

Наименование статьи: Мотивация персонала – основа эффективной работы.

Категория: Бизнес.

Автор: Лобанова Анна.

Краткое содержание.

Статья о том, как создать эффективную систему мотивации персонала.

Содержание статьи.

Мотивация персонала – это, в первую очередь, забота о сотрудниках. Под заботой в данном случае понимается оказание содействия в удовлетворении потребностей. Если работодатель будет заботиться о своих сотрудниках, то продуктивность их работы будет только возрастать.

Как это сделать эффективно и правильно мы рассмотрим в данной статье, предоставив понятные и конкретные ответы на следующие вопросы:

1. Для чего нужна мотивация персонала?
2. Что включает система мотивации сотрудников?
3. Какие методы мотивации персонала эффективны?

Для чего нужна мотивация персонала?

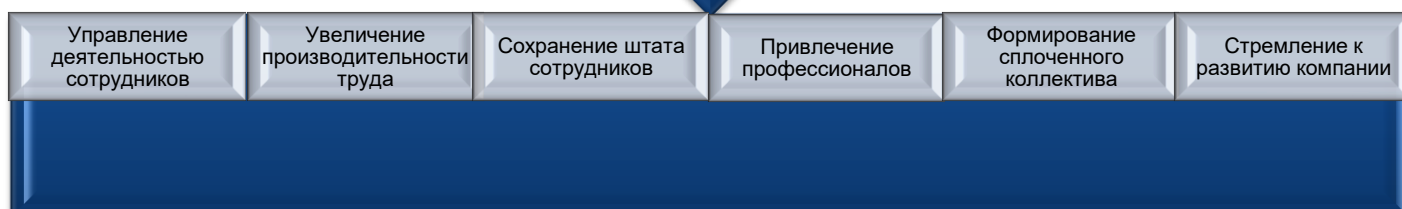
Мотивация персонала в организации – это основа эффективной работы. В крупных компаниях мотивацией сотрудников занимаются целые отделы, которые обеспечивают разработку систем мотивации персонала. Но на практике руководителю любого уровня важно осуществлять правильное и эффективное управление мотивацией подчиненных сотрудников.

Основная цель мотивации и стимулирования персонала заключается в росте и развитии организации. Поскольку замотивированные сотрудники более эффективны в работе, выполняют задачи качественно и в срок.

Таким образом, эффективная мотивация работников способствует:

- управлению трудовой деятельностью коллектива;
- увеличению производительности и качества труда;
- снижению уровня текучки кадров и сохранению постоянного штата работников;
- привлечению в компанию новых профессиональных кадров;
- сплочению команды и формированию благоприятных отношений в коллективе;
- повышению уровня заинтересованности работников в развитии деятельности предприятия.

Мотивация персонала



Что включает система мотивации сотрудников?

Каждая система мотивации основывается на теории потребностей человека. Самой популярной является Пирамида потребностей Абрахам Маслоу. Суть ее заключается в том, что человеку необходимо в первую очередь удовлетворить базовые потребности (жажда, еда, сон, безопасность), а затем обращать внимание на закрытие потребностей более высокого уровня (социализация, признание, самореализация).

Поэтому при создании системы мотивации нужно учитывать удовлетворение потребностей всех уровней.

1. Достойный уровень оплаты труда позволит удовлетворить основные физиологические потребности в питании и жилье.

Основными способам мотивации в данном случае будут:

- повышение зарплаты;
- премии;
- стимулирующие выплаты.

2. Официальное оформление и социальные пакеты как способы мотивации создадут уверенность в завтрашнем дне.

3. Комфортная обстановка в коллективе, организация корпоративных мероприятий поможет ощущать свою принадлежность и значимость.

4. Уважение со стороны руководства и коллег, награждения, публичные благодарности позволят удовлетворить потребности в признании.

5. Развитие, обучение, карьерный рост, повышение квалификации способствуют самореализации и удовлетворению духовных потребностей.



Применяя теорию потребностей Маслоу в разработке эффективной мотивации сотрудников в организации, важно понимать, что предприятие должно быть для работников не только источником дохода, а также средством развития, совершенствования и вдохновения. Работодатель, принявший решение создавать систему мотивации и стимулирования персонала, руководствуясь данным принципом, должен понимать, что на это понадобятся дополнительные траты (организация мероприятий, обучений, материальная поддержка сотрудников). Но при правильном и грамотном вложении эффективный результат не заставит себя ждать, увлеченные и благодарные сотрудники будут стремиться работать лучше, развивая себя и организацию в целом.

Базой для создания эффективной системы мотивации работников может быть типологическая модель мотивации Герчикова В.И.

Согласно данной модели выделяется 5 типов мотивации сотрудников:

1. Инструментальный тип.

Основным мотивом деятельности здесь являются деньги. Сотрудники данного типа будут всегда стремиться к увеличению своего дохода и проявлять максимум работоспособности, если будут уверены, что их усилия справедливо вознаграждаются.

