

А. В. Ладыгина, О. В. Евтихов  
Сибирский государственный аэрокосмический университет  
имени академика М. Ф. Решетнева, Россия, Красноярск

## СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

*Неудивительно когда руководство компании стремится к лучшим результатам и заинтересованности своих сотрудников в достижении целей компании. Только тогда необходимо взять во внимание то, что в компании работают люди, со своими потребностями, целями и особенностями, и этот факт нельзя упускать, особенно в настоящее время. Компания, проводящая внятную кадровую политику, способна выстроить взаимовыгодные отношения со своим персоналом и повысить мотивацию людей.*

В современных социально-экономических условиях все больше возрастает роль и значение человеческого фактора и поэтому нельзя не учитывать особенности человеческого поведения в организации и связанной с этим системы мотивации. Это особенно актуально для современной России, так как именно здесь сейчас ощущается острый недостаток человеческих ресурсов, что может быть компенсировано только улучшением качественных характеристик персонала и направленностью его на большую эффективность.

Понятие мотивации в настоящее время встречается достаточно часто. Некоторые компании уже оценили влияние грамотно разработанной системы мотивации персонала на повышение эффективности деятельности, на благоприятную рабочую атмосферу, рост удовлетворенности трудом у своих сотрудников. Но если обратить внимание на разные сферы общественной жизни и проанализировать деятельность сотрудников компаний и предприятий с разным направлением деятельности, то нередко можно выявить факт неудовлетворенности трудом, а также непонимание сотрудниками ответственности за результаты своей деятельности и полученное вознаграждение. Это непонимание является следствием недостаточно эффективного применения способов стимулирования сотрудников, в частности, не всегда прослеживается связь между работой, получением вознаграждения и удовлетворением собственных потребностей. Такое состояние присутствует в разных сферах: как у сотрудников сферы торговли, услуг, так и у работников бюджетных отраслей, таких как образование, здравоохранение и пр.

Существует ряд различных теорий мотивации, которые можно назвать базовыми. Но также есть и множество других современных методов и способов мотивации, так как каждая компания адаптирует базовые теории под себя, под свою структуру и делает ее подходящей для своего персонала. Рассмотрим несколько современных подходов к мотивации персонала, современные способы и методы стимулирования.

Система морального и материального стимулирования труда в различных компаниях предполагает комплекс мер, направленных на повышение трудовой активности людей, и, как следствие, повышение эффективности труда и его качества. Известный японский менеджер Л. Якокка писал: «Когда речь идет о том, чтобы предприятие двигалось вперед, вся суть в мотивации людей».

Все стимулы условно можно разделить на материальные и нематериальные. Соотношение их в различных компаниях значительно отличается. На большинстве фирм Западной Европы постепенно сокращается доля материального вознаграждения и увеличивается доля нематериальных стимулов. Для значительного числа российских предприятий и фирм наблюдается увеличение доли материального вознаграждения.

Основным элементом системы материального стимулирования является заработная плата. Другая широко распространенная часть системы вознаграждения – это участие в распределении прибыли. Подобная система появилась благодаря пересмотру системы оплаты труда, попытке отойти от привычного оклада и мотивировать работников на лучшие результаты труда возможным увеличением заработной платы. Для этого обосновалась возможность выплат из прибыли или дохода предприятия тем работникам, чей вклад в формировании прибыли предприятия был наиболее весом и очевиден. Данный подход к распределению прибыли может привести к фундаментальным изменениям в концепции, определяющей право собственности каждого сотрудника организации. В этом моменте и заложено основное стимулирующее начало подобных программ. Возможность участия в распределении прибыли используется предпринимателями как средство, способствующее сохранению социального мира внутри организации, и как фактор повышения заинтересованности в ее экономическом успехе.

Таким образом, организация связывает свои интересы с интересами своих сотрудников. Работник, получающий только заработную плату, объективно заинтересован в совпадении краткосрочных интересов – своих и организации. Но как только у наемного работника появляется интерес в экономическом успехе компании, одновременно появляются и объективные предпосылки для совпадения долгосрочных интересов работника и организации.

Применение данного способа мотивации, как участие сотрудников компании к распределению прибыли, позволит воспитать ответственных сотрудников, способных принимать обдуманые, но оперативные решения, осознавая их важность, а также работать более эффективно, с большей отдачей и энтузиазмом.

К нематериальным способам мотивации относят организационные и морально-психологические. Организационные способы включают в себя, прежде всего, привлечение работников к участию в делах организации, такие как предоставление им права голоса при решении ряда проблем, как правило, социального характера. Важную роль играет мотивация перспек-

тивы приобрести новые знания и навыки, что делает работников более независимыми, самостоятельными, придает им уверенность в завтрашнем дне. Организационные способы мотивации учитывают важность, интерес, социальную значимость работы для сотрудников, перспективы профессионального и должностного роста, дают возможность проявить свои творческие способности, осуществить контроль над ресурсами и условиями собственного труда.

Морально-психологические методы стимулирования включают следующие основные элементы: создание условий, при которых люди испытывали бы профессиональную гордость за то, что лучше других могут справиться с порученной работой, личную ответственность за ее результаты; ощущали бы ценность результатов для компании, признание, которое может быть личным и публичным. Поэтому любое задание руководителя должно содержать в себе элемент ценности организации. Морально стимулирует атмосфера взаимного уважения, доверия, поощрения разумного риска и терпимости к ошибкам и неудачам, внимательное отношение со стороны руководства и коллег.

Необходимо упомянуть еще об одном способе мотивации – это повышение в должности, продвижение по служебной лестнице. Однако этот способ не всегда оказывается возможным.

В заключение следует отметить, что путь к эффективному управлению персоналом лежит через понимание его мотивации. Зная, что движет человеком, что побуждает его к действиям, какие мотивы лежат в основе его поведения, можно попытаться разработать эффективную систему форм и методов управления человеком. Для этого необходимо знать, как возникают те или иные мотивы, как и какими способами осуществляется мотивирование людей. Кроме этого при использовании стимулов должны учитываться потребности человека, его интересы, даже характер и образ жизни. Только в таком случае стимулирование будет эффективным и ценным для человека.

*A. V. Ladygina, O. V. Evtikhov*  
Siberian State Aerospace University named after  
academician M. F. Reshetnev, Russia, Krasnoyarsk

## **MODERN APPROACH TO EMPLOYEES MOTIVATION**

*No wonder that leadership of the company strives for the best results and for it's employees is interested in companie's goals attainment. But in this case we have to take into account that there are people with different needs, goals and peculiarities in the company. And we can't miss this fact especially at present time. Distinct personnel policy following company can build interprofitable relations with it's employees and increase people motivation.*

© Ладыгина А. В., Евтихов О. В., 2011