

## Изучение мотивации и ее роль в повышении эффективности работы сотрудников организации

### The study of motivation and its role in improving the efficiency of the organization's employees

*Мердеева Д.Н.,*

*студентка бакалавриата направления «Управление малым бизнесом» кафедры экономики и управления, Владивостокский государственный университет  
Россия, Владивосток  
di.merdeewa@yandex.ru*

*Merdeeva D.N.,*

*undergraduate student of the direction "Management small business" Department of Economics and Management, Vladivostok State University  
Russia, Vladivostok  
di.merdeewa@yandex.ru*

#### **Аннотация.**

Эффективная мотивация персонала является одним из наиболее существенных факторов конкурентоспособности современных организаций. В работе рассматриваются основные теории мотивации, факторы, влияющие на мотивацию сотрудников, а также методы и инструменты, используемые для повышения мотивации и эффективности работы персонала.

Анализ мотивационных факторов позволит организации более точно оценить потребности ее сотрудников и создать условия для их удовлетворения, что в свою очередь приведет к повышению мотивации и лояльности персонала. Кроме того, увеличение мотивации сотрудников будет способствовать улучшению эффективности работы организации в целом и достижению поставленных целей.

Изучение мотивации и ее роль в повышении эффективности работы сотрудников является актуальной темой на современном этапе развития организаций, так как позволяет повысить производительность труда и конкурентоспособность бизнеса в целом.

#### **Annotation.**

Effective staff motivation is one of the most significant factors in the competitiveness of modern organizations. The paper discusses the main theories of motivation, factors affecting the motivation of employees, as well as methods and tools used to increase the motivation and efficiency of staff.

The analysis of motivational factors will allow the organization to more accurately assess the needs of its employees and create conditions for their satisfaction, which in turn will lead to increased motivation and loyalty of the staff. In addition, an increase in employee motivation will help improve the efficiency of the organization as a whole and achieve its goals.

The study of motivation and its role in improving the efficiency of employees is a hot topic at the present stage of development of organizations, as it allows to increase labor productivity and the competitiveness of the business as a whole.

**Ключевые слова:** трудовая мотивация, эффективность, персонал, система мотивации, мотив.

**Key words:** labor motivation, efficiency, personnel, motivation system, motive.

Мотивация является одним из ключевых инструментов управления персоналом и представляет собой множество различных процессов и методов, которые позволяют мотивировать работников к более высокой производительности и результативности труда. Она основана на идее, что человек, который имеет индивидуальные потребности и интересы, должен получать определенные мотивационные стимулы от организации, которые позволяют ему достигать лучших результатов.

В рамках предприятия мотивация может выражаться в форме премирования, возможностей для профессионального развития, повышения уровня оплаты труда и других форм воздействия, которые позволяют мотивировать персонал к более высокой производительности. Кроме того, стимулирование трудовой

деятельности включает в себя ряд мероприятий, направленных на создание условий для эффективной работы персонала, таких как разработка графика работы, обеспечение необходимого рабочего места и технического оснащения и многое другое [1].

Одной из главных целей системы мотивации на предприятии является повышение результативности и производительности труда. Это достигается за счет того, что работники ощущают важность и значимость своей работы, получают удовлетворение от процесса труда и ставят перед собой новые цели и задачи. В результате происходит увеличение числа счастливых и мотивированных работников, повышение уровня доверия и уровня лояльности к предприятию, а также увеличение объема производства товаров и услуг [2].

Однако, создание эффективной системы мотивации является непростой задачей. Для ее решения необходимо провести глубокий анализ существующей системы мотивации и выработать новые подходы, которые будут рассчитаны на конкретные особенности организации и персонала. Важно учитывать, что мотивационные стимулы не должны ограничиваться только материальным вознаграждением, так как среди многих работников гораздо больший вес имеют другие мотивационные факторы. Кроме того, необходимо продумать не только реализацию новой системы, а также разработать методы и инструменты для оценки ее эффективности.

Мотивация персонала является комплексом мер, которые создают положительное отношение работников к своей работе, деятельности организации и стимулируют их к достижению поставленных целей. Сущность мотивации заключается в том, что результативность и эффективность работы работника зависят не только от его профессиональных навыков, но и от величины мотивации и стимулирующих факторов [3].

Среди основных мотивационных стимулов можно выделить следующие:

- материальные вознаграждения (высокая зарплата, премии, бонусы и т.д.);
- нематериальные вознаграждения (похвалы, поощрительные письма, возможности для профессионального роста и т.д.);
- социальный климат в коллективе (доброжелательное отношение со стороны коллег, уважительное отношение со стороны руководства, командный дух и т.д.).

