

Система мотивации как одна из основных компонент системы управления персоналом.

Научный руководитель – Вершинина Инна Альфредовна

Фурцева В.Ю.¹, Васильева А.О.²

1 - Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Москва, Россия, *E-mail: veronika.1997.furtseva@mail.ru*; 2 - Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Москва, Россия, *E-mail: yuriy2021@yandex.ru*

На сегодняшний день вопросы производительности труда занимают центральное место в экономической повестке на глобальном уровне. Наблюдается процесс стремительной интеграции мировых подходов и практик как на государственном уровне, так и на уровне крупных мировых компаний, в том числе ТНК, которые сейчас являются мощным игроком на арене. При этом, производительность рассматривается в качестве интегрального показателя уровня инвестиций, качества человеческого капитала и технологий - именно это отметил Максим Орешкин, помощник президента Российской Федерации, министр экономического развития РФ (30.11.2016- 15.01.2020).

Важной движущей силой любой организации является, безусловно, человеческий капитал. Но он не будет работать эффективно сам по себе, ему нужен контроль и чуткое внимание. Основной составляющей системы управления персоналом в организации является система мотивации. М. Мескон рассматривает её в качестве процесса побуждения себя и других к деятельности для достижения целей организации или личных целей.

Мотивация в управлении персоналом рассматривается как процесс создания стимулов. Цель мотивации - сформировать и создать комплекс условий, непосредственно побуждающих человека к осуществлению действий, направленных на достижение цели и включающих максимальный эффект.

Важная роль в мотивации отдается ее зависимости от потребностей отдельного работника, что включает необходимость удовлетворения потребностей и, в то же время, достижение запланированного результата. Из этого следует важность мотивации как для персонала, так и для компании в целом. Это определяется направленным воздействием на сотрудников через их нужды для достижения поставленных целей предприятия.

Опрос, проведенный компанией «Head Hunter» показал, что наибольший мотивационный вес для большинства россиян имеет непосредственно заработная плата (86 %). Именно она является наиболее понятным и устойчивым стимулом. Затем в качестве мотивирующих факторов называются: карьерные перспективы и интересные задачи (52 %), похвала и признание профессионализма (42 %), возможность реализации собственных идей (38 %), приятная, ненапряженная обстановка (37 %), четкое понимание задач (34 %), комфортные условия труда (20 %), отсутствие каких-либо других вариантов трудоустройства (5 %). Компании в большинстве своём предоставляют работникам сразу «пакет» стимулов. Так, например, в «Промсвязьбанке» существует премирование за идеи, достижение целей; бесплатные абонементы в фитнес-клубы, оплата отдыха детей, поддержка семьи в целом (подарки и различные льготы).

Выделяют три модели мотивации персонала: американскую, японскую и западно-европейскую.

Для американской модели характерно стимулирование сотрудников не только за текущие результаты, но и за долговременную эффективность. Стимулирование может включать не только денежное вознаграждение напрямую, но и льготы и услуги социального

потребления: предоставление в личное пользование автотранспорта, полную или частичную компенсацию стоимости жилья, покрытие расходов на отдых, установление гибкого рабочего графика.

Японская модель отличается зависимостью заработной платы от трудового стажа и квалификации. Так заработная плата в Японии состоит из ежемесячной платы и выплаты бонусов дважды в год. В основе кадровой политики лежит система пожизненного найма, кадровой ротации, обучения на рабочем месте, формирующие мотивационную среду, способствующую подготовке высокопрофессиональных кадров, реализации их творческого и интеллектуального потенциала. Японские рабочие чётко уверены, что они являются важными для развития своей компании, отдых для них по большей части является неким наказанием, к которому они прибегнут только вынужденно. Кроме того, важным является факт участия работников в прибыли организации.

В западно-европейских компаниях реализуются три модели стимулирования труда: беспремиальная, премиальная (величина выплат связана с размером дохода или прибыли), премиальная (размер выплат зависит от индивидуальных результатов труда).

Результатом анализа теорий мотиваций стал вывод, что стремительное глобализирующееся общественное развитие влияет на изменение потребностей людей, что определяет необходимость актуализировать и совершенствовать уже существующие подходы к мотивации персонала компании.

Отметим также, что на сегодняшний день существует необходимость создания и реализации мотивационных моделей, направленных на повышение социальной и творческой активности. Реализация новых мотивационных систем будет способствовать привлечению высококвалифицированных кадров, обладающих способностью управлять любыми коллективами. Отсутствие подобных моделей мотивации создает риск снижения эффективности не только социально-экономической деятельности персонала, но и действующих систем управления в целом.

Источники и литература

- 1) Барков С.А. Управление персоналом: учебное пособие / С. А. Барков; Рос. гос. открытый техн. ун-т путей сообщ. – М.: РОАТ, 2011.
- 2) Лукаш, Ю. А. Мотивация и эффективное управление персоналом / Ю. А. Лукаш. -Москва: Финпресс, 2011.
- 3) Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х Мескон, М. Альберт, Ф. Хедуори; пер. с англ. О. И. Медведь. — М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2019.
- 4) Самая весомая мотивация для работников — деньги // Директор по персоналу. — 2018. — 8 февраля. Электронный ресурс: [<https://www.hr-director.ru/news/66612-qqn-18-m2-samaya-vesomaya-motivatsiya-dlya-rabotnikov-dengi>] (дата обращения: 18.02.2020).