

Раздел 1 ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ

УДК 331.101.3

О. В. Абашева, кандидат экономических наук

Ю. В. Клёнов, студент

Ю. С. Клёнова, студентка

Ижевский государственный технический университет имени М. Т. Калашникова

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОРАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ ФГУП «ГУССТ № 8 ПРИ СПЕЦСТРОЕ РОССИИ»

Статья посвящена изучению системы мотивации труда персонала. Рассмотрены сущность мотивации и ее виды, определены преимущества и недостатки материальной и нематериальной мотивации. Описаны способы мотивации персонала, используемые во ФГУП ГУССТ № 8. Для повышения эффективности управления трудовыми ресурсами предложено мероприятие по повышению значимости моральной мотивации в строительном управлении, дана его характеристика и обозначена необходимость проведения. Сформулированы общие выводы по проведенному исследованию, указывающие на важность и необходимость более детальной разработки системы мотивации труда персонала, особое место в которой бы занимала именно моральная мотивация.

Ключевые слова: мотивация; стимулирование труда; персонал; эффективность труда; ФГУП «ГУССТ № 8».

Конкурентоспособность любого предприятия во многом определяется эффективностью использования человеческого капитала, обеспеченностью квалифицированной рабочей силой, стабильностью и степенью мотивации труда. Понимание того, что квалификация работников и их добросовестное отношение к делу есть движущее начало производства, привело к переориентации стратегии управления на получение персоналом высоких знаний, профессиональных умений и навыков, на развитие его творческой инициативы, на мотивацию и стимулирование труда.

Ни одна система управления не будет работать с максимальной эффективностью, если она не будет включать в себя действующую систему мотивации. Мотивированный персонал – это залог успешной работы и поступательного движения организации в направлении реализации ее стратегии и упрочения ее положения на рынке в целом.

На данный момент в ФГУП «ГУССТ № 8 при Спецстрое России», как и в каждой российской организации, существует своя система мотивации труда работников. Однако любая система имеет свои достоинства, обеспечивающие ее полезное функционирование, а также недостатки, которые не позволяют полностью реализовать потенциал работников предприятия. Поэтому исследование различных методов мотивации персонала позволяет компании устранить недостатки своей системы мотивирования и заняться ее усовершенствованием.

В самом общем виде мотивация – это совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей. Влияние мотивации на поведение человека зависит от множества факто-

ров, во многом индивидуально и может меняться под воздействием обратной связи со стороны деятельности человека [1].

Основная проблема состоит в нахождении рационального соотношения материального и морального мотивирования персонала. Например, если происходит злоупотребление материальной мотивацией, работник через некоторое время занимает удобную ему позицию, и его становится очень сложно мотивировать работать лучше. После достижения некоторого «порога насыщения», индивидуального для каждого человека, дальнейшее увеличение денежного вознаграждения уже не приводит к возрастанию эффективности его труда. Поэтому способы нематериальной мотивации (то, что для человека может быть ценно и интересно) очень важны [2].

В настоящий момент на предприятии действует система премирования в зависимости от полученной прибыли предприятия, а также личного вклада работников. В целях усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности производства, достижения лучших конечных результатов деятельности, улучшения качества работы, повышения уровня ответственности каждого работника за порученный участок работы разработано и утверждено «Положение о премировании работников».

Основным условием выплаты премии является выполнение объема работы. Премирование производится на основе индивидуальной оценки труда каждого работника и его личного вклада. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения ими нарушений трудовой дисциплины премия может не начисляться или начисляться в пониженном размере.

При всей эффективности и универсальности денежных поощрений ограничение только материальной мотивацией не принесет желаемого результата. Члены любого коллектива – это люди с разными жизненными ценностями и установками, к тому же выдачей премий и бонусов способствовать сплочению коллектива достаточно проблематично. Более того, материальные поощрения рассчитываются на основании результатов выполненной работы и могут варьироваться даже у людей, занимающих одинаковое положение в служебной иерархии. Все это нередко вызывает недовольство и мало способствует созданию здоровой атмосферы в коллективе. Во многих случаях просто необходима некая моральная компенсация и уравнивающий фактор, в роли которого выступают методы нематериального поощрения [3].

На сегодняшний день применение моральных форм стимулирования качества труда на исследуемом предприятии осуществляется с учетом выполнения работниками предприятия установленных положений условий качества труда, общих результатов деятельности, стажа работы.

К нематериальным способам мотивации на предприятии относятся: награждение работников предприятия почетными грамотами, почетными знаками, присвоение почетных званий, объявление благодарностей.

