
институт экономики и менеджмента,
кафедра менеджмента и маркетинга,
Владимирский государственный университет имени Александра
Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых,
Россия, г. Владимир
e-mail: vezhkova@yandex.ru*

*Научный руководитель: Родионова Н.В,
доцент, профессор кафедры «менеджмент и маркетинг»
Владимирский государственный университет имени Александра
Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых,
Россия, г. Владимир*

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКОВ

Аннотация: Успешность любого предприятия заключается в использовании различных методов. Наиболее значимым из них считается мотивация работников, которая, с одной стороны, помогает повысить эффективность управления фирмой в целом, а с другой стороны, оказывает большое влияние на производительность труда каждого работника.

Ключевые слова: управление, персонал, мотивация, управление персоналом.

*Ezhkova Viktoria Anatolyevna
1st year master student,
Institute of Economics and Management,
Department of Management and Marketing
Vladimir State University named after Alexander Grigoryevich and Nikolai
Grigoryevich Stoletov,
Russia, Vladimir*

*Scientific adviser: Rodionova N. V.,
associate professor, professor of the department of management and marketing
Vladimir State University named after Alexander Grigoryevich and Nikolai
Grigoryevich Stoletov,
Russia, Vladimir*

FORMATION OF THE SYSTEM OF MOTIVATION OF SOCIAL RESPONSIBILITY OF EMPLOYEES

Abstract: *The success of any enterprise lies in the use of various methods. The most significant of them is the motivation of employees, which, on the one hand, helps to improve the efficiency of the management of the company as a whole, and on the other hand, has a great impact on the productivity of each employee.*

Key words: management, personnel, motivation, personnel management.

Сперва определим, что же такое мотивация и зачем ее нужно использовать на предприятии. Основная функция мотивации заключается в повышении производительности труда. Если деятельность организации настроена на повышение производительности труда, то будет достигнута основная цель любого предприятия – получение прибыли.

Мотивация – это система различных методов, которые направлены на решение множества задач: развитие профессионализма сотрудников, оптимизация кадровых расходов, повышение лояльности работников, уменьшение текучести кадров, активное участие работников в решении стратегических задач фирмы. Высокая производительность труда достигается благодаря подбору специалистов с профессиональным уровнем образования и многолетним стажем работы. Создание команды профессионалов – это длительный процесс, который происходит на протяжении всей деятельности организации.

Мотивировать персонал необходимо постоянно так как со временем происходит потеря интереса, что отражается на результатах работы сотрудников. Каждый работодатель сам выбирает инструменты мотивации на своем предприятии. Выделяют материальные и нематериальные методы процесса мотивации.

Самым универсальным считается материальный метод, он же является и основной движущей силой работников. Большинство сотрудников заинтересовано в получении дополнительного денежного поощрения, поэтому отказываются от нематериальных стимулов. Существует система поощрительных платежей, которая состоит из таких компонентов как: бонусы, денежные вознаграждения за особые заслуги, проценты за перевыполнение планов, дополнительное поощрение за профессионализм.

Стоит отметить, именно те поощрения, которые являются непредсказуемыми для работника, мотивируют лучше, чем прогнозируемые.

Поощрение должно быть безотлагательным, что выражается в незамедлительной и справедливой реакции на действия персонала. Сотрудники начинают понимать, что их достижения не только замечаются, но и вознаграждаются. «Между выполненной работой и неожиданным вознаграждением не должен быть слишком большой интервал времени, чем больше промежуток времени, тем меньше эффект» [1, с. 97]. Важно то, что поощрения руководства должны обязательно воплощаться в реальность, а не оставаться в виде обещаний.

Работников нужно стимулировать по промежуточным достижениям, а не дожидаться завершённой работы, так как большие успехи труднодостижимы и сравнительно редки. Поэтому положительную мотивацию следует применять через не слишком большие промежутки времени. Для этого «общее задание нужно разделить и спланировать по этапам с таким расчетом, чтобы каждому из них дать адекватную оценку и должное вознаграждение, соответствующее объёму выполненной работы» [1, с. 112].

Если говорить о нематериальных методах мотивации, то в большинстве случаев используются следующие: вручение подарков лучшим работникам, награждение благодарственными письмами и грамотами, предоставление отгулов.

