

Современные технологии мотивации управленческого персонала

*Вагин Д.Ю., к.соц.н., доцент
кафедры инновационных технологий менеджмента*

e-mail: 403485@mail.ru

*Яшкова Е.В., к.п.н., доцент
кафедры инновационных технологий менеджмента*

e-mail: elenay2@yandex.ru

*Ежова А.И., студент
e-mail: ezhovaalena@mail.ru*

*Колотова Д.А., студент
e-mail: KolDara@mail.ru*

*ФГБОУ ВО Нижегородский государственный
педагогический университет им. К. Минина.*

Аннотация: В статье представлены современные подходы к мотивации менеджеров компании, рассматриваются основные подходы, а так же накопленный опыт в сфере управления. Основное внимание уделяется не только материальному стимулированию, но и моральному.

Ключевые слова: мотивация, менеджеры, управление организацией, стратегия.

В условиях современного рынка и высокой конкуренции организациям приходится активизировать усилия для достижения поставленных целей. Для этого необходима эффективная работа персонала организации, в том числе и менеджеров. Менеджеры являются ключевыми членами организации, так как их основными задачами является осуществление управленческой деятельности и решение управленческих задач. От эффективной работы менеджеров напрямую зависит успешная работа организации и персонала, а также и уровень продаж. Поэтому большое внимание в современных компаниях уделяется мотивации управленческого персонала.

Мотивация – активизация работников, побуждение их эффективно работать ради достижения целей организации с помощью экономического и морального стимулирования и создание условий для развития творческого потенциала работников [4, с. 8]. Основной задачей руководителя в вопросе мотивации является то, что он должен дать менеджерам возможность удовлетворить их основные потребности в обмен на качественную и эффективную работу. Чаще всего работники используют до 20% своих возможностей. В полную же силу менеджеры начинают работать лишь тогда, когда их труд вознагражден должным образом.

Низкая мотивация менеджеров может привести к множеству негативных последствий:

1. ухудшению положения компании на рынке;

2. снижению качества производимого товара или услуги;
3. снижению производительности труда.

Существует множество теорий мотивации. Содержательные теории (теория иерархии потребностей по Абрахаму Маслоу; теория мотивации Клейтона Альдерфера; теория X и Y по Мак-Грегору; двухфакторная теория Фредерика Герцберга; теория Д. Мак-Клелланда и Д. Аткинсона) основываются на исследовании потребностей людей, их суть заключается в том, что человека мотивируют лишь его внутренние потребности. Процессуальные же теории (теория постановки целей; теория справедливости С. Адамса; теория ожиданий – модель мотивации по В. Вруму; модель характеристик работы; модель обработки социальной информации) говорят о том, что эффективность работы человека зависит от целого ряда факторов, таких как потребности, способности человека, индивидуальные особенности, личные цели, ожидаемое вознаграждение. Они рассматривают то, как человек прикладывает свои усилия для достижения поставленных целей, и какой тип поведения при этом выбирает.

Исходя из представленных теорий, можно определить основные направления, которых должен придерживаться руководитель, мотивируя своих менеджеров:

1. материальное стимулирование, материальное вознаграждение за труд;
2. моральное стимулирование к труду;
3. создание условий, при которых интерес к труду возрастет (например, эстетичность трудового места);
4. демонстрация значимости работы, которую выполняет менеджер;
5. демонстрация возможности личностного роста;
6. гарантия занятости.

Материальное стимулирование является одним из часто используемых способов мотивации менеджеров. Кроме этого, одним из наиболее часто используемых способов вознаграждения, как в России, так и в зарубежных странах, является социальный пакет. Он представляет собой услуги, оплату которых берет на себя руководитель. Социальный пакет может включать в себя возможность пользоваться служебным транспортом, оплату питания, путевки в оздоровительные детские лагеря, добровольное медицинское страхование и так далее. Согласно исследованиям аналитического центра НАФИ за 2018 год каждый третий (32% опрошенных) считает социальный пакет наиболее привлекательным способом вознаграждения.

Также, говоря о материальном стимулировании, следует отметить, что руководители многих организаций часто используют различные бонусы, премии, выплаты за определенные заслуги в качестве вознаграждения сотрудников. Исследования аналитического центра НАФИ за 2018 год показали, что две трети россиян (63%) считают, что премии и бонусы являются наиболее привлекательным способом вознаграждения за хорошую работу.

Повышение заработной платы многие руководители считают одним из основных способов мотивации менеджеров. Заработок работника

определяется его особыми навыками, квалификацией, личными достижениями в производстве, выполнением плановой и внеплановой деятельности. Большинство работников ежегодно ожидают так называемую «тринадцатую зарплату». Она складывается из суммы дохода предприятия по итогам года и начисляется в конце года под новогодние праздники в виде поощрения. По итогам исследования НАФИ за 2018 год 44% россиян считают «тринадцатую зарплату» наилучшей формой вознаграждения за труд.

