

## **МОТИВАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА В ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ**

**Пискун Людмила Ивановна**

ассистент кафедры менеджмента и бизнес-технологий ГВУЗ Приазовский государственный технический университет, ДНР, г. Мариуполь

### **MOTIVATION OF PERSONNEL ACTIVITY IN INDUSTRIAL ENTERPRISES**

**Ludmila Pyskun**

*Assistant of Department of management and business technologies Priazovski State Technical University, DPR, Mariupol*

**Аннотация.** Единой системы инструментов управления мотивацией персонала, которые будут работать во всех компаниях, нет. Каждая фирма самостоятельно составляет свой набор, подходящий для конкретного руководства, условий и задач. При этом стоит учитывать, что на разные группы сотрудников одни и те же методы и основные инструменты мотивации персонала организации будут оказывать разное воздействие. При выборе конкретных мотивационных инструментов на предприятии проводится исследование внутренней мотивации – что именно заставляет сотрудников выполнять свою работу.

**Abstract.** There is no unified system of personnel motivation management tools that will work in all companies. Each company independently compiles its own set, suitable for specific management, conditions and tasks. At the same time, it should be borne in mind that the same methods and basic tools for motivating the organization's staff will have different effects on different groups of employees. When choosing specific motivational tools, the company conducts a study of internal motivation – what exactly makes employees do their job.

**Ключевые слова:** мотивация; мотивационный механизм; персонал; организация; цель; система мотивации.

**Keywords:** motivation; motivational mechanism; personnel; organization; goal; motivation system.

Мотивация как стратегия направлена на долговременное воздействие на персонал с целью поддержания интереса работников к высокопроизводительному труду. Мотивационный механизм должен строиться с учетом особенностей персонала, работающего в организации, включающих в себя потребности, интересы, установки и ценностные ориентации, факторы, воздействующие на организацию внутри и извне, а также сложившиеся на предприятии традиции, исторический опыт работы. С максимальной эффективностью не будет работать ни одна система управления, если она не будет включать действующую мотивацию.

Мотивация персонала - это процесс стимулирования сотрудников к деятельности, направленной на достижение целей предприятия [1]. Позитивная мотивация персонала

является одним из факторов обеспечения конкурентных преимуществ и стратегической устойчивости компании.

Основная цель процесса мотивации – получение максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить общую результативность деятельности предприятия.

Одной из самых сложных и трудоемких задач руководителя является составление системы стимулов, побуждающих каждого отдельного сотрудника работать с наибольшей отдачей. Поэтому необходимо на предприятии провести исследование различных методов мотивации персонала. Так как это позволит компании устранить недостатки своей системы мотивации и заняться ее усовершенствованием. Не существует идеального набора инструментов, ведь каждая компания, методов проб и ошибок, выбирает для себя лучший вариант, который подходит именно под конкретные условия.

При этом стоит учитывать, что на разные группы сотрудников один и те же методы, и основные инструменты мотивации будут оказывать разное воздействие. При выборе конкретных мотивационных инструментов на предприятии необходимо провести исследование внутренней мотивации – что именно заставляет сотрудников выполнять свою работу.

Индивидуальные особенности человека, национальные особенности трудовой деятельности, уровень и качество жизни семьи, возможность и качество профессиональной подготовки к выбранной сфере деятельности все это оказывает влияние в процессе формирования факторов мотивации.

При формировании системы мотивации следует сотрудников разделить по типам мотивации.

А.А. Когдин [4] выделяет следующие типы:

- сотрудники, для которых имеет преимущество содержательность и общественная значимость трудовой деятельности;
- сотрудники, которые в первую очередь интересуются оплатой труда и другими материальными ценностями;
- сотрудники, для которых различные ценности имеют равную значимость.

Правильно построить эффективную систему мотивации трудовой деятельности – это одна из основных задач специалиста по персоналу.

Руководителю необходимо правильно мотивировать каждого сотрудника, учитывая его индивидуальные особенности, а в крупных предприятиях специалисту по персоналу нужно уделить большое внимание процессу мотивации, применяя тесты, опросы и беседы. Для того, чтобы создать эффективную систему мотивации труда персонала в организации, необходимо проделать большую работу.

При создании системы мотивации нужно учитывать и цели работодателя, и цели работников. У работодателя цель управления мотивацией заключается в достижении экономического эффекта, наилучших результатов организации [2]. Для работника такой целью является получение разных социальных и экономических благ для удовлетворения личных потребностей.

Экономическая эффективность организации зависит от количества и качество труда, которые сотрудники готовы сделать, предоставить или затратить. Этого можно добиться при предоставлении социальных благ. Социальная эффективность будет на должном уровне в том случае, если предприятие находится в устойчивом экономическом положении и получает прибыль, что позволяет удовлетворять интересы, желания и ожидания сотрудников [5].

Опираясь на цели организации и цели сотрудников, необходимо выстраивать такие

отношения, которые будут удовлетворять потребности обеих сторон.

Основная проблема состоит в нахождении правильного соотношения материального и морального мотивирования персонала. Например, если происходит злоупотребление материальной мотивацией, у человека через некоторое время работоспособность понижается, его очень трудно мотивировать работать лучше. После достижения порога насыщения, индивидуального для каждого человека, дальнейшее увеличение денежного вознаграждения уже не приведет к возрастанию эффективности труда.

Поэтому способы нематериальной мотивации очень важны. Это то, что для человека может ценно и интересно. По средствам психологического тренинга можно определить, какие подходы (ценности) могут мотивировать человека.

Итак, для одного человека главным мотивом может быть возможность постоянного образования, для другого - работа, которая позволяет ему самостоятельно принимать решения, а для третьего - просто размер заработной платы. Выполняя одни и те же функции три человека вдохновляются на работу совершенно по-разному. При разработке системы мотивации обязательно необходимо учитывать и особенность психологии людей.

Создание сплоченного коллектива, работающих на благо общей цели и собственного процветания - это непрекращающийся процесс [3]. Управление мотивацией труда персонала - это составная часть эффективного управления персоналом, под которым понимается отношение степени достижения целей организации и целей работника с затратами на персонал.

Система мотивации должна быть простой, понятной, прозрачной и публичной для всех сотрудников.

Таким образом, для развития экономики промышленных предприятий, для их успешного функционирования необходимо уделять внимание мотивационным аспектам. Для обеспечения компании квалифицированными кадрами необходимо создать хорошо спланированную систему мотивации. Без квалифицированных людей ни одно предприятие не может достичь своих целей. Для эффективного функционирования предприятия придавать большое значение мотивации сотрудников, которая связана не только с материальным стимулированием, но и с возможностью карьерного роста, использованием креативности, участием в управлении предприятием, то есть с интересом работника к результатам работы.

### **Список литературы:**

1. Аверин А.Н. Управление персоналом/ учеб. пособие. - М.: 2010. С. 64-67.
2. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008
3. Вукович Г.Г. Совершенствование модели управления процессом экономической диагностики // Экономика устойчивого развития. № 9.- 2012 С. 53-57.
4. Когдин А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом // Основы ЭУП. 2012. №4 (4). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-v-upravlenii-personalom> (дата обращения: 16.11.2022).
5. Нагирова А. Социально-экономическая эффективность стимулирования репродуктивного труда на уровне предприятия: методика и результаты анализа// Журнал Человек и труд, № 1. -2012 С. 62-63