Основные теории мотивации:

– Теория потребностей Абрахама Маслоу: говорит о том, что у человека есть пять уровней потребностей: физиологические, безопасности, любви и принадлежности, уважения и признания, и самореализации. Эти потребности стремятся быть удовлетворенными, и только тогда, когда более высокие уровни потребностей насыщены, человек может двигаться к самореализации.

– Теория ожиданий Виктора Врома: говорит о том, что люди мотивируются тем, что ожидают достичь определенных результатов при определенных действиях. Эта теория основывается на том, что люди оценивают свои возможности достичь целей и тогда принимают решение, стоит ли продолжать работу над ними или нет.

– Теория мотивации достижения Дэвида Макклелланда: говорит о том, что люди мотивируются самореализацией и достижениями в заданной области. Эта теория утверждает, что люди с высокой мотивацией достижений предпочитают работу, в которой они могут почувствовать свое достоинство.

– Теория управления-целей Эдварда Лока: говорит о том, что люди мотивируются тем, что у них есть ясные и конкретные цели, к которым они стараются приблизиться. Эта теория основывается на идее, что если люди имеют четкие цели и понимают, что нужно сделать, чтобы их достичь, то они мотивированы успешно работать [4].

Перейдем к факторам, влияющим на мотивацию сотрудников. Так как их знание помогает руководителю удерживать ценные кадры и добиваться высокой эффективности их деятельности.

Факторы, влияющие на мотивацию персонала:

- 1) Уровень оплаты труда и бонусы.
- 2) Распределение обязанностей и ответственности.
- 3) Развитие карьеры и профессионального роста.
- 4) Интересные и сложные задачи.
- 5) Комфортные условия работы.
- 6) Отношения в коллективе и командная работа.
- 7) Признание и поощрение успехов.
- 8) Опытный руководитель, менторство, наставничество.
- 9) Доступность информации о компании и ее деятельности
- 10) Прозрачность взаимоотношений с руководством и возможность высказать свое мнение.

Внутренние факторы мотивации непосредственно связаны с характером, темпераментом, с особенностями личности. То есть, их набор индивидуален у каждого индивидуума. Редко, когда они бывают одинаковыми сразу у всех сотрудников организации. Работодателю важно применять знание темперамента работников, чтобы верно определять их внутренние факторы мотивации и создавать для них подходящие условия и обстановку, с тем или иным распределением задач.

К внешним факторам мотивации относятся деньги, карьера, статус, признание, престижные вещи, возможность путешествия.

Мотивированные сотрудники трудятся с большей отдачей, мобилизуют внутренние ресурсы, отличаются лояльностью и преданностью компании. Изучение внешних и внутренних факторов мотивации и поиск способов мотивирования персонала – одна из ключевых задач управления [5].

Существует множество методов мотивации на предприятии. Рассмотрим несколько из них:

1) Финансовая мотивация. Этот вид мотивации может включать повышение заработной платы, премирование за высокие результаты работы, установление бонусной системы, оплату дополнительных часов работы и т.д.

2) Материальные стимулы. Конкретные бонусы и подарки, например, технику, автомобиль по программе "Менеджер года" и т.д.

3) Карьерный рост. Выдвижение в администрацию, повышение в должности, назначение важной роли в компании, которые могут давать больше полномочий и опыта.

4) Личное развитие. Курсы и программы для повышения профессиональных знаний и умений сотрудников, или участие в тренингах, конференциях или опытных курсах.

5) Коллективная мотивация. Проведения соревнований, фестивалей, совместных мероприятий, чтобы укрепить более тесную связь между сотрудниками и искусственно повысить внутреннюю лояльность.

6) Поддержка и признание. Восторг и поддержка со стороны руководства далеко не последнее место в мотивации. Мотивация, которая основана именно на понимании и импульсах руководства, способна привести к высоким результатам, а также дать большую уверенность и гарантировать в долгосрочной перспективе наработанную привилегию.

7) Конкурсность. Организация соревнований профессионального типа в различных группах, с вручением призов за победу в общем рейтинге по итогам трудовых недель.

8) Использование современных технологий. Анализ качества работы на оценку задач и показателей, качество выполнения заданий, анализ источников мотивации, а также современных форматов подробной оценки работников и определения путей для повышения эффективности на постоянной основе [6].

