

**WAYS OF OPTIMIZATION OF PERSONNEL MOTIVATION SYSTEM**  
**Rasumov V. (Russian Federation)**  
**ПУТИ ОПТИМИЗАЦИИ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА**  
**Расумов В. Ш. (Российская Федерация)**

*Расумов Валид Шаманович / Rasumov Valid – старший преподаватель,  
кафедра экономики и управления производством,  
Чеченский государственный университет, г. Грозный*

**Abstract:** *the article details the motivation as one of the most difficult areas of managerial activity. It is also noted that the company in which the management staff has mastered this art, usually takes a leading position in the market. None of the control system will not function properly if not developed an effective system of stimulation of work. In the process of business management in practice apply a combination of different methods of motivation, with a view to improving management. Using together all three groups of methods (physical, organizational, moral and psychological) allow management to achieve high results. So, for the mobilization of workers of creative activity is not sufficient to material compensation. For best results, you need to apply the spiritual motivation.*

**Аннотация:** *в статье подробно рассматривается мотивация как одно из самых сложных направлений деятельности управленцев. Также отмечается, что компании, в которых управленческий персонал овладел этим искусством, занимают, как правило, ведущие позиции на рынке. Ни одна система управления не будет нормально функционировать, если не разработана эффективная система стимулирования труда. В процессе управления предприятием на практике применяют комбинации различных методов мотивации, с целью совершенствования управления. Использование воедино всех трех групп методов (материальные, организационные, морально-психологические) позволяют руководству достичь высоких результатов. Так, для мобилизации творческой активности работников недостаточно только материального вознаграждения. Для достижения лучших результатов необходимо применить духовную мотивацию.*

**Keywords:** *motivation, staff, promotion, qualification.*

**Ключевые слова:** *мотивация, персонал, стимулирование, квалификация.*

В современном мире каждая организация стремится к интенсивному росту, в связи с чем происходит набор нового персонала, тем самым растет изучения вопросов подбора и адаптации. Поэтому важным направлением работы кадровой службы становится удержание корпоративной культуры.

Из этого следует необходимость переходу к новой системе мотивации персонала. Основная цель совершенствования процессам мотивации персонала– обеспечение эффективности предприятия, поддержание гибкости и динамизма его развития. Реализация главной цели осуществляется путем обеспечения оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава персонала, его развития в соответствии с задачами предприятия, требованиями действующего законодательства и состоянием рынка труда в тех регионах, где расположены отделения предприятия [2, с. 14-16].

Анализ структура и качества персонала, а также показателей эффективности системы управления персоналом показал, что совершенствование мотивации персонала необходимо начать с модернизации всей системы управления персоналом предприятия.

Выделяют следующие основные направления и формы деятельности по организации управления человеческими ресурсами:

- проведения систематического анализа динамики кадровой ситуации на основе изучения социально-демографической и профессионально-квалификационной структуры кадров, прогнозирование ее изменения и планомерное совершенствование;
- для отбора, расстановки и планировании профессионального роста работников применяют научные методы изучения деловых и профессиональных качеств;
- формирование потенциального кадрового резерва всех уровней управления и его целенаправленная подготовка по индивидуальным планам;
- для продвижения по должности, изменения заработной платы, разряда и категории проводится аттестации работников и анализ ее результатов;
- разработка предложений по поддержанию необходимого квалификационного уровня работников, созданию и эффективному функционированию непрерывной системы обучения кадров;
- проведение работы по общей и профессиональной адаптации принятых сотрудников, изучение причин текучести кадров, разработка мер по стабилизации кадров;

- реализация мер по социальной защите работников, созданию благоприятных условий труда, организации отдыха и охране здоровья.

Система мотивации персонала, прежде всего, должна быть системой. Систему подкрепления стимулирования необходимо рассматривать как систему действий, направленных на то, чтобы превратить хаотическое движение коллектива в направленный поток. Первоочередная задача – найти те факторы, которые действительно важны для персонала. Необходимо выработать вполне определенные цели, задачи, выявить ценности, выяснить, кто, чем хочет заниматься, а чем нет [1, 105с.].

Система мотивации в свою очередь должна отвечать определенным требованиям:

1. она должна быть открытой и понятной для всех сотрудников. Каждый должен знать, за что он получает заработную плату, на каких основаниях ее можно поднять. Каждый сотрудник должен уметь сам рассчитать сумму, которую он должен получить за определенный период. В организации не должно возникать тайны о заработной плате, когда работникам выплачивается заработная плата в конверте, и они никогда не обсуждают ее количество между собой.

2. в системе стимулирования должен соблюдаться принцип справедливости. Не допускается за равное количество рабочих часов выплата различной суммы денежного довольствия. Несоблюдение данного принципа приведет к конфликтам в коллективе и увольнению сотрудников, которые не удовлетворены. Для человека важно чувствовать себя не ущемленным, а если это происходит, он всеми способами пытается устранить эту ситуацию.

Для снижения текучести кадров необходимо проведение мероприятий по следующим направлениям:

1. Зарплата:

Изменить систему оплаты труда путем замены окладной системы на комплекс:

- Повременно-премиальная оплата труда;
- Окладно-премиальная;
- Сдельно-премиальная оплата труда.

