

Шаймерденова Томирис Сериковна

thsaymerdenova@mail.ru

студентка 3 курса специальности «Менеджмент»,
ЕНУ имени Л.Н.Гумилева, Нур-Султан, Казахстан
Научный руководитель – Ж. Тажибаева

На сегодняшний день мотивация является одной из важнейших функций управления, а также эффективным инструментом экономического развития бизнеса. В условиях рыночных отношений и жесткой конкурентной среды, правильно организованный и хорошо мотивированный персонал определяет дальнейшую судьбу организации.

Сегодня, сотрудники все более заинтересованы в жизнедеятельности компании, в которой они трудятся. Для персонала играет важную роль оценка их деятельности и результативности руководством предприятия, учет их мнения при принятии решений. Для полного удовлетворения своей деятельностью, они должны чувствовать, что их действия имеют реальную ценность в деятельности компании. Когда люди недостаточно хорошо мотивированы, это проявляется в увеличении прогулов, задержках на перерывах, работники начинают большую часть рабочего времени тратить на личные дела и проблемы.

Руководитель должен разработать правильный набор стимулов для персонала, если он желает добиться наивысшей производительности и эффективности труда своих подчиненных. Следствием хорошо разработанной системы мотивации является сокращение времени на выполнение поставленных задач, а также повышение качества выполняемых работ, что в свою очередь приводит к увеличению прибыли организации.

Вопросу значимости стимулирования труда уделяли большое внимание такие ученые как Ф.Тейлор, Э.Мейо, А.Маслоу, Ф.Герцберг, А.Файоль, В.Врум. Так, по мнению Маслоу, человеческие потребности распределяются по уровням - от самых простейших к высоким. При этом стремление удовлетворить возвышенные потребности возникает только после удовлетворения низших. Фредерик Герцберг разработал теорию мотивации, которая основана на 2 факторах – гигиенических и мотивирующих. Гигиенические факторы, называемые также факторами здоровья, представляют собой факторы, которые связаны с окружающей средой, в которой происходит сама работа. Мотивирующие факторы, также называемые мотиваторами, непосредственно связаны с сущностью самой деятельности и её характером. Целью данной теории являлось выяснение причин удовлетворенности и неудовлетворенности человека деятельностью, а также выявление причин снижения и повышения производительности труда. В социальных науках понятие «стимулирование труда» означает целенаправленные действия на социальный объект, обеспечивая поддержку его определенного состояния. Также стимулирование труда определяют как способ вознаграждения работника за участие в производстве, основанное на сопоставлении эффективности труда и требований технологии [1].

На сегодняшний день в связи с изобретением и развитием новых технологий, сменой поколений и изменением ритма жизни общества, на рынке труда имеются следующие тенденции:

Мотивация «К» заменяет мотивацию «От»

Мотивация «От» свойственна поколению X, пережившее сложные социально-экономические условия и серьезные потрясения. Однако, сегодня в числе соискателей все большее число представителей, рожденных в 2000-х годах (то есть поколение Z). Именно таким представителям свойственна мотивация «К». Их больше волнует то, что они получают и чего достигнут, они четко сфокусированы на своих целях и желаниях.

Увеличение спроса на удаленную работу (особенно в условиях пандемии)

Ранее, до пандемии, спрос на удаленную работу в Казахстане сохранялся на уровне 2-3%. Однако, с введением карантинных мер данный показатель возрос в разы. В нормальных условиях, дистанционная работа дает соискателям чувство свободы и мобильности, возможность быть частью команды, но при этом не быть привязанным к своему рабочему месту. В случае работодателей – это экономия на накладных расходах, возможность искать и собирать лучших специалистов с любой точки мира и находить сотрудников для решения определенных задач. К слову, стоит отметить, что спрос на дистанционную работу также повышается за счет развития технологий управления и коммуникации.

Свободная релаксация персонала

В отличие от поколения X, для которых отказ от перевода на другую должность или переезда в другой город, был связан со страхом потери баланса и стабильности, нынешние сотрудники имеют строго противоположную тенденцию. У современных работников не наблюдается особой привязанности к рабочему месту, они положительно относятся к переездам в другой город или даже страну, а также их привлекает новая должность, новые задачи и обязанности.

Сотрудники не боятся попробовать что-то новое

Несколько лет назад, в числе соискателей были только представители поколения X, которых мотивировали такие факторы как стабильность, надежность, официальное трудоустройство. Однако, как уже было отмечено ранее, сейчас в числе соискателей превалирует число представителей поколения Z, которые не боятся изменений, легко расстаются с прежним местом работы и находят новое. У них в приоритете потребность и стремление к самовыражению и самоактуализации[2].

