

УДК 331.1

Толеш Диас Ержанулы, магистрант,
Северо-Казахстанский университет имени Манаша Козыбаева,
Г Петропавловск

Кендюх Евгений Иванович, д.э.н.,
Северо-Казахстанский университет имени Манаша Козыбаева,
Г Петропавловск

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Аннотация: В статье изучены современные механизмы мотивации и их влияние на управление рабочей производительностью сотрудников. Рассматривается мотивация как ключевой элемент успешного управления персоналом в современных условиях трудовых отношений. Выявлены проблемы, связанные с отсутствием мотивации или ее недостаточностью, а также предложены рекомендации по их решению.

Abstract: The article examines modern motivational processes and their importance in the management of personnel productivity, considers motivation as a key concept in effective personnel management at the present stage of development of labor relations. The problems of demotivation, and self-motivation, as well as recommendations for their elimination have been identified.

Ключевые слова: мотивация, мотив, стимул, мотивация труда персонала, стимулирование, самомотивация.

Keywords: motivation, motivation, incentive, motivation of staff, incentives, self-motivation.

На сегодняшний день многие предприятия в Казахстане используют лишь отдельные компоненты системы мотивации. Эти компоненты не образуют единую систему, так как они применяются в отрыве друг от друга. В настоящее время эффективное управление основывается на способности гармонизировать общие цели команды с индивидуальными потребностями каждого участника, что делает данное исследование актуальным. Это подчёркивает необходимость разработки мотивационной стратегии, учитывающей как цели организации, так и потребности каждого работника. Для повышения активности труда сотрудников предприятий необходимо выявить противоречия, решение которых позволит улучшить функционирование мотивации как составной части менеджмента, сформулировать принципы ее эффективной реализации и создать новую систему стимулов для работников.

Проблемы мотивации труда хорошо изучены, однако отсутствие полного понимания мотивационных факторов организационного поведения требует дальнейших исследований. Целью данной статьи является изучение особенностей современных мотивационных процессов и их воздействия на производительность труда персонала.

Мотивация трудовой деятельности представляет собой стремление работника удовлетворить свои потребности через труд с целью достижения целей организации. В ходе этого процесса формируются и функционируют мотивы труда – стимулы, побуждающие человека к трудовой деятельности, основанные на его интересах и потребностях. Важно определить, какие именно потребности могут стать стимулом для мотивации человека. Среди возможных мотивов работника могут быть стабильность и увеличение заработной платы, самореализация, благоприятный рабочий климат, желание передать опыт молодым коллегам, гибкий график работы, похвала и признание со стороны руководства, образовательные возможности, саморазвитие и другие.



Одной из основных проблем мотивации является разнообразие жизненных целей сотрудников – то, что мотивирует одного, может не заинтересовать другого. Это относится не только к сотрудникам разных уровней, но и к персоналу одного уровня, у которого могут быть различные потребности. Для выявления этих потребностей и мотивов каждого участника трудового процесса следует использовать методы опроса, наблюдения, открытых дискуссий и анализа документов.

Несмотря на важность индивидуального подхода, мотивация персонала не должна ограничиваться только удовлетворением индивидуальных потребностей. Эффективная мотивация требует сочетания индивидуального и коллективного подходов. Также следует обратить внимание на общие потребности, объединяющие всю команду, такие как отношения в коллективе, вознаграждение, безопасность, личное развитие, профессиональный рост, чувство принадлежности и интерес. Успешное удовлетворение этих потребностей является основой для эффективной мотивации, в то время как их игнорирование может привести к серьёзным проблемам. Плохие отношения в коллективе могут мешать эффективной работе и выполнению обязанностей, поэтому важно инвестировать время и ресурсы в создание благоприятной атмосферы, соответствующей потребностям и задачам персонала.

Многие отечественные предприятия до сих пор применяют устаревшие или неэффективные методы стимулирования своего персонала. Текущая ситуация в бизнесе российской экономики показывает, что материальное вознаграждение сотрудников оставляет желать лучшего. Хотя финансовые поощрения и другие материальные стимулы не являются единственно важными, они придают рабочей деятельности экономическую значимость. Недовольство сотрудников вознаграждением приводит к напряжённости в коллективе и увеличению текучести кадров. Анализ работы подчинённых и признание хороших результатов являются важными шагами для руководителя. Справедливое вознаграждение играет ключевую роль в мотивации персонала.

Создание и поддержание чувства безопасности в коллективе является также важным аспектом. Работники редко проявляют максимальные усилия, если не чувствуют себя защищёнными. Чувство защищённости зависит не только от уверенности в наличии работы, но и от ощущения уважения со стороны коллег.

Один из самых эффективных способов повышения производительности труда заключается в поддержке личностного и профессионального развития сотрудников.

Отсутствие чувства причастности может стать препятствием для максимальных усилий со стороны персонала. Большинство людей стремятся чувствовать себя частью организации, где они работают. Руководитель должен прилагать усилия, чтобы обеспечить такую атмосферу.

Одним из недостатков работы является монотонность. Многие талантливые работники стремятся решать нестандартные задачи. Руководитель должен стараться придать разнообразие задачам своих подчинённых, насколько это возможно.

Следует отметить также важность самомотивации. Иногда общие мотивационные факторы, направленные на весь коллектив, не оказывают влияния на отдельных сотрудников. Для таких случаев целесообразно внедрить базовые принципы самомотивации.

Одним из распространённых препятствий для самомотивации является скрытое нежелание, неумение отдыхать, внутренний конфликт, страх неудачи, страх успеха и отсутствие чёткого плана действий. Как правило, для преодоления этих проблем нужно признать их существование и разработать стратегию их решения.

Безусловно, использование как индивидуальных, так и коллективных методов мотивации и самомотивации способствует эффективному функционированию организации. Однако их успешное сочетание позволяет достичь нового уровня в работе предприятия.



Список литературы:

1. Вопросы студенческой науки Выпуск №5 (33), май 2019 427 1. Данилюк А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие. / А. А. Данилюк. – Тюмень: Издательство Тюменского Государственного Университета, 2015. – 304 с.
2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата / под ред. С. Ю. Трапицына. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 314 с.
3. Краковецкая И. В., Телегина И. П. Подходы к оценке мотиваций профессиональной деятельности работников высшей школы на основе инноваций / И. В. Краковецкая, И. П. Телегина // Вестник Томского государственного университета. – 2010

