

Гладков Дмитрий Александрович, студент,
Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова,
г. Москва

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА IMPROVING THE PERSONNEL MOTIVATION SYSTEM

Аннотация: В статье рассматривается актуализация современных подходов мотивации сотрудников. Опыт передовых стран, таких как Япония, Германия, США и Западная Европа, показывает, что интеграция интересов сотрудников и их активное участие в управлении приводит к повышению эффективности. Также отмечается, что в России есть отдельные примеры применения методов стимулирования, что свидетельствует о потенциале данных подходов для улучшения системы мотивации и стимулирования труда в отечественных компаниях.

Abstract: The article discusses the updating of modern approaches to employee motivation. The experience of advanced countries such as Japan, Germany, the USA and Western Europe shows that the integration of employee interests and their active participation in management leads to increased efficiency. It is also noted that in Russia there are individual examples of the use of incentive methods, which indicates the potential of these approaches to improve the system of motivation and stimulation of labor in domestic companies.

Ключевые слова: мотивация сотрудников, партисипативный метод, опыт передовых стран, интеграция интересов, управление эффективностью, методы стимулирования.

Keywords: employee motivation, participatory method, experience of advanced countries, integration of interests, performance management, incentive methods.

Трудовые ресурсы представляют собой один из основных производственных ресурсов предприятия. Во многом, именно благодаря правильно подобранному персоналу, и тому, насколько эффективно осуществляется его использование, обеспечиваются высокие результаты деятельности предприятия. Развитие кадров в профессиональном и творческом направлениях, а также целесообразное применение их потенциала является ядром, обеспечивающим устойчивость социально-экономического развития любой страны. Однако, в силу различных обстоятельств таких как, неблагоприятные условия труда, неудовлетворённость отношениями внутри коллектива, отсутствие карьерного роста и т.д., работники организации ее покидают. Данное явление оказывает негативное влияние на производительность труда, так как возникает необходимость в обучении новых сотрудников, сопровождающаяся дополнительными затратами времени. В связи с этим появляется необходимость для тщательного изучения такого понятия как мотивация, ее сущности и методов, а также практического опыта ее применения как в отечественных, так и в зарубежных компаниях.

Активное участие сотрудников во всех аспектах жизни организации играет важную роль в повышении их мотивации и эффективности работы. В настоящее время наблюдается ряд актуальных методов системы мотивации персонала.

Одним из самых востребованных методов является применение гибкой системы вознаграждения. Важным аспектом такой системы является индивидуальный подход к каждому сотруднику, учитывающий его личные потребности и предпочтения.

Другим эффективным методом современной мотивации является использование нематериальных стимулов. Введение таких программ, как «Сотрудник месяца», доска почета, публичные поздравления помогают повысить нравственный дух коллектива и поддержать атмосферу взаимного уважения и поддержки.



В последние годы также набирает популярность подход, основанный на партисипативном методе. Партисипативные методы стимулирования, основанные на принципах доверия, уважения и включения сотрудников в принятие решений, являются одним из эффективных способов достижения этой цели. Включение сотрудников в процесс принятия решений помогает создать атмосферу доверия и уважения на рабочем месте. Когда сотрудники чувствуют, что их мнение и идеи важны, они становятся более вовлеченными и мотивированными. Кроме того, партисипативные методы стимулирования позволяют сотрудникам проявлять свою творческую инициативу, что способствует улучшению качества работы и росту компании в целом.

По нашему мнению, российская система стимулирования и мотивации труда отличается тем, что большинство работодателей считают, что уровень заработной платы напрямую влияет на вовлеченность работников в процессы трудовой деятельности. Хотя вознаграждение за труд является одной из основных задач, нельзя свести всю систему мотивации только к этому фактору.

В настоящее время изучение опыта передовых стран, таких как Япония, США и некоторых стран Западной Европы, по вопросам стимулирования и мотивации труда имеет большую актуальность для России. Как отмечает Т.В. Петренко: несколько десятилетий назад в этих странах было замечено снижение эффективности стимулирования через заработную плату, что стало одной из основных причин для поиска новых способов мотивации сотрудников. В результате используемые за рубежом методы мотивации значительно разнообразнее. Действительно, мы можем согласиться с мнением автора, практика показывает, что отношение работника к работе отражает отношение руководства к нему. Учитывая этот факт, работодатель может достичь высокой производительности от своих сотрудников.

В отличие от многих других систем мотивации, данный метод основан на оценке вклада каждого сотрудника в работу организации на индивидуальном уровне. Партисипативное управление учитывает интересы всего персонала, которые являются взаимосвязанными, что приводит к интеграции указанных интересов и увеличению заинтересованности работников в результатах своей трудовой деятельности.

Концепция партисипативных методов стимулирования применяется в разных странах мира и на разных уровнях организаций. Далее рассмотрим ряд примеров.

