УДК/UDC 338

Мотивация персонала как фактор эффективной деятельности предприятия

Пода Дарья Сергеевна
студентка экономического факультета
Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина
г. Краснодар, Россия
e-mail: dasha_poda@mail.ru

Саенко Ирина Ивановна
кандидат экономических наук, доцент кафедры управления и маркетинга
Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина
г. Краснодар, Россия
e-mail: saenkoirina@yandex.ru

Аннотация

В данной статье описаны способы мотивации персонала как важный фактор эффективной деятельности предприятия. Актуальность данного исследования заключается в исключительно важной проблеме мотивации и стимулирования деятельности персонала современного предприятия в формирующейся рыночной экономике. Проблема мотивации работников в сфере производства исследована недостаточно полно. Это было обусловлено стратегическими целями развития экономики государства в целом. Только зная, что движет сотрудником, что побуждает его к тем или иным действиям, какие мотивы лежат в основе его поведения, можно попытаться разработать эффективную систему форм и методов управления человеком. На предприятиях, где люди тесно взаимодействуют друг с другом, при использовании стимулов должны учитываться потребности и их удовлетворение, предприимчивость и интересы личности, даже характер и образ жизни. Переход к рыночной экономике, развитие современных технологий привели к росту занятых трудом в непроизводственной сфере. Поэтому необходимо сделать акцент на исследовании проблемы мотивации.

Ключевые слова: мотивация, мотивация персонала, управление, менеджмент, трудовые ресурсы, работник, KPI, стимулирование деятельности, труд, управление персоналом.

Motivation of Personnel as a Factor in the Effective Operation of an Enterprise

Poda Darya Sergeyevna
student of the Faculty of Economics
Kuban State Agrarian University
Krasnodar, Russia
e-mail: dasha_poda@mail.ru

Sayenko Irina Ivanovna
Candidate of Economics, assistant professor of the Department of Management and Marketing
Kuban State Agrarian University
Krasnodar, Russia
e-mail: saenkoirina@yandex.ru

Abstract

This article briefly describes the ways of motivating staff as an important factor in the effective operation of an enterprise. The relevance of this study lies in the extremely important problem of motivating and stimulating the activity of the personnel of a modern enterprise in the emerging market economy. The problem of motivation of workers in the sphere of production has not been fully investigated. This was due to the strategic goals of the development of the economy of the state as a whole. The transition to a market economy, the development of modern technologies led to an increase in those engaged in labour in the non-productive sphere. Therefore, it is necessary to focus on the study of the problem of motivation.

Key words: motivation, motivation of personnel, management, management, labour resources, employee, KPI, activity stimulation, labour, personnel management.

В наше время в менеджменте большое значение приобретают аспекты мотивации. Мотивация персонала является ключевым средством для обеспечения наиболее рационального использования человеческих ресурсов, успешной и эффективной мобилизации кадрового потенциала, который существует на предприятии. Главная задача процесса мотивации — извлечение наибольшей выгоды от использования трудовых ре-

сурсов, имеющихся в организации, потому что это позволяет повысить показатели общей результативности и прибыльности деятельности данного предприятия.

Понятие «мотивация» тесно связано с рациональным управлением персонала. Современные экономические отношения выдвигают новые жесткие требования и условия к подбору персонала. Это не только правильный подбор, профессиональное обучение и мудрая расстановка кадров, но и формирование нового сознания, менталитета, и, конечно, методов мотивации у персонала [1].

Мотивация персонала — это обширный комплекс материальных и нематериальных стимулов, призванный обеспечить производительный труд работников предприятия, а также способный привлечь в организацию наиболее перспективных специалистов в той или иной сфере.

Путь к качественному управлению персоналом на предприятии, к стимулированию его деятельности и увеличению ее эффективности лежит через понимание мотивации работника. Если руководство будет отчетливо понимать, что движет человеком, по каким причинам он совершает действия, какие цели он ставит перед собой, выполняя определенную работу, можно понять его психологию и составить управление персоналом организации. Таким образом, работники будут стремиться к результативному выполнению трудовой функции с точки зрения достижения организационных целей [2].

Первым и наиболее важным шагом к тому, чтобы сделать труд работника более эффективным, является направленная профессиональная ориентация и социальная адаптация человека в коллективе. Если исполнительные органы организации заинтересованы в эффективном осуществлении работником своей трудовой функции на новом месте, они должны помнить, что организация — это общественная система, а каждый работник обладает определенной индивидуальностью.

