

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ИНСТРУМЕНТЫ ПОЛИТИКИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Ильина Анна Юрьевна

студент, МФПУ Синергия, РФ, г. Тверь

Мордовин Аркадий Владленович

научный руководитель, канд. экон. наук, МФПУ Синергия, РФ, г. Тверь

Аннотация. В современном мире организации все чаще признают важность эффективной политики мотивации персонала для достижения поставленных целей и успешного развития бизнеса. Мотивированные сотрудники работают более продуктивно, демонстрируют лучшие результаты и остаются лояльными компании на протяжении длительного времени. В связи с этим, сегодня все большее внимание уделяется разработке и внедрению современных технологий и инструментов политики мотивации персонала.

Ключевые слова: модель; мотивация персонала; методы мотивации; стимулирование.

Эффективная мотивация персонала, безусловно является одним из ключевых факторов конкурентоспособности компаний. В условиях современного мира принято считать, что именно персонал является первостепенным ресурсом любой организации.

Мотивация и стимулирование, как способы управления трудом персонала имеют одну цель, но «противоположны по направленности, и при этом они взаимно дополняют друг друга» [1, с 83].

Морально-психологические методы стимулирования включают в себя:

- комфортные условия труда, при которых сотрудник может ощущать личную значимость в командной работе;
- возможность демонстрации своих способностей и
- возможность конкуренции среди сотрудников и пр;

К организационным методам принято относить:

- мотивирование целями;
- предоставление сотруднику возможности перспектив и карьерного роста в компании;
- предоставление прав и полномочий, достаточных для принятия активного участия в жизни компании.

Экономические методы это прямые (материальные) и косвенные (нематериальные) способы поощрений сотрудников.

Стоит отметить, что среди сотрудников Российских компаний, наиболее предпочитаемыми являются именно экономические методы мотивации.

Таким образом, на основании изученного материала, можно определить, что работодателям следует использовать комбинированный способ мотивации: применяя и материальные и нематериальные методы стимулирования труда. Благодаря этому способу сотрудники будут максимально заинтересованы работать в компании качественно и долго.

Развитие косвенных методов стимулирования, например таких как предоставление питания, организация отдыха для детей сотрудников, согласование гибкого графика с учетом обстоятельств работника и пр., станет непосредственным преимуществом компании на рынке труда и позволит привлечь больше компетентных сотрудников.

Также необходимо своевременно пересматривать показатели премирования и разработать прогрессивную шкалу материального стимулирования. Такой способ поможет поддерживать конкуренцию среди сотрудников компании.

Список литературы:

1. Глухенькая Н.М., Исследование систем управления: учеб.-метод. пособие / Н.М. Глухенькая. – Екатеринбург, УрФУ, 2012. – 83 с. – Текст: непосредственный.
2. Дятлов В.А. Управление персоналом: учеб. пособие / В.А. Дятлов.- М.: ПРИОР, 2012. – 365 с
3. Кибанов А.Я., Служба управления персоналом: учеб. пособие / А.Я. Кибанов, В.Г. Коновалова, М.В. Ушакова; под ред. А.Я. Кибанова. – Москва: КНОРУС, 2010. – 416 с. – Текст: непосредственный.
4. Пряжников Н.С. Мотивация трудовой деятельности: учеб. Пособие для студентов вузов / Н.С. Пряжников. – Москва: Академия, 2008. – 368 с. –Текст: непосредственный.
5. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента. Пер. с англ. А. И. Зак. - Москва: Журн. "Контроллинг": Изд-во стандартов, 1991г. – текст непосредственный;
6. Шапиро С.А. Основы трудовой мотивации: учеб. пособие /С.А. Шапиро. – 3-е изд. перераб. и доп. – Москва: КНОРУС, 2016. – 268 с. –Текст: непосредственный.
7. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – Москва: ИНФРА-М, 2019. – 524 с. – Текст: непосредственный.
8. Российские компании рассказали, как мотивируют сотрудников. — Текст: электронный // rb.ru: [сайт]. — URL: <https://rb.ru/news/motivate-russia/> (дата обращения: 13.03.2024 г.).