В некоторых японских компаниях применяется метод «каизен». Данная практика непрерывного улучшения, основанная на активном участии сотрудников в поиске и внедрении улучшений процессов или продуктов. Сотрудники имеют возможность предлагать идеи, оценивать текущие методы и совместно принимать решения о внесении изменений, что способствует повышению эффективности и качества работы.

В Германии распространена практика сотрудничества между профсоюзами и представителями рабочих мест. Имеется также практика участия сотрудников в управлении компанией через советы работников. Сотрудники выбирают представителей, которые затем совместно с руководством принимают решения по вопросам, касающимся работы и условий труда, что способствует установлению равновесия и учету интересов всех сторон.

В некоторых американских компаниях применяется модель «общества акционеров». В рамках этой модели сотрудникам предоставляется возможность приобретения акций компании, что создает мотивацию для их участия и повышает чувство принадлежности.

Кроме того, некоторые компании проводят «барабанные сессии», где сотрудники обмениваются мнениями и идеями с руководством, что способствует принятию более взвешенных решений.



По нашему мнению, в России также есть некоторые примеры применения партисипативных методов стимулирования в организациях:

1. Вовлечение сотрудников в процесс принятия решений: некоторые компании предоставляют возможность сотрудникам принимать участие в принятии решений, касающихся их работы, что может быть реализовано через создание рабочих групп или комитетов, которые занимаются решением конкретных задач или проблем.

2. Команда-ориентированный подход: в некоторых организациях используется команда-ориентированный подход, где сотрудники работают вместе в качестве команды, принимают совместные решения и разделяют ответственность за достижение целей.

3. Обучение и развитие сотрудников: компании, особенно в сфере информационных технологий и современных технологий, активно инвестируют в развитие своих сотрудников, что может включать в себя проведение внутренних тренингов, семинаров, мастер-классов и других образовательных мероприятий. Помимо этого, сотрудники могут быть задействованы в процессе создания и развития образовательных программ, а также обмена опытом и знаниями среди коллег.

4. Делегирование полномочий: организации могут применять практику делегирования полномочий, что дает сотрудникам больше свободы и ответственности в принятии решений и выполнении задач. В рамках данного подхода сотрудники могут иметь возможность самостоятельно планировать свою работу, определять приоритеты и принимать некоторые управленческие решения, что способствует развитию их лидерских навыков и повышению мотивации.

Нами отмечено, что эта система мотивации имеет свои плюсы и минусы. Ее преимущества заключаются в том, что работники более интегрированы в работу организации, более информированы о ее деятельности, что в свою очередь способствует повышению эффективности организации и экономической и социальной стабильности в стране. Однако недостатки заключаются в разрушении принципов предпринимательства, возможной уклончивости в принятии рискованных решений со стороны работников, преимущественном направлении прибыли на увеличение своей заработной платы вместо расширения производства, а также в сложности связи между трудовыми усилиями работников и результатами деятельности организации.

Еще один партисипативный метод стимулирования – внедрение системы внутренней коммуникации, которая позволяет сотрудникам свободно обмениваться информацией и идеями. Создание сети внутренних коммуникаций может включать в себя использование электронных платформ, сообществ и форумов, где сотрудники могут активно вести обсуждения и делиться своими знаниями, что позволяет сотрудникам ощутить свою значимость и внести вклад в работу компании.

Вместе с тем, несмотря на указанные аспекты, практика применения данной системы управления в зарубежных компаниях показывает ее значительные позитивные результаты. Участие работников в управлении организацией приводит к увеличению их интереса к работе, улучшению информированности и разносторонности их трудовой деятельности. Все это способствует более ответственному отношению к работе.

Таким образом, совершенствование системы мотивации персонала – это один из ключевых факторов, влияющих на успех компании. Правильная мотивация помогает развивать потенциал сотрудников, улучшать их производительность и, в конечном счете, достигать стратегических целей организации. Одним из главных аспектов, по нашему мнению, это необходимость учитывать индивидуальные потребности сотрудников. Мотивационная система должна быть понятной и прозрачной для всех сотрудников, четкие критерии оценки и вознаграждения, открытость процесса принятия решений помогут избежать недоразумений



и чувства несправедливости. При этом важно, чтобы все сотрудники понимали, за какие достижения и усилия они получают поощрения. Только целеустремленный и всесторонне мотивированный персонал способен привести компанию к высоким результатам и отличному имиджу.

Список литературы:

1. Аргашокова, О. И. Проблемы управления мотивацией персонала / О. И. Аргашокова // Социально-гуманитарные технологии. – 2020. – № 4 (16). – С. 23-31.
2. Петренко Т.В. Труд и экономические циклы – системное видение // Социально-трудовые исследования. – 2024. – №1 (54). – С. 23-29
3. Drogobytsky I.N. Modeling, planning and control of digitalization processes of the national economy. Economic Science of Modern Russia. 2020; (2):102-113.DOI: 10.33293/1609-1442-2020-2 (89)-102-113