Стоит отметить, что наиболее успешные стратегии используют не один, а комбинацию разных методов мотивации. Важно также понимать, что каждая организация имеет свои уникальные особенности, а также цели, поэтому, для потенциального успеха экономических и бизнес-показателей, наиболее уместны будут индивидуальные инструменты мотивации, а их использование каждому руководству стоит начинать с оценки их необходимости и эффективности [7].

Важно также не забывать, что методы мотивации должны быть оптимальными и сбалансированными, чтобы они не стали причиной неразберихи или нарушения рабочих отношений на предприятии. Кроме того, эти методы должны быть прозрачными и объективными, чтобы избежать ситуаций, когда руководство явно предпочитает отдельных сотрудников другим, что приводит к несогласованности и разногласиям [8].

Исследование мотивации и ее роль в повышении эффективности работы сотрудников является важной задачей для любой компании, которая стремится к росту и развитию. Одной из компаний, которую можно исследовать на эту тему, является компания ООО «Империя», которая работает в оптовой торговле алкогольной продукции.

Для проведения исследования был использован опросный лист, который был разработан с целью выяснить мнение сотрудников компании относительно мотивации на работе и ее влияния на эффективность работы. В опросе участвовали 29 человек, включая менеджеров, торговых представителей, супервайзеров и других сотрудников компании.

Результаты опроса показали, что большинство сотрудников компании не удовлетворены тем стимулированием, которое применяется в компании ООО «Империя» на данный момент (рисунок 1).