К должностным окладам работников предприятия установлены следующие доплаты:

- доплата за вредные и тяжелые условия труда – в размерах и порядке, предусмотренных законодательством о труде;

- доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема выполняемых работ в размере, устанавливаемом по соглашению между администрацией и работником;

- доплата за работу в вечерние и ночные часы – в размерах и порядке, предусмотренных законодательством о труде;

- доплата за сверхурочную работу;

- доплата за выходные и праздничные дни.

Также на предприятии необходимо разработать положение о премировании рабочих-сдельщиков и повременщиков, которое будет предусматривать начисление ежемесячной премии согласно основным показателям премирования [4, с. 109]. Премирование за отчетный месяц будет обеспечивать формирование переменной части заработной платы в зависимости от показателей, характеризующих результаты работы структурного подразделения, а также степени личного вклада работника. Основная задача премирования – содействие достижению запланированных производственных и экономических результатов работы всех структурных подразделений.

2. Условия работы: провести дополнительное оснащение помещений офиса и производства вентиляцией, солнцезащитными жалюзи, современной мебелью и оргтехной;

3. Руководство предприятием: разработать перечень мероприятий по укреплению доверия к руководителям (приемные дни, собеседование и т.д.); с целью улучшения отношений с непосредственным руководителем, укрепления межличностных отношений между сотрудниками наметить проведение выездных семинаров, корпоративных праздников;

4. Политика компании: разработать документ, в котором будут определены цели и приоритеты предприятия в области совершенствования работы с персоналом. Документ предназначен для сотрудников, он даст им возможность понять политику администрации по отношению к сотрудникам. В нем будут содержаться правила этикета, норм поведения, основные цели предприятия.

5. Ощущение достигнутого: для обеспечения данного результата разработать систему количественных показателей оценки работы различных подразделений. Ежемесячно руководством предприятия проводить общие собрания, на которых подводятся итоги работы различных подразделений, награждение победителей.

7. Ответственность: с целью повышения ответственности у подчиненных, обеспечения высокого удовлетворения работой разработать должностные инструкции для различных подразделений и на основе модели управления. Суть изменений заключается в придании максимальной автономии подразделениям с одновременным повышением их ответственности за выполненную работу.

По мере внедрения отдельных пунктов данной программы в практику должна проводиться оценка эффективности отдельных пунктов и их корректировка.

В качестве средства мотивации может быть использовано все, что; способствует укреплению у человека чувства самоуважения. Нельзя сказать, будто похвала, звания и грамоты удовлетворяют человека, которому нечем оплачивать свои счета, но они являются прекрасным дополнением к приличному денежному вознаграждению[3, с. 245].

Следует также соблюдать принципы.

- Не повышать слишком часто одного и того же работника; это может перестать восприниматься как стимул.

- Необходимо убедиться, что на новом месте человек будет столь же полезен.

- Необходимо знать, чего хочет сам сотрудник и соответствует ли повышение его желаниям.

- Необходимо убедиться, что сотрудник готов к повышению и понимает связанную с этим ответственность.

- Перемещение сотрудника на другую должность того же уровня может способствовать расширению его кругозора и отвечать его перспективным планам.

- Объявляя о повышении, следует его обосновать. Тогда другие сотрудники отнесутся к нему с пониманием и будут знать, что нужно делать, чтобы добиться того же.

Оценку можно проводить параллельно с обычной аттестацией или как отдельное мероприятие. Полученные результаты показывают, насколько сотрудник был успешен за истекший период времени, на что стоит обратить внимание, планируя его дальнейшую карьеру. Как правило, оценка проводится совместно непосредственным руководителем и менеджером по управлению персоналом.

Подводя итог, мы можем сделать абсолютно четкую необходимость использования как материального, так и нематериального поощрения для успеха любой бизнес-структуры. Существующие сегодня мотивационные механизмы далеко неидеальны, но они являются действительными и продолжают использоваться на практике. В частности, в целях повышения материальной мотивации следует сравнить эффективность материального стимулирования с бизнес-целями и обеспечить систему вознаграждения не для реализации конкретных задач, а для реализации общих планов. Основными недостатками методов нематериальной мотивации можно отнести подход к работникам без учета индивидуальных потребностей. Видимо, многие работодатели пока не знают важности нематериальной мотивации, но они признают важность методов, которые применяются в этом направлении.

### *Литература*

1. *Карнеги Д.* Мотивационные теории. М.: Приор, 2010. 105 с.
2. *Савин К. Н.* Сертификация услуг и персонала как основной критерий лицензирования деятельности управляющих компаний в ЖКХ // Сертификация, 2015. № 4. С. 14-16.
3. *Сорокина О. А.* Мотивация достижений успеха в становлении конкурентоспособного специалиста // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры: материалы Всерос. науч.-метод. конф. Оренбург, 2016. С. 245.
4. *Черепанов А. В.* Проблемы управления персоналом в сфере жилищно-коммунального хозяйства / Черепанов А. В., Бутузова Ю. И. // Непрерывное профессиональное образование: теория и практика: сб. ст. по материалам VII Междунар. науч.-практ. конф. преподавателей, аспирантов, магистрантов и студентов, 2016. С. 109-111.