

УДК 331.101.3

**ОСОБЕННОСТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ
МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ В НЕСТАБИЛЬНЫХ
УСЛОВИЯХ**

Д.И. Мангуш

Донецкий национальный технический университет

Рассматривается система мотивации персонала предприятия. Предлагается комплексное применение материальной и нематериальной системы мотивации персонала.

Нестабильная ситуация в стране грозит финансовыми проблемами и утратой своих позиций на рынке, а также потерей квалифицированных кадров, без которых преодолеть кризис невозможно. Поэтому в сложившейся ситуации одной из важнейших задач является сохранение квалифицированного персонала путем применения адекватной ситуации системы мотивации персонала.

Проблема мотивации и стимулирования труда привлекает пристальное внимание как ученых, так и практиков. В ряде работ таких российских ученых как: Базаров Т.Ю.[2], Кибанов А.Я.[3], Маслов Е.В.[1], Травин В.В., Дятлов В.А., Дягилева Н.В., Батоврина Е.В., Зайцева Т.В., Пугачев В.П.[4], Мельникова М.Н., Федосеев В.Н. исследуются различные аспекты мотивации и стимулирования труда работников. Среди зарубежных исследователей наиболее известны Маслоу А., Мак Клееланд Д. и Герцберг Ф., разработавшие содержательные теории мотивации; Врум В., ПортерЛ. и ЛоулерЭ., предложившие процессуальные теории мотивации. Несмотря на наличие множества научных работ, посвященных мотивации персонала, проблема совершенствования системы мотивации остается актуальной как в теоретическом, так и в практическом плане, поскольку изменяются состояние внешней среды, потребности работников и предприятий, условия формирования мотивации и другие факторы, от которых зависит построение и функционирование системы стимулирования.

Мотивация персонала в условиях нестабильности требует от руководства предприятия своевременного реагирования на изменения внешней среды, формирования адекватных ситуации изменений как в системе материального, так и нематериального стимулирования. Система материального стимулирования должна быть выгодна как сотруднику, так и компании. Поэтому сотрудники должны четко понимать связь своих личных целей с целями субъекта хозяйствования, возможности своего влияния на результаты деятельности предприятия и формирование собственного дохода.

Общая система мотивации должна учитывать не только материальное стимулирование, но и нематериальные системы мотивации труда, направленные на повышение интереса со стороны сотрудников, усиление их лояльности, повышение качества их профессиональной деятельности. Проявлениями нематериальной мотивации являются различные формы персонального поощрения как публичного, так и личного характера: занесение работника на доску или в книгу почета, рейтинги, ротации, конкурсы и переходящие кубки, устные поощрения и т.д. Такая система стимулирования выгодна для тех компаний, которые временно не имеют возможности финансовой мотивации, так как находятся в кризисном положении.

Важным и неотъемлемым инструментом нематериальной мотивации является корпоративная культура [6]. В этом плане большая ответственность лежит на руководителе за умение создать творческую атмосферу, поддержать боевой дух, а так же стремление сотрудников идти вперед, не снижая показателей трудовой деятельности при кризисной ситуации. В качестве примера данной мотивации можно рассматривать кризисную ситуацию на Донбассе, которая обусловлена военным положением, где у действующих предприятий нет возможности стимулировать работников традиционно – материально. Несмотря на это сотрудники работают, потому что у них есть чувство ответственности за результаты своего труда, уверенность в необходимости достижения максимально возможных положительных итогов деятельности, боевой дух.

Первое, что привлекает и удерживает сотрудников – благоприятный климат в компании. Руководство обладает исключительной прерогативой создания подобной атмосферы. Так как сотрудники проводят немало времени на работе для них важно чувствовать себя комфортно.

Нематериальная мотивация проявляется и в сплоченности коллектива при обсуждении важных вопросов, при принятии управленческих решений стратегического характера, что дает возможность выслушать каждого и учесть их мнение. Для достижения целей нематериальной мотивации сотрудников необходимо четко сформулировать миссию организации, определить ее цели, ценности, что позволит активизировать персонал к решению общих задач и наращиванию потенциала субъекта хозяйствования.

Наряду приведенными выше подходами нельзя забывать о таком достаточно эффективном методе нематериальной мотивации как публичная похвала, признание заслуг, что позволяет повысить заинтересованность сотрудника в результатах труда, усилить его стремление быть лучшим. Все это в рамках общей системы материальной и нематериальной мотивации труда позволяет каждому работнику чувствовать свою значимость в коллективе [5].

Выводы

Таким образом, при построении эффективной системы мотивации не следует заикливаться на конкретной системе мотивации: материальной или нематериальной, важно эффективно комбинировать их. Обе системы многогранны и включают в себя немало аспектов, однако нужно четко понимать, когда какую применять. Поэтому на предприятии следует разработать комплексную систему мотивации, чтобы при необходимости можно было методами нематериальной мотивации компенсировать недостаток материальных ресурсов для поощрения работников. Тесная взаимосвязь работников и руководителей при принятии общих решений, умение прислушиваться к мнению сотрудников идет только на пользу предприятия, поскольку сотрудники как никто другой знают проблемы изнутри и могут предлагать эффективные решения в кризисных ситуациях для преодоления текущих сложностей.

Библиографический список

1. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия./ Маслов Е.В.– М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 2006 – 312с.
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: Учебник для вузов. / Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремина. – 2-е изд. Перераб. И доп. – М.: ЮНИТИ, 2008 – 560с.
3. Кибанов А.Я., Захаров Д.К. Формирование системы управления персоналом на предприятии: Учебник для студ-ов / А.Я. Кибанов, Д.К. Захаров. – М.: Дело, 2008 – 15-16 с.
4. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации. / Пугачев В.П. – М.: ЮНИТИ, 2008 – 279с.
5. Пустынникова Ю. Система мотивации персонала в торговых компаниях. [Электронный ресурс] –Режим доступа:<http://www.ippnou.ru/article.php?idarticle-000168>
6. Мотивация персонала в условиях кризиса. [Электронный ресурс] –Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-personala-v-usloviyah-krizisa>