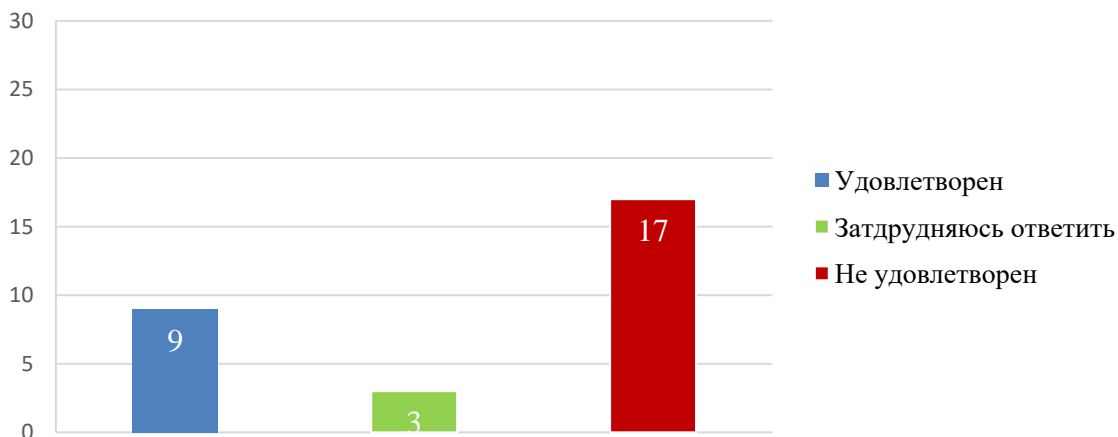


Рисунок 1. Результат оценки персоналом системы стимулирования

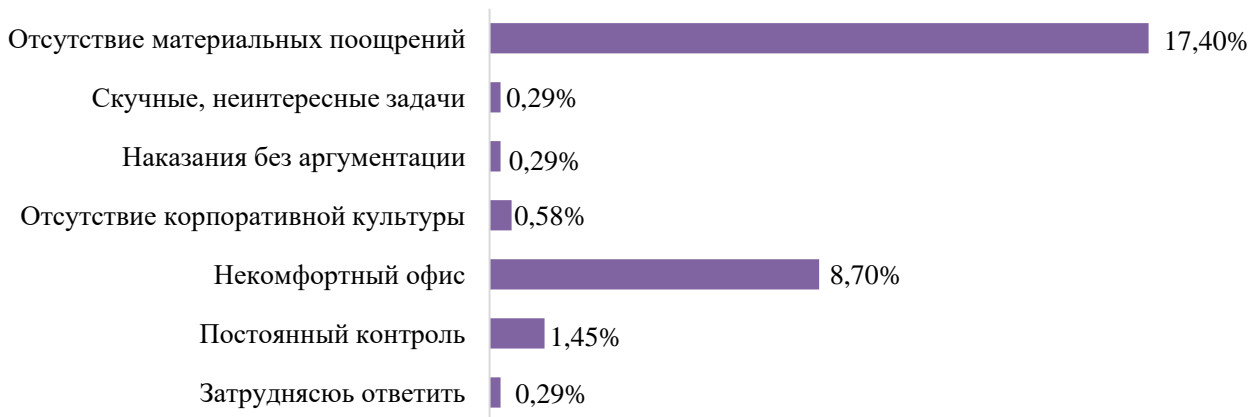


Рисунок 2. Причины снижения мотивации сотрудников

Также проанализировав рисунок 2 можно понять основные причины низкой эффективности работы в организации. Большинство сотрудников сошлись во мнении, что отсутствие материальных поощрений, а также неорганизованное рабочее пространство оказывают серьезное влияние на их мотивацию и работоспособность.

Из-за данных факторов на ООО «Империя» наблюдается чрезмерное сокращение персонала, с 2020 года численность снизилась на 26 человек, что является серьезной проблемой. Причины ухода сотрудников из компании ООО «Империя» связаны с низким стимулированием и отсутствием мотивации персонала. Зарплата — это не мотивация. Поощрения не должны ограничиваться только деньгами. Например, если вспомнить пирамиду потребностей человека Маслоу, то деньги закрывают лишь низшие потребности в виде еды, наличия крыши над головой. После закрытия базовых потребностей, появляются высшие: самореализация, признание.

Как вывод, проведенное исследование показало, что мотивация является ключевым фактором, который влияет на эффективность работы сотрудников компании ООО «Империя». Для повышения мотивации и решения тем самым проблем в организации необходимо обеспечить возможности для роста и развития, внимательно изучить потребности каждого сотрудника, а также обеспечить справедливое финансовое вознаграждение.

Также компании был предложен список мероприятий для улучшения мотивации персонала.

Таблица 1. Мероприятия по совершенствованию системы мотивации труда

Этапы	Мероприятия	Сроки
1	Совершенствование системы материального стимулирования труда (заработную плату, доплату и премии)	В течение года
2	Разработка мероприятий с акцентом на усиление мотивационных факторов в области: - развитие социальной сферы и предоставление льгот.	В течение года
3	Обучение сотрудников предприятия по различным программам (тренинги), и повышение квалификации (семинары)	В течение года
4	Улучшение условий труда за счет обустройства офиса	В течении года
5	Изменение стиля и методов руководства руководителя с целью повышения лояльности персонала.	В течение года

Предложенные меры оптимизации мотивационной системы в ООО "Империя" увеличат расходы предприятия. Однако, благодаря чему повысится не только продуктивность труда персонала, но и уровень отношения между работниками генеральным директором, а также уверенность работников в завтрашнем дне. Предложенные меры совершенствования системы мотивации персонала будут способствовать увеличению основных экономических показателей предприятия и повышению эффективности работы персонала. Эти меры окажут также положительное влияние на укрепление имиджа ООО "Империя".

#### Список используемой литературы:

1. Нигай Е. А. Организация предприятий малого и среднего бизнеса: Учебник / Е. А. Нигай, Е. С. Кошечкина, К. В. Смицих. – Москва: Общество с ограниченной ответственностью "Издательство "КноРус", 2021. – 226 с.
2. Аргашокова, О. И. Проблемы управления мотивацией персонала / О. И. Аргашокова // Социально-гуманитарные технологии. – 2020. – № 4(16). – С. 23-31.
3. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / Майкл Армстронг, Стивен Тейлор. – 14-е изд. – Санкт-Петербург: Питер, Прогресс книга, 2018. – 1038 с.
4. Кузнецова, А. Ю. Основные теории мотивации / А. Ю. Кузнецова // Студенческий. – 2019. – № 2-2(46). – С. 39-41.
5. Нигай Е. А. Совершенствование системы мотивации и стимулирования труда персонала ООО «Хапк «Гринагро» // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2019. – Т. 8, № 4(29). – С. 293-296.
6. Афанасьева, В. С. Эффективные методы мотивации персонала / В. С. Афанасьева // Аллея науки. – 2020. – Т. 2. – № 12(51). – С. 456-458.
7. Nedoluzhko O.V., Nigay E.A. Educating the ontological model of intellectual capital development using the method "categorical series" // Propositos y Representaciones. – 2020. – Т. 8, № 3. – С. 518.
8. Покшиванова, О. П. Мотивация персонала: основные виды и методы / О. П. Покшиванова // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2020. – № 8(66). – С. 129-131.