

УДК 331.101.3

Студ. В. Н. Бардашевич
Науч. рук. доц., к. э. н. Исайченкова В. В.
(ФГБОУ ВО БГТУ, Россия, г. Брянск)

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА: ЛУЧШИЕ МИРОВЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ

Мотивация является важнейшим аспектом управления персоналом, позволяющим добиться повышения лояльности и производительности труда работников. В настоящее время в российской практике наиболее часто используются следующие аспекты мотивации персонала: предоставление профессионального роста, возможностей самосовершенствования, использование заработной платы как материального и нематериального инструмента мотивации, применение новых западных систем оплаты труда, использование развивающегося индивидуализма, ориентации на личность, использование методов командной работы и вознаграждения.

Разные методы мотивации используют и две классические школы управления персоналом – японская (коллективистская, направленная на успех компании) и американская (личностная, направленная на развитие людей). Оптимальным является совмещение принципов обеих школ. Так, американская компания IBM основными методами мотивации выбрала уважение к личности, гарантированную пожизненную занятость, единый статус работников. Таким образом, доход сотрудника компании складывается из его уровня, оценки по результатам собеседования и аттестации, уровня предыдущей зарплаты.

Среди отечественных работодателей распространена тенденция недооценивать важность человеческого фактора в мотивации и, напротив, переоценивать значимость факторов финансово-дисциплинарных. Это ведет к росту затрат на персонал. Если по отношению к общим расходам они относительно невелики, это небольшая проблема. Однако в случаях, когда затраты на персонал составляют существенную долю расходов, стоимость сотрудников высока, или результат труда сильно зависит от человеческого фактора, работодателям приходится использовать методы мотивации, учитывающие человеческий фактор. Способы мотивации в этом случае включают возможность участия в перспективных проектах, расширение сферы ответственности, участие в развивающих программах (программа «кадровый резерв», тренинги, семинары, конференции). В последнее время в качестве средств мотивации предлагаются программы развития лидерства и даже коучинг. То есть работодатели напрямую пытаются помочь ключевым сотрудникам в их личностном росте, рассчи-

тывая тем самым улучшить качество управления, повысить его эффективность в условиях инновационного развития организации в быстро меняющейся среде.

Важно управлять мотивацией сотрудников с учетом особенностей индустрии, типа бизнеса и структуры организации. Слепое копирование даже самых лучших международных методик на практике не всегда способно дать ожидаемый результат [1].

Также эффективной мотивацией является использование небольших мероприятий, повышающих лояльность работников к компании ввиду учета их нужд, а также использование мероприятий, призванных улучшить имидж компании на рынке в целом.

Так, в одной японской компании, где работают только женщины, в мотивационную программу были включены отгулы по причине разбитого сердца. При этом в одной из европейских организаций данная инициатива не нашла теплого отклика – сотрудницы приняли ее как вызов своим свободам и равенству полов. В другой японской компании лояльность сотрудников повышают в дни весенних и осенних распродаж, предоставляя им полудневные выходные. Еще одним простым, но крайне действенным методом мотивации является креативное переименование должности – «гений», «генератор счастья отдела», «хозяйка кафе». Другие компании внедряют внутреннюю валюту, которую можно обменять на премии или корпоративные поездки. Один из российских банков создал для своих сотрудников детский сад, что позволило работникам повысить производительность труда. Еще один действенный метод – проведение регулярных конкурсов на спортивную или творческую тему со значительным денежным призом или оплаченным путешествием. Не менее эффективно и создание дружелюбной обстановки в офисе: разрешение приводить на работу питомцев, обустройство спальных мест или рабочих мест-диванов, даже заполнение кулеров горячительными напитками.

Как показывает практика, зачастую молодых сотрудников гораздо больше интересует не мотивация премией, а уникальные мероприятия, создающие компании имидж инновационного и модного работодателя.

ЛИТЕРАТУРА

1. Марк, А. М. Нематериальная мотивация – эффективный способ мотивации персонала / А. М. Марк // Академическая публицистика. – 2017. – № 10. – С. 99–107.