

Мотивация персонала и ее влияние на уровень конкурентоспособности организации

Рухленко Екатерина Павловна, студент 3-го курса
Ерохина Елена Вячеславовна, доктор экономических наук, профессор
КФ МГТУ им. Н.Э. Баумана (национальный исследовательский университет), г. Калуга

Аннотация. В статье исследована мотивация персонала и её влияние на уровень конкурентоспособности организации. Изучены способы мотивации персонала и оценка конкурентоспособности сотрудников организации. Сделаны выводы о существовании большого числа способов мотивации персонала и чрезмерной важности высокого уровня развития конкурентоспособности персонала для организации.

Ключевые слова: мотивация, персонал, материальная мотивация персонала, конкурентоспособность, нематериальная мотивация персонала, мотивационная система.

Стремление к удовлетворению потребностей, необходимых для жизнедеятельности человека — вот, что является основным мотивом трудовой деятельности. Отдельное место в развитии социальных мотивационных установок занимают организации, которые объединяют людей для общих целей трудовой деятельности, а так же для выполнения конечных результатов.

Мотивация — это побуждения, вызывающие активность и определяющие её направленность [2, с.512]. Она оказывает существенное влияние на профессиональное самоопределение и удовлетворенность своим трудом.

С точки зрения общей мотивации человека к деятельности, её необходимо рассматривать как совокупность движущих сил, которые способны побудить человека осуществлять определенные действия.

Рассмотрим основные виды мотивации персонала [3, с.416]:

- материальная мотивация — заключается в создании внутренних побуждений сотрудников к качественной и продуктивной работе, используя материальные мотивы, например, премирование, единовременные вознаграждения, скидки на товары компании и другие;
- трудовая мотивация — основывается на том, что сотрудник ценит в работе её содержание, а так же результативность общего дела, участвуя в нём. Работа для сотрудника рассматривается только как источник заработка;
- статусная мотивация — формируется из стремления занять более высокое положение в коллективе.

В современном мире наиболее универсальной мотивацией персонала является материальная, именно поэтому необходимо изучить её более подробно.

Итак, материальная мотивация персонала — это комплекс всякого рода благ, получаемых персоналом за всевозможные достижения и результаты деятельности организации [5, с. 439]. С помощью неё возможно оказывать положительное воздействие на работников.

Данная система состоит из оклада и дополнительных выплат. Следовательно, система материальной стимуляции называется системой оплаты трудовой активности, а результатом правильного её построения является успех в управлении коллективом, который ведет непосредственно к повышению эффективности людских ресурсов организации.

При продуманной системе денежного стимулирования работников, директор может удачно поднимать свой бизнес и достигать четко поставленных целей. Финансовое стимулирование — это некая база для повышения эффективности труда.

Так же существует нематериальная мотивация сотрудников. Это создание у человека желания выполнять свой труд более эффективно, пользуясь методами, которые не имеют отношения к выплатам в виде денежных поощрений. Нематериальная стимуляция работников — это система мер, которая позволяет достигнуть роста производительности труда, не вкладывая при этом колоссальных средств [5, с. 439].

Внимание к людям, которое должно присутствовать даже в лояльном и положительно настроенном коллективе — главная черта этого способа мотивирования.

Основные элементы, которые входят в систему нематериального стимулирования:

- карьерный рост;
- предоставление дополнительного отпуска;
- гибкий график работы;
- проведение различных конкурсов и корпоративных праздников;
- признательность за эффективную работу;
- именные подарки к праздникам.

Цель нематериального стимулирования направлена на перспективу, а не единовременное поощрение за определенное достижение отдельно взятого сотрудника. Она имеет стратегический характер, а так же её возможно выстроить, комбинируя различные методы мотивации.

К неэкономическим способам мотивации относятся организационные и морально-психологические.

Организационные способы — это привлечение работников к участию в делах организации, которое предполагает, что им дается право голоса при решении проблем, часто, социального характера. Одну из важных ролей играет мотивация перспективой приобрести новые знания и навыки. Мотивация обогащением содержания труда основывается на предоставлении людям более содержательной, ценной, достойной, социально значимой работы, соответствующей их личностным интересам, а также позволяющей проявить их творческие способности [4, с.416].

Морально-психологические методы включают:

- создание условий, при которых люди испытывали профессиональную гордость за то, что лучше других могут справиться с порученной работой;
- предоставление возможности каждому сотруднику проявить свои способности;
- признание заслуг сотрудников.