Многие руководители считают денежное вознаграждение наиболее эффективным и простым способом мотивации менеджеров. Однако существует ряд недостатков материального стимулирования. Так, например, постоянное денежное вознаграждение вызывает привыкание у работников, в результате чего эффективность их работы падает. Постоянное повышение уровня заработной платы не способствует росту производительности труда. В таком случае руководителю приходится искать новые способы мотивации менеджеров.

Другим способом мотивации является моральное стимулирование, данное направление недооценено современными руководителями российских организаций, но в европейских, американских, азиатских компаниях, данное направление является основным. Для любого менеджера очень важно общественное признание. Чаще всего работник испытывает значительное моральное удовлетворение, когда его работу отмечают в присутствии других членов коллектива. Поощрять за хорошую работу можно путем вручения грамот, знаков отличия, вымпелов и тому подобное. Руководителю также стоит помнить о том, как важно для менеджеров знать, что будет с ним дальше в данной организации: нужна перспектива карьерного роста, гарантия занятости, возможно более перспективная работа. Особенно это важно для начинающих работников.

Конечно же, стоит отметить, что для амбициозного работника важна возможность проявить свой потенциал. Это позволяют сделать особые, индивидуальные задания, которые не всем под силу и, для выполнения которых, нужны специальные знания и умения. Также индивидуальный сайт в Интернете позволяет раскрыть менеджера как творческую личность и хорошего специалиста.

Следует учесть, что улучшение условий труда также благоприятно влияет на эффективную работу менеджеров и их мотивацию. Существует мнение, что поддержание порядка на рабочем месте позволяет человеку чувствовать себя комфортно. Уютная и спокойная обстановка должна быть не только на рабочем месте, но и во всем офисе. Менеджеры, как и все работники организации, имеют право на обеденный перерыв, поэтому для мотивации персонала важна комфортная зона отдыха, способствующая восстановлению сил. Как следствие, это приводит к лучшей работе появлению новых идей, что так важно для успешной работы менеджера.

Многим работникам невыгодно уходить в отпуск, вместо него они предпочитают денежные компенсации. А большая часть тех, кто все-таки выходит в отпуск, остаются дома. Но каждому человеку необходим

полноценный отдых, он оказывает положительное воздействие на производительность труда, помогает восстанавливаться. Для этого многие организации практикуют выплату компенсаций за проведенное время в домах отдыха, санаториях, оздоровительных лагерях. Чтобы получить деньги, работнику следует представить доказательство своих трат (например, билет, путевку, проездной документ). По данным опроса Всероссийского центра общественного мнения за 2018 45% россиян из числа опрошенных никуда не поедут и проведут свой отпуск дома. При этом 15% опрошенных собираются работать без отдыха.

Для организации важно единство команды. Добиться единства можно многими способами, например, с помощью корпоративных мероприятий, общей поездки за город, совместного участия в конкурсах и многое другое.

Мотивировать менеджера можно предоставив ему больше свободы и самостоятельности в решении некоторых вопросов. Это повысит его уровень ответственности, так как руководитель продемонстрирует свое доверие работнику.

Одним из важных способов мотивации и создания продуктивных условий труда – является удаленный способ работы, сотрудники ценят, что руководители позволяют им работать дома, а не в офисе, это важно, когда у сотрудников имеются определенные семейные обстоятельства. Важным является и то, что работник в таком случае может трудиться в комфортных для него условиях.

Одним из современных способов управления – это определение целей организации по системе SMART, которые разделяются большинством коллектива. Несомненно, для менеджера важно участие в деятельности организации: он должен знать цели, стратегию и тактику их достижения. Так он получает большую возможность для вовлечения в работу организации, обратную связь о своих результатах и, конечно же, способ отличиться. Поэтому цель организации должна быть четко сформулированной и достижимой.

Подводя итог, стоит заметить, что для эффективности системы вознаграждения, следует опираться не только на материальную мотивацию, но и на моральную. Не стоит недооценивать моральную мотивацию – перспективы, гарантии, отдых, спокойствие и так далее. Мотивация должна состоять из материальной и нематериальной и опираться на потребности коллектива. Именно комплекс из материальных и моральных мотиваций способен удовлетворять сотрудник организации. Мотивации должны состоять из этого комплекса вознаграждений и опираться на коллектив.

Список использованной литературы:

1. Арутюнова Д.В. Стратегический менеджмент: Учебное пособие. – Таганрог: Изд-во ТТИ ЮФУ, 2010. – 122 с.
2. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 524 с.

3. Мотивация персонала в современной организации: Учебное пособие / Под общ. ред. С. Ю. Трапицына. – СПб.: ООО «Книжный Дом», 2007. – 240 с.

4. Цыренова А.А. Менеджмент: Учебно-методическое пособие – Улан-Удэ: Издательство ВСГТУ, 2006. – с.114

Контактный телефон +79159471050