Сегодня, характерной чертой многих казахстанских компаний является ограниченность или же полное отсутствие современной системы мотивации эффективного труда работников. В связи с этим большинство сотрудников не стремятся проявлять инициативу и креативность на рабочем месте, а также избегают брать на себя ответственность за реализуемые на практике решения и проекты. Исключением являются некоторые отечественные компании, в которых можно встретить довольно инновационные методы стимулирования труда. К примеру, в авиационной компании «AirAstana» с недавнего времени появилась ежегодная церемония премирования наиболее продуктивных сотрудников, где они награждаются за заслуги и получают шанс стать одними из 20 лучших сотрудников, которых ждет специальный приз. Дополнительно к этому, в 2017 году компания ввела программу ежедневного признания заслуг работников. Еще один пример инновационного метода мотивации можно заметить в объединенной компании «Колёса Крыша Маркет». Организация внедрила проект Workandplay, который способствует построению единой системы нематериальной мотивации для сотрудников разных отделов. Суть заключается в том, что сотрудникам предлагается принять участие в автогонке Track2Win. Участие добровольно и безопасно. Обычная ежедневная работа превращается в соревнование по автогонкам, а сотрудники разных отделов становятся его участниками. Каждый из них «управляет» своим автомобилем. Чтобы машина перемещалась вперед, нужно выполнять ежедневную работу [3].

В нынешних условиях большинство отечественных предприятий в основном используют лишь материальное стимулирование сотрудников (выдача премий, бонусы, поощрение работников денежными выплатами и так далее). Однако, подобный метод мотивации имеет существенный недостаток – привыкание. Это связано с тем, что со временем люди начинают воспринимать премию за хорошую работу как часть своей заработной платы, это приводит к снижению заинтересованности и эффективности работы. Поэтому, в связи с этой проблемой и вышеперечисленными тенденциями, необходимо внедрить и усовершенствовать уже имеющиеся, а также активно применять на отечественных предприятиях инновационные методы мотивации персонала. Так, например, зарубежные компании мотивируют своих сотрудников хорошими условиями труда. В офисах крупных компаний как Google, Apple, Microsoft имеются специальные зоны для отдыха и снятия стресса, в которых присутствуют массажные кресла, игровые автоматы, бильярдный стол, тренажеры,

бассейн и многое другое. При разработке дизайна подобных помещений учитываются психологические особенности персонала, их привычки и желания. Сотрудникам Google разрешено 20% своего рабочего времени посвящать сторонним проектам и отдыху. Согласно статистике, благодаря данному дозволению, работники становятся более воодушевленными, креативными, лояльными и работоспособными.

Следующий эффективный метод – управление карьерой. Его суть заключается в том, что у сотрудников есть возможность карьерного роста не только вверх по служебной лестнице, но из одного подразделения в другое путем обновления и получения необходимых компетенций. Инновационный подход к мотивации персонала через управление карьерой сотрудников компании в условиях «экономики знаний» помогает работникам самим управлять своей карьерой, что повысит их уровень заинтересованности в работе.

Инновационный подход мотивации персонала через интеграцию в корпоративную культуру. Традиционный подход мотивации через корпоративную культуру не предусматривал целенаправленного формирования и управления корпоративной культурой в целом. Инновационный подход же предполагает формирование идей, взглядов, основополагающих ценностей, которые разделяются членами организации. Данный способ мотивации предполагает пересмотр корпоративной культуры. То есть создание особой ежегодной или даже ежемесячной премии для сотрудников. Компания Nayada использует в качестве нестандартных методов мотивации неожиданную похвалу. Действуя по принципу «Каждый работник достоин своей номинации», руководство Nayada придумывает почетные титулы: «Самый быстрый продавец», «Виртуоз компании», «Душа офиса», «Новатор». Это лишь часть номинаций, которых были удостоены работники компании за текущий год. Выбирают награждаемого всем коллективом. Результаты голосования публикуются в корпоративной газете, а победитель получает приз. Номинант вправе выбрать свою награду из перечня предложенных. Например, ужин в ресторане, посещение СПА-салона или шопинг в магазинах-партнерах. Также данный подход предусматривает мотивацию персонала через возможность принимать участие в разработке стратегических и операционных целей отдела и компании в целом.

Одним из распространенных за рубежом способов мотивации является премирование временем и временным свободным графиком посещения. То есть за выдающуюся работу можно наградить сотрудника внеплановыми выходными днями или дать лучшим сотрудникам возможность на некоторое время самим распланировать свой рабочий график.

Следующий распространенный метод стимулирования персонала применяется в таких корпорациях как Apple и TheWaltDisney. Руководители этих компаний решили повысить мотивацию своих сотрудников с помощью креативных названий должностей. К примеру, Стив Джобс изменил название должности «офисного консультанта» на «гений». А Артемий Лебедев (российский предприниматель) повысил статус обычного администратора, переименовав его в «хозяина кафе». Подобный подход помог компаниям снизить «текучку кадров» и поспособствовал улучшению эмоционального состояния работников [4].

Применяя вышеперечисленные инновационные методы мотивации в отечественных компаниях, можно не только повысить производительность персонала в несколько раз, но также увеличить количество лояльных сотрудников, стимулировать и развить креативный потенциал и инициативность работников, что в свою очередь благоприятно скажется на результативности компании и экономики страны в целом.

Список использованных источников

1. Мескон М. Основы менеджмента /Альберт М., Хедоури Ф. М.: Вильямс 2006. – 492с.
2. Онлайн сообщество менеджеров: <https://www.e-xecutive.ru/> (30.03.21)
3. Стоялова Л. Статья: Тренды HR-брендинга в Казахстане: <https://nursultan.hh.kz/article/17277> (30.03.21)
4. Учебное онлайн пособие «СерчИнформ»: <https://searchinform.ru/> (30.03.21)