Для успешного управления и достижений стратегических целей необходимо объединение сотрудников и групп в единое целое. Именно высокий профессионализм, ответственность команды, слаженность работы и взаимная под-

держка являются базой для обеспечения успеха организации [7, с.422].

Качество продукции и издержки организации напрямую зависят от квалификации работников, изготовивших товар. Инновационные возможности складываются из творческого потенциала персонала организации и его способности изобретать и модернизировать деятельность.

Исходя из вышесказанного, можно подчеркнуть, что конкурентоспособность организации напрямую зависит от степени квалификации персонала, который участвует в процессе удовлетворения потребностей потребителя. Конкурентоспособность – это достоинство организации относительно других организаций данной отрасли внутри страны и за её пределами [6, с. 2].

Проявление конкурентных преимуществ сотрудников определяется внешними или внутренними условиями. Специалист, работающий в конкурентоспособной среде всегда стремится быть конкурентоспособным. Внутренние или индивидуальные конкурентные преимущества персонала подразделяют на наследственные и приобретенные. К наследственным относятся: способности (талант, способность к данному виду деятельности), темперамент и физические данные. А к приобретенным: деловые качества (например, знания, навыки и умения), культура человека, целенаправленность, отношение (к труду, вещам, окружающим и себе), коммуникабельность, общительность, стрессоустойчивость и другие [8, с.2].

Факторы, влияющие на развитие конкурентоспособности персонала:

- условия труда, которые сложились в организации;
- моральное и материальное стимулирование сотрудников;
- тип организационной культуры;

Литература:

- 1.Алдин О. Н., Сальникова Н. И. Кадры для эффективного бизнеса. Подбор и мотивация персонала. Генезис - Москва, 2014. - 248 с.
- 2.Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. Питер - Москва, 2014. - 512 с.
- 3.Минков Е. Г. Мотивация. Структура и функционирование. Феникс + - Москва, 2014. - 416 с.
- 4.Эммонс Роберт Психология высших устремлений: мотивация и духовность личности. Смысл - Москва, 2014. - 416 с.
- 5.Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала / Бакирова Г.Х. - Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 439 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52552.html>.— ЭБС «IPRbooks» (дата обращения: 07.04.2018)
- 6.Криворотов В.В., Пахтусов А.В., Ерыпалов С.Е.- Оценка и регулирование конкурентоспособности предприятия с учетом мотивации персонала. Горный журнал, 2015, №7 [Электронный ресурс] URL: <https://e.lanbook.com/reader/journalArticle/240849/#2> (дата обращения: 21.04.2018).
- 7.Макарова И.К. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] уроки эффективного HR-менеджмента. Учебное пособие/ Макарова И.К.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дело, 2015.— 422 с.— [Электронный ресурс] URL: <http://www.iprbookshop.ru/51122.html> — ЭБС «IPRbooks» (дата обращения: 24.04.2018)
- 8.Пиримова В.Р. Внутреннее побуждение к деятельности как способ мотивации // Справочник по управлению персоналом. 2013. №1. С95-100. [Электронный ресурс] URL: - <http://www.kadry.ru> (дата обращения: 07.05.2018)

- социально-психологический климат;
- образование и численность работников;
- квалификация персонала.

Следовательно, для оценки конкурентоспособности персонала необходимо выбрать систему показателей, которые определяет основные конкурентные преимущества конкретного работника относительно других работников организации. При всем многообразии показателей оценки их можно условно разделить на три группы: результативность труда, профессиональное поведение и личностные качества.

Традиционным способом оценки персонала является регулярная аттестация персонала. Она представляет собой мероприятия, которые призваны оценить соответствие уровня труда, качеств и потенциала личности требованиям выполняемой деятельности. Регулярная и систематическая оценка персонала положительно сказывается на мотивации сотрудников, их профессиональном развитии и росте.

Эффективность той или иной мотивационной системы в практической деятельности во многом зависит от органов управления, хотя за последние годы сделаны определенные шаги к повышению роли самих организаций к разработке собственных систем мотивации, которые в определенный момент времени позволяют воплощать в жизнь стоящие перед предприятиями цели и задачи в условиях рыночных отношений [1, с.248].

В заключение стоит сказать, что на сегодняшний день главная цель любой организации заключается в формировании работоспособного и конкурентоспособного персонала, от которого во многом зависит точность выполнения принимаемых решений и успех работы каждого подразделения в отдельности или организации в целом.