

**Канищева Наталья Андреевна**

к.э.н., доцент,

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого,

г. Великий Новгород,

Российская Федерация

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА**

*In any company, one of the most important elements of the manager at any level, is to strengthen the motivation to work. Motivating employees - is the engine that needs the company, the key to the involvement of employees in the continuous improvement of any enterprise.*

Мотивация в управлении персоналом понимается как процесс активизации мотивов работников (внутренняя мотивация) и создания стимулов (внешняя мотивация) для их побуждения к эффективному труду. Целью мотивации является формирование комплекса условий, побуждающих человека к осуществлению действий, направленных на достижение цели с максимальным эффектом. Процесс мотивации упрощенно может быть разбит на следующие этапы: выявление потребностей, формирование и развитие мотивов, управление ими с целью изменения поведения людей, необходимого для реализации целей, корректировка мотивационного процесса в зависимости от степени достижения результатов.

Система мотивации персонала может быть основана на самых разнообразных методах, выбор которых зависит от проработанности системы стимулирования на предприятии, общей системы управления и особенностей деятельности самого предприятия. Методы стимулирования можно сгруппировать следующим образом: экономические стимулы, управление по целям, обогащение труда, система участия [1].

По результатам проведенных исследований по мотивации сотрудников в период кризисной ситуации в России на протяжении 2014-2015 гг. было выявлено, что для более эффективной работы сотрудников необходимо осуществление ряда мероприятий, которые будут направлены на улучшение уже существующей системы мотивации. Следовательно, для улучшения существующей системы мотивации необходимо внедрение мотивационной программы.

Для более эффективного совершенствования уже существующих способов мотивации необходимо максимально использовать имеющиеся в организациях положительные моменты и постараться наиболее оперативно устранить факторы, которые вызывают наибольшую неудовлетворенность у сотрудников.

При разработке программы по совершенствованию системы мотивации, необходимо основываться на следующих принципах:

- устранение выявленных проблем;
- оптимальное совмещение материальных интересов сотрудников и принципов компенсационной политики организации;
- экономическая эффективность;
- способствовать развитию таких качеств у работников как, творческий подход и активный поиск дополнительных возможностей для бизнеса;
- конкурентоспособность, а также способность привлекать человеческие ресурсы, которые необходимы для достижения бизнес-задач фирмы.

Для внедрения мотивационной программы необходимо:

1. Составить конкретный план действий.
2. Определить этапы реализации плана и назначить ответственных за каждый этап.
3. Осуществлять контроль за самим внедрением.

Но стоит помнить, что могут возникнуть некоторые сложности, в процессе внедрения мотивационных программ, такие как:

- отсутствие реально достижимых целей;
- отсутствие у работников необходимых инструментов для решения поставленных задач;
- некорректные действия начальства;
- двоевластие (расхождения в требованиях руководителей);
- низкая активность предприятия в использовании таких инструментов, как маркетинг, промо-акции, рекламная активность;
- невостребованность товара или услуги на рынке;
- негативный имидж фирмы;
- неблагоприятный психологический климат;
- отсутствие авторитета у руководителей.

Мотивирующее действие необходимо формировать следующим образом:

1. Необходимо указать желаемый результат и критерии его оценки.
2. Необходимо указать «мотивационный пакет» и условия его получения (целиком или с усиленными отдельными элементами).
3. Если в мотивационном пакете есть предложения, позволяющие работнику удовлетворить его потребности (то есть, нечто привлекательное для него), работник будет стремиться приложить усилия для их получения. То есть у него будут мотивы (причины) действовать в обозначенном направлении. Значит, предложения будут иметь мотивационную силу.
4. Мотивирующий эффект будет тем сильнее, чем более точно будет найдена возможность удовлетворить наиболее значимые потребности сотрудника и чем реальнее он видит возможность их достижения (получения).
5. Рабочий персонал сравнивает полученную мотивационную компенсацию с ожиданием.
6. Если результат сравнения получился позитивным, то есть работник остался удовлетворен, то мотивирующий эффект закрепляется.

#### **Список использованных источников**

1. Литвинюк А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика. Учебник; Юрайт – М.: 2014. – 398 с.