

## **МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ПОВЫШЕНИЮ ТРУДОСПОСОБНОСТИ СОТРУДНИКОВ В КОНКУРЕНТНОЙ СРЕДЕ ПРЕДПРИЯТИЯ**

**Калашникова Дарья Алексеевна**

студент, Уральский государственный университет путей сообщения, РФ, г. Екатеринбург

**Глушко Валентина Викторовна**

студент, Уральский государственный университет путей сообщения, РФ, г. Екатеринбург

**Пикалин Юрий Анатольевич**

научный руководитель, д-р. экон. наук, профессор Уральский государственный университет путей сообщения, РФ, г. Екатеринбург

**Аннотация.** На современных этапах развития вопросы связанные с формированием и сохранением конкурентоспособности среди работников всегда являются актуальны, поскольку высокая конкурентоспособность работника является одним из факторов его востребованности на рынке труда и условием его определенной социальной защищенности. Кроме того, достижение организациями стратегических целей, сохранение ими конкурентоспособности во многом определяются наличием конкурентоспособного персонала.

В то же время проблема конкурентоспособности работников остается недостаточно изученной. Наиболее сложным аспектом проблемы является оценка конкурентоспособности работников и выбор способов ее повышения во всех уровнях.

**Ключевые слова:** конкурентоспособность работников, трудовые ресурсы, материальная и нематериальная мотивация.

Для того, чтобы разглядеть необходимый потенциал среди сотрудников, в организации необходимо наличие четкой кадровой политики и прозрачной системы развития персонала, позволяющей выявлять таланты, выращивать их и удерживать.

Для этого основным источником для повышения конкурентоспособности служит мотивация. Стремление работника к достижению наилучших показателей может привести к увеличению производительности труда, как по одному работнику, так и по предприятию в целом.

Существует два вида мотивации материальная и нематериальная.

Материальная мотивация это хорошо, это способ получения денежных вознаграждений, которые необходимы человеку для существования, однако нематериальная мотивация сотрудников при правильной стратегии управления может оказаться гораздо более эффективным инструментом, чем материальное стимулирование. Повышение зарплаты работникам компании мотивирует более активную и усердную работу лишь на краткосрочный период, в то время как методы нематериальной мотивации персонала помогут постоянно держать сотрудников «в тонусе», стимулируя творческую активность, повышение профессионального уровня и лояльности к компании.

Сотрудник, работающий исключительно ради денежного вознаграждения и совершенно не

воспринимающий похвалу и нематериальные знаки поощрения, наверное, вообще не существует. Согласно теории Абрахама Маслоу, каждый человек нуждается в реализации творческих потребностей, уважении и признании заслуг. Именно на этих потребностях построена система нематериального стимулирования персонала и способы мотивации. В зависимости от сложившейся корпоративной культуры, финансовых возможностей компании, стиля руководства, можно рассматривать различные виды нематериального стимулирования сотрудников.

В общем виде различают следующие виды нематериальной мотивации персонала.

**Социальная мотивация.** Сюда относится медицинская страховка, возможность обучения и саморазвития, обозначение перспектив карьерного роста. Реализация социального мотивирования предполагает повышение у сотрудника ощущения собственной значимости путем привлечения к принятию решений, участия в управлении коллективом, делегировании важных полномочий.

**Психологическая мотивация.** Основана на потребности каждого человека в общении. Мотивировать нематериально методом психологической мотивации необходимо в первую очередь. Работа над созданием благоприятной обстановки в коллективе строится с учетом интересов всех сотрудников. Также в этом виде мотивации важную роль играет пример и авторитет руководителя, регулярное проведение корпоративных мероприятий.

**Моральная мотивация.** Затрагивает потребность в уважении со стороны коллектива и руководства компании. Наиболее эффективный инструмент – признание заслуг, для чего можно использовать устную публичную похвалу, доску почета, знаки отличия и грамоты.

**Организационная мотивация.** Проявляется в заботе о работнике, об организации его рабочего места, питании и отдыхе во время перерывов в работе. Эта мотивационная программа обычно реализуется через приобретение новой оргтехники на рабочие места сотрудников, открытие столовой, обустройство спортивных залов, комнат отдыха.

Премии, поощрения, вознаграждения являются составной частью системы оплаты труда и вводятся с целью стимулирования повышения эффективности и качества выполняемых работ, роста производительности труда, доходности компании.

Все эти меры направлены на повышение эффективности работы всех сотрудников, что приводит к повышению эффективности работы всего предприятия.

В качестве социологических видов возможно приоритетное выделение путевок на санаторно-курортное лечение за лучшие показатели в работе;

В качестве моральной нематериальной мотивации многозначительным фактором является похвала работников, однако публичная похвала – не служит стимулом для каждого работника, это поддержание здорового энтузиазма в работе. А вот публичное представление негативных факторов в производстве является сильным психологическим мотиватором, тем самым стимулом не оказаться «отрицательным героем» данной ситуации.

В качестве механизмов совершенствования системы нематериальной мотивации персонала часто используется система конкурсов, которые позволят работникам всех категорий получать бонусы, возможно обеспечивающие и материальное вознаграждение, в связи с чем ориентация в данном мероприятии учитывает направленность на работников всех типов и расширение существующих в данный момент систем мотивации и создаст здоровую конкуренцию среди сотрудников.

Система конкурсов позволит работникам получать признание со стороны организации и руководства, чувствовать себя нужными и ценными, что будет подтверждаться получением бонусов в разном виде – грамот, похвал, наградений и тому подобному. Обеспечение моральной заботы и обеспечение механизма самоутверждения и получения уважения для работника со стороны организации позволит обеспечить обратную связь, то есть будет получен необходимый мотивационный эффект.

Целями конкурсов будет поощрение сотрудников, которые добились лучших показателей; формирование позитивного отношения к исполнению трудовых обязанностей; формирование чувства ответственности за результаты труда; вызов гордости за принадлежность к профессии и к организации.

Нематериальная мотивация сотрудников выливается в определенные затраты для предприятия. Но в совокупности они дают гораздо больший эффект, чем затраты на прямую выплату премий. Дополнительный фактор успеха – подбор персонала с внутренней самомотивацией. Таких сотрудников легко «настроить» на максимальную эффективность и высокую лояльность компании. Энергичные, активные и инициативные работники – залог успеха, поэтому грамотно построенная система стимулирования персонала – важнейшая задача кадровой политики.

Таким образом, можно сделать вывод, что от правильно подобранной системы мотивации внутренняя конкуренция может стать конструктивным и эффективным фактором развития фирмы и продвижения. Однако, для того, чтобы развивать компанию с помощью внутренней конкуренции, необходимо прежде помнить и внимательно изучать трудовые ресурсы, развивать корпоративную культуру и разрабатывать необходимые системы мотивации, которые будут включать в себя системы оценки, развития и поощрения, создать пространство для саморазвития, роста, инициативы, а так же творческой реализации. Возможно на это потребуется потратить много сил и энергии, однако в дальнейшем это приводит к желаемому результату.

#### **Список литературы:**

1. Даниленко Н. Н., Кравцевич С.В., Озерникова Т.Г. Конкурентоспособность работника: понятие, исследование, управление. Вестник Байкальского государственного университета экономики и права – Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2008. –256 с.
2. Внутренняя конкуренция и корпоративная культура – [Электронный ресурс] – Режим доступа – URL: <https://marketing.wikireading.ru/17500/> (Дата обращения 03.12.2018 г.)