

УДК:658.5

*Чадина И.А., студент,
3 курс, Институт финансов, экономики и управления,
Тольяттинский государственный университет,
Россия, Тольятти
Chadina I.A., student,
3rd year, Institute of Finance, Economics and Management,
Togliatti State University,
Russia, Togliatti*

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА КОМПАНИИ

Аннотация: В статье изучена важность мотивации сотрудников организации. Рассмотрена сущность термина, механизмы мотивации, факторы влияния. Также способы проверки удовлетворенности.

Ключевые слова: мотивация, удовлетворенность, эффективность, влияющие факторы воздействия, персонал компании.

EVALUATION OF THE EFFECTIVENESS OF THE COMPANY'S PERSONNEL MOTIVATION SYSTEM

Abstract: The article examines the importance of motivation of employees of the organization. The essence of the term, mechanisms of motivation, factors of influence are considered. Also ways to check satisfaction.

Keywords: motivation, satisfaction, efficiency, influencing factors, company staff.

Актуальность темы мотивации персонала обусловлена тем, что на сегодняшний день все больше уделяется внимания человеческому фактору.

Сотрудники компаний рассматриваются не только, как трудовой ресурс, но и как управленческий механизм.

Что такое мотивация? Мотивация – это побуждение к действию для достижения поставленных целей. Если рассматривать данный термин в рабочей сфере, то под мотивацией подразумевается способность руководителя стимулировать своих подчиненных к выполнению определенных задач.

Под оценкой эффективности стоит понимать деятельность, в процессе которой выясняются результаты от применения мероприятий, на сколько выгодны применяемые программы и как полученный итог соотносится со вложенными ресурсами.

При анализе вопроса в целом, нужно отметить, на сколько грамотно и выгодно компания применяет способы мотивации работников. Руководитель должен знать потребности, возможности, сильные качества для правильного применения системы мотивации, от этого зависит успешность, прибыльность и результативность компании. Умения, навыки и компетентность персонала играют важную роль в компании, но этого недостаточно для высоких показателей, необходимо уметь распоряжаться ресурсами, направлять их и содействовать желанию работать.

Если предприятие стремится занять высокие позиции на рынке, выделяться на фоне конкурентов, то нужно постоянно совершенствоваться во всех направлениях. Система мотивации сотрудников является одной из ключевой функцией управления, анализ системы позволит увидеть картину наглядно, проанализировать недочеты и удостовериться в значимости работы [1].

В данной работе мы рассмотрим механизмы оценки мотивации сотрудников, влияние этих мероприятий на деятельность компании в

целом, а также проанализирую взгляды зарубежных и отечественных ученых на проблему.

Отечественные и зарубежные авторы раскрывают смысл термина «мотивация» исходя из своих взглядов. С точки зрения Н.И. Петровой, мотивация представляет собой систему внутренних и внешних побуждающих сил, призывающих человека к деятельности, указывает границы и характер действия, задает нужное направление для достижения поставленных целей.

Также я хочу обратить внимание на высказывание, которое дает доктор экономических наук Э. А. Уткин: «Мотивация - состояние личности, определяющее степень активности и направленности действий человека в конкретной ситуации».

По мнению Э. А. Уткина, деятельность и результат ее выполнения характеризуется кривой линией. Вначале наблюдается рост, результаты повышаются, далее идет задержка на определенном уровне. Именно в этот момент применяемые мероприятия достигают своего максимума. После достижения предельного значения, происходит спад и как результат эффективность снижается.

Причиной отсутствия должных результатов может служить ряд факторов: неправильное понимание поставленной цели, неточное определение возможностей, ложное представление информации.

Зарубежные эксперты Мескон, Майкл Х., Альберт, Хедоури, Франклин определяют мотивацию как «процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения собственных целей и целей компании».

Если сравнивать определения, которые дают нам эксперты из разных стран, то можно заметить, что несмотря на то, что они трактуются по-разному, смысл схож. Мотивация – это движущая сила, которая

обрисовывает дальнейшее поведение человека. Стоит выделить, что побуждение идет как извне, так и, непосредственно, со стороны самого человека.

Обратимся к основным факторам, оказывающих влияние на систему мотивации сотрудников [2].

Рассмотрим следующие факторы:

- грамотно сформированная политика компании;
- способы стимулирования, материальные и нематериальные;
- обратная связь руководителя и подчиненных;
- возможность выбирать способы стимулирования;
- лояльность;
- поощрение нестандартных идей.

Руководитель должен прислушиваться к идеям своих подчиненных, брать во внимание пожелания, менять свою стратегию, опираясь на данные. Как же руководитель сможет понять интересы и применить их в своей стратегии управления? Для этого существуют множество способов.

В первую очередь, стоит выделить опросы. Сбор информации поможет проверить качество удовлетворенности. Опросы могут проводиться как анонимно, что, на мой взгляд, более предпочтительнее для работников, как и публично. Когда человек проходит анонимно, то он может расслабиться и существует большая вероятность, что ответы будут объективны. В данном случае исход событий зависит от компетентности и характера руководства. В анкете необходимо спрашивать прямые вопросы: какая атмосфера в коллективе, отношение к работе, нравятся ли условия труда. По результатам анкеты проводятся исследования, информация фильтруется и, соответственно, руководитель решает, как можно применить полученные данные, назначает мероприятия.

Следующим объектом рассмотрения является проективные методики. К данному способу можно отнести: участие в придуманных проблемных ситуациях, решение кейсов. Ситуации могут быть напрямую не связаны с личностными качествами сотрудников компании. Но на самом деле в этом и суть, отвечающий будет решать задачу, опираясь на свои предпочтения, интересы, важные для него показатели. На мой взгляд, данный метод выигрывает у предыдущего, во-первых, респондент показывает свои методы решения проблемы. Во-вторых, обстановка непринужденная, персонал чувствует себя комфортно и начинает показывать свои качества, которые, возможно, до этого были скрыты.

Подводя итог, хотелось бы отметить, что главная цель мотивирования для компании – полноценное использование кадровых и трудовых ресурсов. Помимо применения системы мотивации, важно проверять как в дальнейшем она будет работать, на сколько человек будет удовлетворен данной системой. Обратная связь поможет понять, на сколько хорошо проводится управленческая политика.

Использованные источники:

1. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / Майкл Армстронг, Стивен Тейлор. – 14-е изд. – Санкт-Петербург: Питер, Прогресс книга, 2018. – 1038 с.
2. Гордеева, Е. В. Мотивация как важнейший фактор повышения эффективности системы управления персоналом организации / Е. В. Гордеева, Ю. С. Севостьянова // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2020. – № 11-1(69). – С. 226-229.