Идеальными способами мотивации для данного типа будут конкурентные заработные платы, премии или бонусы за достижение высоких результатов труда.

2. Профессиональный тип.

Ключевой особенностью данного типа является стремление к самореализации в профессиональном плане. Сотрудники такого типа будут постоянно учиться, оттачивая и совершенствуя свой профессионализм. Они заинтересованы в первую очередь на выполнении интересных задач и только потом на материальном вознаграждении.

Для стимулирования персонала с профессиональным типом мотивации в компании необходимо создать условия, при которых они смогут постоянно развиваться и совершенствовать свой профессионализм. Это могут быть разные обучающие группы, программы, курсы, семинары и тренинги.

3. Патриотический тип.

Основным мотиватором трудовой деятельности для сотрудников такого типа является принадлежность к группе, проявление нужности и значимости для коллектива. Такие сотрудники будут стараться укладываться в сроки, оставаться допоздна и тратить свое личное время на решение рабочих задач и получения лучшего результата. Они являются «патриотами» своей работы и действительно важным для них является не доход и профессиональное развитие, а принадлежность к коллективу и максимальная вовлеченность в деятельность компании.

Одним из главных способов воздействия на «патриотов» труда является поощрение и, в первую очередь не денежное стимулирование, а именно коллективное признание его достижений и заслуг.

4. Хозяйский тип.

Главная особенность данного мотивационного типа высокий уровень ответственности и отсутствие контроля. Сотрудники хозяйского типа мотивации всегда действуют самостоятельно и не терпят контроля, что зачастую приводит к нарушению корпоративных правил и порядков в организации. В процессе организации трудовой деятельности такие сотрудники, в первую очередь, нацелены на результат, а не на процесс. Они не терпят управления и вмешательства в их трудовую деятельность. Но при этом они всегда будут максимально ответственны за свой результат работы.

Поэтому для обеспечения эффективной деятельности таких работников важно создание условий с максимальной свободой действий, предоставлением ресурсов и поддержки и полным уровнем ответственности за результат.

5. Избегательный тип.

Исходя из названия, данный тип сотрудников стремится к избеганию трудовой деятельности. Он построит свою деятельность таким образом, чтобы сделать как можно меньше и при этом избежать ответственности и наказаний. Работники избегательного типа мотивации не стремятся к управлению и построению карьеры, они направлены на выполнение простых и понятных задач с четкими инструкциями. Кроме того, для них важно и необходимо построение системы постоянного контроля.

Эффективное управление деятельностью данного типа будет возможно, в том числе, и через отрицательные методы мотивации – выговоры, штрафы. Важно также обеспечивать эффективную деятельность сотрудников такого типа разработанными инструкциями и правилами.

Разработка системы мотивации, построенная на модели Герчикова В.И., должна включать три основных этапа:

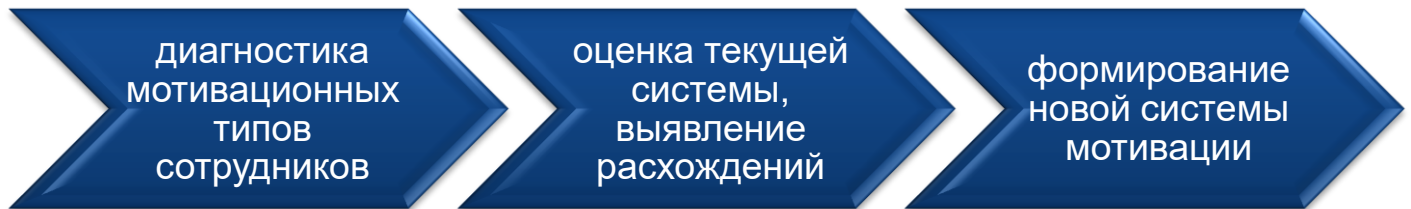
1 этап: диагностика мотивационных типов сотрудников предприятия.

Для этого следует использовать тест Motype, созданный Герчиковым В.И. Вы легко можете найти его на сайтах по менеджменту и управлению персоналом. Тест включает всего 23 вопроса, прост в прохождении и оценке. В результате прохождения он даст вам характеристику вашего мотивационного типа.

2 этап: оценка текущей системы мотивации и стимулирования, выявление несоответствий в используемых способах воздействия и преобладающем типе мотивации сотрудников.

Например, если большая часть сотрудников относится к профессиональному типу, а в организации отсутствуют условия для развития и совершенствования профессионализма сотрудников, то рано или поздно будет возникать снижение активности и продуктивности, текучка кадров и уход компетентных специалистов из компании.

3 этап: формирование новой системы мотивации с учетом адаптированного подхода под выявленные типы мотивационного поведения



Новая система должна предполагать индивидуальный подход, чтобы дать каждому типу мотивации, максимально активизирующие его деятельность мотиваторы.

