

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА НА ЭФФЕКТИВНУЮ РАБОТУ СОГЛАСНО ЦЕЛЯМ ОРГАНИЗАЦИИ

В.В. Костина

Томский политехнический университет, г. Томск

Научный руководитель: Чичерина Н.В., к.пед.н., доцент кафедры физических методов и приборов контроля качества

Аннотация. В данной статье проанализирована проблема мотивации персонала, которую не все российские организации могут оценить и правильно использовать, чтобы замотивировать персонал для эффективной работы. Также предложены некоторые положения для организации АО «ЕВРАЗ ЗСМК» и было проведено анкетирование сотрудников на предмет выявления их заинтересованности в работе.

Ключевые слова: *мотивация персонала, успех организации, стимулирование, методы стимулирования.*

В настоящее время успех деятельности любой организации, несомненно, зависит во многом от ее персонала: от квалификации, исполнительской дисциплины, точности и качества выполнения поставленных задач. А для того, чтобы побудить работников к достижению стоящих перед организацией целей, служит система мотивации персонала.

Прежде всего, нужно правильно подойти к отбору кадров, и планирования работы с ним.

В большинстве случаев руководство организации обладает широким спектром инструментов воздействия на мотивацию сотрудников. Однако текущая практика управления персоналом показывает, что далеко не все российские организации способны оценить и использовать в работе столь эффективный инструмент управления, как мотивацию.

Это факт, что успех организации в реализации своих целей, во многом зависит от заинтересованности работников. Главная причина разного отношения и поведения сотрудников на работе – их разные потребности и цели.

Наиболее важное при определении стратегии организации - разработка техники мотивации. Наука «менеджмент» предлагает несколько теорий мотивации, но как выбрать самую эффективную и сформировать концепцию стимулирования в организации, адекватную ее стратегическим целям?

Предлагаю мой опыт анализа мотивации сотрудников на предприятии АО «ЕВРАЗ ЗСМК» г. Новокузнецка.

Предприятие АО «ЕВРАЗ ЗСМК» имеет штат из 110 человек, из них 20 – административный состав, 75 – специалисты разного профиля, 15 – обслуживающий персонал. Компания использует несколько

видов стимулирования своих сотрудников: денежные стимулы, оплата обучения, премии к юбилеям, грамоты за высокие результаты в работе. Методы стимулирования используются, не учитывая уровень, вид деятельности и уж тем более внутренние мотивы. В организации есть программа мотивации и стимулирования, где все доступно расписано когда, за что и чем ты можешь быть награжден. Ясность правил в организации уже мотив для сотрудников.

Но, изучив тему мотивации более широко, я предложила некоторые положения для этой организации:

1. Разные факторы по-разному мотивируют на разных стадиях пребывания в организации (новички или опытные, смена должности). Для 1-2 лет работы важными мотивирующими факторами будут – ясность содержания работы, обратная связь с руководством. Для опытных сотрудников – самостоятельность и разнообразие работы.

2. Расширить набор внешних стимулов: от разных форм внимания к сотрудникам (публичные поздравления с личными событиями, дифференцированный подход к проблемам персонала) до событий, сплачивающий коллектив (совместные профессиональные праздники, соревнования).

3. Но самое главное, учитывать внутреннюю мотивацию сотрудников к работе. Это самое сложное, но и самая эффективная форма мотивации для компании. Сколько людей – столько внутренних мотивов. Как их познать и как использовать эту информацию дальше?

Мною было проведено анкетирование сотрудников на предмет выявления их заинтересованности в работе. Вот их результаты:

Таблица 1

Результаты анкетирования сотрудников

	Административный состав	Специалисты	Обслуживающий состав
Интересная работа	97 %	95 %	39 %
Возможность карьерного роста	85 %	52 %	7 %
Возможность саморазвиваться (обучение за счет компании)	90 %	58 %	15 %
Самостоятельность работы	88 %	35 %	95 %
Возможность брать на себя полномочия руководителя	45 %	38 %	–

Таким образом, обогащение содержания работы и расширение ее рамок с учетом интересов сотрудников было бы главным мотивом в работе. Также поддерживает мотивацию творческая атмосфера и подход к работе, возможность обучаться и развиваться, самостоятельность.

Мотивация это процесс, который происходит внутри человека, заставляет его вести себя в разной ситуации определенным образом. Следовательно, понимая процесс мотивации, мы можем лучше понять как себя, так и поведение людей, с которыми мы общаемся и работаем.