

Оразбаева Н.А., Андреева О.А.

Карагандинский государственный университет им. Е.А.Букетова, Казахстан

Мотивация персонала как средство повышения качества на предприятии

В последнее время в мире бизнеса и управления большой акцент уделяется управлению персоналом и такой её составной частью как мотивация. В развитых странах управление персоналом и основы мотивации на предприятии притягивает особое внимание всех подразделений, которые влияют на качество выпускаемой продукции или предоставляемой услуги. Управление персоналом – комплекс мероприятий, осуществляемых на предприятии для гармонизации интересов предприятия и персонала с целью создания условий для постоянного роста эффективности предприятия и улучшения условий труда, совершенствования членов коллектива предприятия [1].

Мотивация персонала – один из способов повышения производительности труда. Мотивация труда персонала является ключевым направлением кадровой политики любого предприятия, но она должна осуществляться в соответствии со стратегическими целями организации, особенностями корпоративной культуры, долгосрочными планами развития предприятия [2].

Выделяют несколько видов мотивации персонала [3]:

I. Материальная мотивация – все, что включает в себя финансовую составляющую. Все методы материальной мотивации можно разделить на два больших блока [4]:

1. Система поощрений – это оплата труда, всевозможные надбавки, премии, бонусы. При использовании системы поощрений каждый сотрудник знает, что чем больше и качественнее он работает, тем большее вознаграждение

он получит, следовательно, работник старается выполнить своё задание качественно и в как можно большем объеме.

2. Система штрафов – это метод мотивации, противоположный предыдущему. В данном случае работники, которые выполняли свои обязанности не очень хорошо или допустили какое-либо серьёзное нарушение, наказываются штрафом, что стимулирует работать их лучше.

II. Нематериальная мотивация – все, от чего не зависит финансовая сторона, но служит мотивом для качественной и продуктивной работы [5].

Рассмотрим наиболее эффективные методы нематериальной мотивации.

1. Карьерный рост. Каждый сотрудник знает, что если он будет добросовестно и ответственно относиться к своей работе, то ему непременно предложат повышение в должности.

2. Благоприятный климат в коллективе. Каждый сотрудник понимает, что дружный и сплоченный рабочий коллектив – это залог качественного выполнения работы, и, наоборот, разрозненный и конфликтный коллектив и климат, соответствующий данному коллективу, всегда выбивает из рабочего ритма.

3. Официальное трудоустройство и социальный пакет. Для каждого человека, который заинтересован в нахождении работы, немаловажно официальное трудоустройство, соблюдение трудового законодательства (нормированный рабочий день, отпуск и т.д.) и социальный пакет (обучение за счет компании, бесплатное питание, организация досуга, бесплатный проезд и др.).

4. Культурные и спортивные мероприятия в коллективе. Организация корпоративных праздников, коллективных посещений различных концертов, спортивных соревнований и т.д. – это необходимые мероприятия, которые способствуют становлению благоприятного климата в коллективе, а также позволяют сотруднику компании хорошо расслабиться и отдохнуть.

5. Имидж компании. Работа в большой и популярной компании, с узнаваемым именем – это всегда престижно, поэтому это также является

хорошей нематериальной мотивацией.

6. Обучение за счет компании. Многие компании в современном мире стремятся обучить своих сотрудников методам работы именно в данной компании, дать возможность научиться чему-то новому, повысить свою профессиональную квалификацию – это также является отличной нематериальной мотивацией.

7. Личная и публичная похвала руководителя. Данный метод мотивации очень действенен и им не стоит пренебрегать.

С каждым годом спектр нематериальной мотивации расширяется и становится более разнообразным. Сейчас не редки случаи, когда компании предоставляют своим сотрудникам помощь в поиске жилья, оплату части арендной платы за жилье, абонементы в тренажерные залы, фитнес-клубы и бассейны. Конечно, каждый руководитель должен выбирать нематериальные методы мотивации персонала, подходящие к направленности его бизнеса, к контингенту его персонала и т.д.

Таким образом, правильно подобранные методы как материальной, так и нематериальной мотивации позволят добиться максимальной отдачи и лояльности сотрудников компании, а также управление персоналом и основы мотивации в системе менеджмента качества является одним из важнейших средств конкурентной борьбы, завоевания и удержания позиций на рынке.

Литература:

1. Цветаев В.М. Управление персоналом. – СПб.: Питер, 2002. – 563 с.
2. Власова Е. Система мотивации: как привлечь и удержать // Управление персоналом. – №8. – 2010. – С. 19-25.
3. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности. – М.: Инфра-М, 2008. – 463 с.
4. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. – М.: Инфра-М, 2009. – 446 с.
5. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. – М.: Инфра-М, 2009. – 528 с.