

*Буянкина Ольга Владимировна, студент,
ФГБОУ ВО «МГУ им. Н.П. Огарёва, г. Саранск*

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Аннотация: На сегодняшний день в рамках стратегической линии развития организации важным является выявление системы мотивации и стимулирования работников к выполнению профессиональных обязанностей. Стиль руководства, система ценностей и смысловые установки требуют своего изучения в научной плоскости. Нарастающая конкуренция между организациями не прощает ошибок в управлении, которые способствуют снижению мотивации.

Ключевые слова: мотивация, системы мотивации, формы мотивации, персонал.

Abstract: Today, within the framework of the strategic line of development of the organization, it is important to identify a system of motivation and stimulation of employees to perform professional duties. Leadership style, value system and semantic attitudes require their study in the scientific plane. The growing competition between organizations does not forgive mistakes in management, which contribute to a decrease in motivation.

Keywords: motivation, motivation systems, forms of motivation, personnel.

Современные реалии российского общества предполагают разные подходы к построению системы мотивации персонала. В рамках научного рассмотрения следует учитывать тип организации и формы социальных взаимодействий, которые в них сложились. Сами модели в рамках системы мотивации принято делить, исходя из места их происхождения и применения.

Научное учреждение отличается специфическим субъектным составом, основой которого будут представители научного сообщества, занимающиеся научно-практической деятельностью. Среди современных моделей наибольшую популярность получили несколько моделей формирования системы мотивации у персонала.

Одной из эффективных моделей в рамках научного учреждения можно считать балльную модель. Сущность указанной модели заключается в использовании баллов, т.е. системы оценивания в рамках четко определенной шкалы. Научный сотрудник, который набирает по итогам трудовой деятельности за месяц определенное количество баллов, получает материальное и

нематериальное поощрение. При балльной оценке изучаются способности персонала, а также социально-психологические качества, такие как трудолюбие, стремление работать в команде, а также дисциплинированность. По итогам работы, в рамках полученных данных выплачивается заработная плата и сопутствующие бонусы [1, с. 31].

Определенным антиподом представленной системы является японская модель мотивации. Она направлена на формирование корпоративных ценностей, организацию работы в коллективе. Особенностью данной модели будет коллективный характер действий, от эффективности которого зависит развитие организации. В рамках научного учреждения подобная система может принести определенные бонусы для организации, поскольку коллективность и сплоченность способствуют достижению общих целей, процветанию организации. Индивидуализм в рамках научного учреждения может способствовать негативным явлениям, таким как срыв сроков выполнения тематического плана, либо предоставления сырого, невычитанного материала. Для достижения поставленных целей есть эффективные методики оценки коллективной работы, анализ деятельности коллектива [2, с. 176].

Важную роль в представленной модели играет преданность сотрудников научной организации, научной деятельности. Осознание значимости своего труда для ученого является важным стимулом выполнения возложенных обязанностей. Научный сотрудник искренне верит в то, что он важен для организации и от его непосредственной деятельности зависит выполнение планово-тематических задач. Для того, чтобы снизить отток работников из организации должна быть продумана система стимулов, где за основу берется стаж работы в учреждении научной направленности. Дополнительно можно предусмотреть систему дополнительного денежного стимулирования для научных сотрудников, чтобы обеспечить дополнительную мотивацию работать и выполнять возложенные обязанности.

Среди основных задач мотивации персонала научного учреждения выделим сохранение сотрудников, привлечение нового персонала,

эффективность управления, контроль за издержками, а также стимулирование производительности (рисунок 1) [3, с. 5].



Рисунок 1 – Задачи мотивации персонала научного учреждения

Для построения системы мотивации персонала в рамках научного учреждения необходимо использовать внутренне и внешнее побуждение. Внутреннее побуждение сотрудника будет представлять собой действие самого работника по выполнению научных задач. Внешнее побуждение будет характеризоваться, как способность удовлетворять собственные потребности. В результате синтеза внутреннего и внешнего побуждения происходит удовлетворение потребностей (частичное, полное), либо отсутствие результата (рисунок 2) [4, с. 101].



Рисунок 2 – Мотивация за счет побуждения

В процессе организации мотивации есть определенные этапы стимулирования, которые способны влиять на конечный результат научного учреждения:

- формирование целей и задач научной организации, т.е. утверждение тематических показателей;
- использование индикаторов личного вклада научного работника;
- формирование тарифной сетки;
- использование механизмов по построению системы мотивации персонала;
- установление взаимной зависимости вознаграждения и выполненной работы [5, с. 42].

В обобщенном виде, практика мотивации сотрудников содержит в себе несколько этапов:

- на первом этапе оценивается система мотивации персонала, которая сложилась в организации на момент мониторинга. Для этого проводится

анкетный опрос работников с целью выявления материальных и нематериальных аспектов стимулирования, которые сложились в организации;

– на втором этапе заполненные анкеты передается специалистам, которые должны будут провести оценку текущего состояния организации и мотивации персонала;

– на третьем этапе происходит обработка анкет и высчитывается средний балл по заранее определенным факторам и индикаторам;

– на четвертом этапе анализируются полученные эмпирические данные, и выявляется эффективность работы системы мотивации. Особое внимание при этом уделяется факторам, по которым получен самый низкий результат;

– на пятом этапе руководству организации готовится отчет, согласно которому формируются рекомендации по исправлению ситуации.

Достаточно часто система мотивации в научной организации перестает работать, поскольку работодатель перестает интересоваться стимулами работников к трудовой деятельности. В таком случае теряется обратная связь с сотрудником, которого не устраивает текущее положение дел. В подобной ситуации проведение анкетирования или интервьюирования позволяет выявить сложившиеся проблемы и предложить пути их решения. Адекватный подход позволяет вовремя увидеть проблему и оперативно ее решить. Эффективность работы будет увеличена, а научные сотрудники будут с большей отдачей выполнять должностные обязанности.

Таким образом, на сегодняшний день существуют различные формы мотивации персонала в научной организации, которые стимулируют максимальную отдачу научных сотрудников и эффективность работы учреждения. При этом, среди основных задач мотивации персонала научного учреждения выделим сохранение сотрудников, привлечение нового персонала, эффективность управления, контроль за издержками, а также стимулирование производительности.

Библиографический список:

1. Фрайлингер К. Управление измерениями в организации / К. Фрайлингер, И. Фишер. – М.: Книгописная палата, 2002. – 264 с. – ISBN 978-5-91290-196-6. – Текст: непосредственный.
2. Наумов Г. В. Система управления в компании: как создать и как развивать / Г. В. Наумов. – Текст: непосредственный //Стратегический менеджмент. – 2015. – № 2. – С. 176–182.
3. Мельников В. Н. Управление организацией: учебное пособие для студентов вузов / В. Н. Мельников. – М.: КНОРУС, 2014. – 240 с. – ISBN 5-7838-0427-4. – Текст: непосредственный.
4. Авдеев В. В. Управление персоналом: технология формирования команды: учебное пособие / В. В. Авдеев. – М.: Финансы и статистика, 2014 – 345 с. – ISBN 5-8297-0081-6. – Текст: непосредственный.
5. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом организации. Учебник / А. Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 304 с. – ISBN 978-5-91290-196-3. – Текст: непосредственный.