Одной из составляющей социальной политики организации является такое направление, как организация общефирменных мероприятий. Цель подобных мероприятий состоит в обеспечении хорошего досуга работников компании, устранении накопившейся у сотрудников усталости от рабочего процесса.

Кроме полезного для фирмы и приятного для работников отдыха, именно в различных корпоративных праздниках происходит объединение работников организации, развитие командного духа, формирование позитивной корпоративной культуры. Как правило, место проведения праздника не играет

большую роль, успех зависит в основном от программы праздника, от его организации и проведения, от созданной атмосферы.

Так же стоит отметить, что в каких-то фирмах предпочитают больше наказывать, чем поощрять. Уровень наказания зависит в первую очередь от целей воздействия. Основная цель наказания — это недопущение действий, которые смогут нанести ущерб фирме. То есть наказание «ценно не само по себе, как «мечь» за неправильные действия подчиненного, а как барьер, который не разрешит данному человеку повторить эти действия в будущем и послужит примером всему трудовому коллективу» [2, с. 43].

Практический опыт показывает, что руководству не стоит сверх меры злоупотреблять такими методами мотивации. Наказание эффективно, когда оно ориентировано на оказание требуемого психологического воздействия на работника и весь коллектив. При этом, наказывая нежелательные действия, мы определенным образом поощряем тех сотрудников, которые работают в разрешенном направлении.

Важно знать, что наказание сотрудника всегда должно подкрепляться объяснением за что и зачем оно применяется. Наказание обязательно должно соответствовать проступку. Материальное наказание допустимо тогда, когда действиями сотрудника организации причинен действительно прямой материальный ущерб, который можно измерить и просчитать. Очень часто бывает так, что после проступка подчиненного, руководителю достаточно просто провести беседу с ним, и вопрос решается сам собой. «Если основная цель наказаний в организации — это избежание неудач, то цель поощрений заключается в стремлении к достижению лучших результатов и развитию» [3, с. 128].

Важную роль в повышении производительности труда оказывает доверие работодателя. Не стоит бояться предоставлять возможность сотруднику самостоятельно выбирать проекты и методы решения задач. В качестве примера приведем крупную и всех хорошо известную компанию «Лукойл», которая зарекомендовала себя на рынке, как стабильного и надежного поставщика

нефтепродуктов. Свой имидж «Лукойл» заработал благодаря постоянному развитию и совершенствованию системы мотивации. Материальные стимулы данной компании заключаются в повышении заработной платы, бонусах за переполнение плана, единовременные премии. Нематериальные стимулы – это организация корпоративов, где награждаются лучшие сотрудники за отличную работу. Кадровая политика «Лукойла» направлена на привлечение профессионалов. Для этого данная организация принимала участие в сложных проектах, однако руководство проявило особое доверие к своим профессиональным работникам. Кроме того, были созданы комфортные условия труда: был установлен свободный график посещения, введена оплата проезда и питания, увеличена заработная плата за выполнение поставленных задач. В результате этих действий со стороны руководства сотрудники проявили интерес и продолжили работу в этой компании.

Выводы: Таким образом, мотивация играет одну из основных ролей в управлении персоналом, так как непосредственно оказывает влияние на формирование рабочей среды, результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятия, а также перспективы роста фирмы в будущем. В связи с этим создаются системы мотивации и стимулирования работников, которые должны рационально применяться за счет глубокого анализа и оценки своей эффективности.

Список литературы:

1. Берзин Б.Ю., Зыкина Н.Е. Процессуальная мотивация и социально-психологическая адаптация личности в системе управления персоналом // Вопросы управления. 2016. № 2 (39). С. 221-229.
2. Бывалина Д.С. Проблема мотивации поколения Y: как привлечь и удержать молодых работников // Альманах современной науки и образования. - 2014. № 12 (90). С. 35-37.
3. Алиев В. Г. Мотивация труда сотрудников [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: www.elitarium.ru (дата обращения: 21.01.2021 г.).

4. Озерникова Т.Г. Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности: учеб. пособие. Иркутск: Изд-во БГУ, 2016. 183 с.

5. Мордвин С. К. Мотивация персонала в России [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: www.elitarium.ru (дата обращения: 21.01.2021 г.).