Для эффективной деятельности работников и, следовательно, достижения организацией своих целей по максимизации прибыли следует разработать новый универсальный подход к управлению персоналом. Он

заключается в следующем:

1) создание системы по управлению персоналом;
2) создание и усовершенствование служб управления персоналом на предприятиях;
3) применение новых технологий в управлении персоналом (KPI).

Система управления персоналом — это формирование должного поведения отдельно взятых работников по отношению к приоритетным целям предприятия. В данных обстоятельствах мотивация деятельности работников приобретает особое значение. Чтобы исполнитель подошел к выполнению своего обязательства добросовестно и качественно, прежде всего он должен быть в этом сильно заинтересован. То есть у работника должны быть определенные цели, которые в будущем оправдаются материальным или нематериальным поощрением. Главная цель мотивации — формирование комплекса условий, которые будут побуждать человека к осуществлению действий, направленных на достижение основной цели фирмы с максимальным эффектом [3].

Второй и не менее важной составляющей в управлении персоналом является создание особого отдела по эффективной работе с персоналом. Это подразумевает формирование в организации многофункциональной кадровой службы как единого целого. Только в этом случае возможно не только рациональное решение вопросов, касающихся обеспечения производства кадрами, но и достижение основной цели службы кадров в новых экономических условиях — совместить задачи развития производства с потребностями работников фирмы, которые реализуют эти цели.

По данным социальных опросов, представленных на сайте Федеральной службы государственной статистики, около 80% работников фирм выразили недовольство несправедливым распределением материальных поощрений исходя из целей, которые ставит перед собой предприятие. Именно для этого и была создана «умная» система KPI.

KPI обозначает ключевые показатели эффективности. Это система, которая позволяет оценить эффективность работы работников предприятия на предмет достижения стратегических и тактических целей

и задач. Ключевые показатели эффективности открывают для компании такие возможности, как анализ качества собственной продукции и перспективный потенциал в решении сложных задач. На базе KPI основывается также и система управления целями предприятия. Исходя из этого, можно сделать вывод, что ключевые показатели эффективности. Таким образом, управление по целям и данная система — это два взаимосвязанных компонента. Первое означает прежде всего прогнозирование и планирование итогов работы, а также разработка методов, с помощью которых эти результаты будут достигаться [4].

Безусловно, нельзя не сказать о преимуществах KPI. Во-первых, главная положительная особенность этой системы — наличие единого и прозрачного для всех работников организации процесса оценки работы и труда организации в целом. Это позволяет в режиме реального времени оценивать исполнительному органу и (или) руководителям структурных подразделений организации (дирекция, юридический отдел и т. п.) эффективность деятельности подчиненных структур. Во-вторых, у руководителей структурных подразделений организации появляется возможность корректировать трудовую деятельность работников в случае отставания от плана выполнения работы. Так, в случае

В-третьих, появляется возможность взаимодействия между руководителем и специалистом позволят улучшить результативность за счет конкретизации недочетов и ошибок в выполняемой работе подчиненными.

Однако результат оценки в рамках KPI может быть неконкретным. Вероятность наступления данной проблемы тем ниже, чем более пристальным будет внимание на стадии формирования критериев того, как оценивать показатели эффективной деятельности.

Вторым нежелательным составляющим KPI является то, что для внедрения данной системы организации необходимо затратить много ресурсов, которые исчисляются в труде, времени и финансах.

Это прежде всего работа над основными показателями эффективной деятельности проработки. Существует возможность проведения пе-

реобучения сотрудников и повышения их квалификации, что приведет к осваиванию и новых методик оценки труда. Организация может быть не готова к затрате времени на приобретение новых навыков своих сотрудников.

Таким образом, путь к рациональному и действенному управлению сотрудниками организации заложен через понимание его мотивации. Осознание мотивов и интересов сотрудника позволит разработать действенную систему методов и форм управления. В организациях, в которых сотрудники тесно взаимодействуют между собой, при использовании стимулов должны учитываться интересы личности, его потребности, а также их удовлетворение.

Список литературы

1. Веснин В. Р. Основы менеджмента: Учебник / В. Р. Веснин. М.: Проспект, 2016. 320 с.

2. Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. М.: Вильямс, 2016. 672 с.

3. Тысленко А. Г. Менеджмент. Организационные структуры управления: Учебно-практическое пособие / А. Г. Тысленко. М.: Альфа-Пресс, 2011. 320 с.

4. Цыганов В. В. Информационный менеджмент: Механизмы управления и борьбы в бизнесе и политике / В. В. Цыганов, С. Н. Бухарин. М.: Академический проект, 2009. 506 с.