ЗНАЧЕНИЕ, ЭФФЕКТИВНОСТЬ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Анастасия УКРАИНЕЦ, студентка
CZU: 005.32:331.101.3 ***nastea.10.03.1999@gmail.com***

Motivation of staff activities is a very important aspect for any manager. Not only the creative activity of employees, but also the results of the organization itself depend on the incentive and motivation systems functioning in a separate organization. Motivation of employees should be complex and systematic. A competent combination of motivating factors is the basis for solving the problem of low interest in the results of staff work.

Проблемы мотивации и стимулирования персонала всегда были и остаются наиболее актуальными, так как от систем стимулирования и мотивации, функционирующих в отдельной организации, зависит не только социальная и творческая активность сотрудников, но и результаты деятельности самой организации. Руководители предприятий все больше осознают необходимость создания условий стимулирующих работу всех сотрудников. Усложнение условий ведения бизнеса в силу ускорения научно-технического прогресса вывело аспекты управления трудовыми ресурсами в ряд решающих для обеспечения конкурентоспособности и эффективности бизнеса.

Мотивация — это процесс формирования у работника внутренних побудительных сил к труду под влиянием внешних стимулов и внутренних характеристик сознания (потребностей, интересов, ценностных ориентаций в сфере труда). В функциональном смысле мотивация может рассматриваться как процесс целенаправленного воздействия на формирование мотивов поведения людей. Мотивы поддаются осознанию – человек может воздействовать на свои мотивы, приглушая их действие или даже устраняя их всей мотивационной совокупности.

Е.П. Ильин выделяет компоненты, входящие в структуру мотива, и распределяет их по блокам:

- *потребностному,* включающему биологические и социальные потребности, осознание необходимости, долженствования;
- *«внутреннего фильтра»,* обеспечивающего нравственный контроль, оценку внешней ситуации, оценку своих возможностей, предпочтения;
- *целевому,* содержащему образ предмета, могущего удовлетворить потребность, опредмеченное действие, потребностную цель, представление о процессе удовлетворения потребности.

Кроме того, Е.П. Ильин предлагает ввести в поле направленности личности мотиваторы психологического характера, участвующие в конкретном мотивационном процессе и обусловливающие принятие человеком решения.

Выделяют следующие группы мотиваторов:

- нравственный контроль (наличие нравственных принципов);
- предпочтения (интересы, склонности);
- внешняя ситуация;
- собственные возможности (знания, умения, качества);
- собственное состояние в данный момент;
- условия достижения цели (затраты усилий и времени);
- последствия своего действия, поступка.

Весь изученный материал позволил обнаружить и проработать сложности, стоящие на пути к успешному развитию «Go&Create» SRL, в распоряжении которого функционируют заведения SINCER в городе Кишинэу.

SINCER – это команда людей, которая развивает гастрономическую культуру в Молдове, дарит новые знания и опыт посредством ознакомления с качественными и натуральными продуктами.

Миссия компании – привлечь своего потребителя, который (как и ее сотрудники) верит, что здоровое питание доступно, качественно, недорого, а также нет необходимости в импорте, если речь идет о тех продуктах, которые выращивают наши фермеры на нашей земле.

Система мотивации персонала сети магазинов «Go&Create» SRL сформирована в рамках действующей системы управления

персоналом и, соответственно, линейно-функциональной организационной структуры. Ключевым принципом действующей на предприятии системы мотивации персонала является принцип соответствия уровня оплаты труда выполняемым работником должностным функциям и достигаемым результатам труда. Все работники предприятия имеют должностной оклад, то есть фиксированный размер оплаты труда за выполнение норм или трудовых обязанностей определенной сложности за календарный месяц, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Оклады утверждаются штатным расписанием организации. По общему требованию действующего трудового законодательства, размер должностного оклада не может быть ниже минимального размера заработной платы в стране.

Совершенствование методов материального стимулирования персонала сети магазинов «Go&Create» SRL должно основываться на установлении зависимости между оплатой труда и уровнем доходов предприятия, а так же эффективностью труда самого работника. Анализ возможных форм организации оплаты труда на предприятии с учетом цели улучшения текущей экономической ситуации показал, что существующая система должна быть дополнена системой участия работников в прибыли организации и построением управления персоналом по целям, на основании достижения которых будет оцениваться эффективность труда каждого работника.

Предлагаемая система оплаты труда торгового персонала сети магазинов «Go&Create» SRL: оклад + премия за перевыполнение плана в размере 5% со всех счетов, превышающих месячный план продаж + премия за компетентность.

Вторым требованием к повышению эффективности системы является ее прозрачность и объективность. При внедрении предложенной системы следует ориентироваться на разработанные в менеджменте методы и условия применения систем участия работников в прибыли.

Разделение создаваемого премиального фонда должно осуществляться по нормативам, разрабатываемым с участием работни-

ков. Рационально будет сформировать распределение получаемого фонда по двум направлениям: премирование работников по результатам деятельности предприятия в целом и по результатам индивидуального вклада сотрудников.

Стоит помнить, что персонал не всегда мотивирован морально. Можно выделить три основных направления совершенствования использования социально-психологических методов в мотивации персонала:

– поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;

– развитие системы управления конфликтами;

– формирование и развитие организационной культуры.

Было выявлено, что система стимулирования и мотивации персонала на предприятии нуждается в совершенствовании с учетом новых подходов.

Если персонал предприятия обладает мотивацией к работе, любая работа выполняется быстро и качественно. Грамотное сочетание нематериальных и материальных мотивирующих факторов – основа решения извечной проблемы низкой заинтересованности в результатах труда персонала.

Библиография:

1. ВЕТЛУЖСКИХ, Е. *Мотивация и оплата труда. Инструменты, методики, практика*. Учебн. Пособие. Под ред. Е. ВЕТЛУЖСКИХ. Москва: «Альпина Бизнес Букс», 2013. 265 с.
2. *История менеджмента*: Учебн. пособие / Под ред. Д.В. ВАЛОВОГО. Москва: ИНФРА-М, 2012. 256 с.
3. ФОМИЧЕВ, А.Н. *Административный менеджмент*: Учебник. Москва: Дашков и К. 2013. 228 с.
4. ЧЕРНИКОВ, Б.В. *Информационные технологии управления*: Учебник для вузов. Москва: Форум, 2013. 352 с.

Рекомендовано
Ирина ОБОРОЧАНУ, докт., конф. унив.