Какие методы мотивации персонала эффективны?

Существует два основных вида мотивации персонала: материальная и нематериальная.

Материальная мотивация персонала – это деньги, которые получает работник за свою трудовую деятельность.

Методами мотивации здесь являются зарплата, премия, бонусы, доплаты и вознаграждения.

Материальная мотивация может проявляться в двух формах: положительная и отрицательная.

Положительная форма мотивации заключается в предоставлении сотруднику оплаты или вознаграждения за качественный труд.

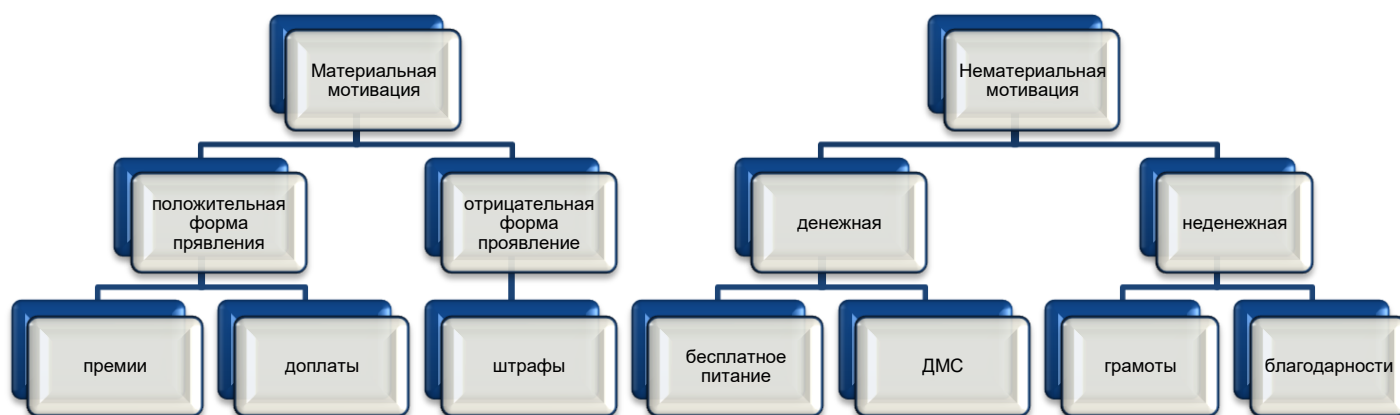
Отрицательная форма материальной мотивации направлена на лишения и сокращения денежных выплат как стимулирующий метод дисциплинарного воздействия.

Нематериальная мотивация персонала основывается на удовлетворении потребностей, несвязанных в первую очередь с получением дохода.

Выделяют две формы нематериальной мотивации: денежная и неденежная.

Нематериальная денежная мотивация – это бонусы, который получает сотрудник, оплата которых осуществляет за счет средств компании. К ним относятся бесплатное питание, добровольное медицинское страхование, оплата рекреационных услуг для сотрудников, подарки на праздники и т.д.

Нематериальная неденежная мотивация обеспечивает закрытие потребностей в признании, уважении, самореализации. Самым распространенным методом здесь являются грамоты, благодарности, доски почета.



Сфера менеджмента и управления персоналом находится в постоянном совершенствовании и развитии, появляются новые методы мотивации и стимулирования работы сотрудников.

Рассмотрим некоторые из них.

1. Геймификация – популярный способ стимулирования деятельности сотрудников. Данный метод осуществляется через проведение профессиональных конкурсов, рейтингов, игр и соревнований, что повышает уровень вовлеченности и активности сотрудников, формирование положительной атмосферы в коллективе.
2. Перспективы карьерного роста могут являться важным фактором в процессе мотивации персонала. Чтобы данный метод был эффективным, необходимо вовлеченность руководителя в анализ и перспективы развития каждого подчиненного сотрудника. Реализовать данный метод можно через создание индивидуального плана развития для сотрудника, в котором зафиксировать ключевые точки роста и мероприятия для их достижения.
3. Корпоративные поздравления демонстрируют проявление внимания и заботы к личной жизни каждого подчиненного, что, несомненно, окажет влияние на формирование благоприятной атмосферы в коллективе.
4. Создание комфортных условий для работы определенно окажет влияние на желание сотрудников проявлять активность и продуктивность в работе. Удобные офисы, эргономичные рабочие места, оборудованные места для отдыха – все это будет способствовать улучшению отношения сотрудников к руководству и компании в целом.
5. Предоставление гибкого графика работы демонстрирует уважение работодателя к личной жизни сотрудника, что формирует чувство благодарности и желание быть максимально полезным и эффективным.

Создание системы мотивации персонала – это сложный процесс, требующий предварительной диагностики, адаптации и постоянного совершенствования с учетом особенностей персонала и деятельности компании в целом.