Для повышения эффективности управления трудовыми ресурсами и увеличения мотивации работников предприятия предлагается проведение мероприятий внутреннего PR (паблик рилейшнз).

Паблик рилейшнз (PR) – определенный набор действий, направленных на повышение узнаваемости образа участника рынка и его репутации. Он включает в себя конференции, субсидируемые компанией общественно значимые события, кампании открытых дверей, экскурсии по предприятию, благотворительность и другие специальные мероприятия.

Задача паблик рилейшнз заключается в том, чтобы создать благотворительный коммуникационный климат, необходимый управляемый резонанс, репутацию для усиления действия маркетинговых технологий.

Наиболее эффективным является внутренний PR, т. к. он направлен на поддержку и развитие организационной и корпоративной культуры, на формирование коллективных ценностей, которые принимаются каждым членом коллектива и задают ориентиры поведения, нормы общения с покупателями и коллегами.

Внутреннее информирование (внутренний PR) рассматривается как очень эффективный метод формирования и поддержки командного духа, положительного отношения сотрудников к организации, развития творческой инициативы сотрудников. Свободный обмен необходимой для работы информацией способствует установлению благоприятного психологического климата, когда для людей важны взаимопонимание и чувство общности интересов.

Кроме того, создание позитивного имиджа в глазах сотрудников влияет на имидж организации во внешнем мире, т. к. персонал является одним из каналов трансляции информации во внешнюю среду, в частности, потребителю продукции.

Таким образом, наличие мотивированных сотрудников позволит компании:

- 1) снизить затраты на управление [4]:
 - мотивированные сотрудники способны выполнять работу самостоятельно без указаний руководителя;
 - отсутствие необходимости постоянного контроля над качеством выполняемых работ;
 - сотрудники способны самостоятельно осуществлять оптимизацию различных работ;
 - уменьшение затрат на внутреннюю безопасность;
 - 2) снизить производственные затраты [5]:
 - благодаря работе персонала, имеющего четкую и правильную мотивацию, возможно сокращение брака продукции, а следовательно, снижение затрат на сырье и материалы;
 - возможно сокращение транспортных расходов в результате уменьшения затрат на доставку сырья и материалов от поставщика до складов предприятия, от заводских складов до мест потребления; уменьшения расходов на транспортировку готовой продукции;
 - произойдет увеличение объемов производства и выполняемых работ, вследствие чего произойдет и относительное уменьшение условно-постоянных расходов;
 - 3) быстрее достигнуть цели компании [6]:
 - требуется меньше времени для убеждения персонала в необходимости достижения цели, мотивированные сотрудники считают себя частью компании и цели компании – это их цели;
 - сотрудники начинают осознавать необходимость изменений и нововведений.
- Таким образом, изучена важность функционирования в организации моральной мотивации персонала, а также разработано мероприятие по совершенствованию системы моральной мотивации и, как следствие, повышению эффективности управления персоналом на предприятии.

Библиографические ссылки

1. Коротков Э. М. Менеджмент : учеб. для бакалавров. – М. : Юрайт, 2012. – 138 с.
2. Кулагин О. А. Как разработать систему стимулирования персонала. – URL: <http://www.b-seminar.ru/article/show/337.htm> (дата обращения: 03.06.2017).
3. Системы мотивации персоналом. – URL: <http://vakant.ru/article/71.html> (дата обращения: 07.03.2017).
4. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учеб.-метод пособие / под ред. А. Я. Кибанова. – М. : Проспект, 2012. – 64 с.
5. Маслова В. М. Связи с общественностью в управлении персоналом. – М. : Вузовский учебник, 2010. – 78 с.
6. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учеб.-метод пособие / под ред. А. Я. Кибанова. – М. : Проспект, 2012.

O. V. Abasheva, PhD in Economics
Y. V. Klyonov, Student
Y. S. Klyonova, Student
Kalashnikov Izhevsk State Technical University

**IMPROVEMENT OF MORAL STAFF MOTIVATION SYSTEM ON THE EXAMPLE
OF FGUP "GUSST № 8 AT SPETSSTROY OF RUSSIA"**

The article is devoted to studying of the staff labor incentive system. The essence and the main ways of motivation were considered, advantages and disadvantages of material and moral motivation were defined. Also in article the ways of staff motivation, using in FGUP "GUSST № 8" were described. For increasing manpower management productivity the special event for increasing importance of moral staff motivation in construction department was offered, his characteristic was given and need of carrying out was designate in this article. At the end of the article the overall conclusions on the carried out research, specifying on the importance and need of more detailed staff labor incentive system development, the special place in which would be exactly for moral motivation, were formulated.

Keywords: motivation; work incentives; staff; labor productivity; FGUP "GUSST № 8".