

ОСОБЕННОСТИ ПОВЫШЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ И КОЛЛЕКТИВНОЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

С.В. Федечкин, магистрант

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева
(Россия, г. Самара)

DOI:10.24412/2500-1000-2022-8-3-199-201

Аннотация. В статье автор рассматривает понятие и методы мотивации персонала, значение и роль мотивации персонала для современных организаций и предприятий, роль и значение интересов и потребностей персонала при внедрении различных механизмов мотивации, ее влияние на результаты деятельности сотрудников компании, а также особенности индивидуальной и коллективной мотивации, способы повышения каждого из указанных видов мотивации, помимо этого автор отдельно рассматривает способы мотивации персонала, которые могут в наибольшей степени сказаться на ее повышении и улучшении основных показателей детальности кадров и всего предприятия.

Ключевые слова: персонал, кадры, стимулирование, премирование, индивидуальная мотивация, коллективная мотивация.

Эффективная работа персонала очень важна для любого предприятия.

Как справедливо отмечает Ю.А. Мамедова, эффективная организация труда сотрудников – это одна из важнейших задач современных организаций и предприятий [2, с. 51].

От того насколько качественно сотрудники выполняют свою работу зависит их успех, уровень прибыли, конкурентоспособность. Но, если сотрудник не заинтересован в работе и не удовлетворен теми условиями, которые создал работодатель: размер заработной платы, условия труда, атмосфера в коллективе, возможность карьерного роста и иные факторы, то он не будет стремиться повышать показатели в работе, выполняя исключительно установленный трудовым договором минимальный норматив своей работы.

По этой причине, в управлении персоналом особое место отведено такой категории как мотивация персонала.

В научной литературе можно найти множество различных определений понятия мотивация персонала. Среди них наиболее интересными являются следующие:

С точки зрения управления организацией более удачным и является определение мотивации персонала, которое дал

М. Мескон: «Мотивация – это процесс пробуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации» [3, с. 154].

М.А. Иващенко отмечает, что «мотивация персонала – это некоторый набор инструментов, который создается с целью улучшения трудоспособности работников, привлечения квалифицированных специалистов и их сохранение» [1, с. 101].

Безусловно, все представленные определения достаточно четко характеризуют понятие мотивации персонала, но представляется необходимым разработать более полное определение мотивации персонала, которое отражало бы его цели, функции и предназначение.

Мотивация персонала – это один из способов повышения производительности труда, выражающийся в предоставлении определенных стимулов сотрудникам организации или предприятия или организации, способных удовлетворить их потребности и повлиять на поведение, побудив к решению целей и задач предприятия или организации, в которых сотрудники осуществляют трудовую деятельность. Это могут быть экономические, технические, психологические, физиологические потребности сотрудников.

Мотивация персонала может быть индивидуальной или коллективной. Индивидуальная мотивация направлена на конкретного работника, удовлетворение его потребностей в рамках трудовой деятельности, при этом они сопоставляются с

возможностями организации или предприятия.

При коллективной или групповой мотивации воздействие оказывается на весь коллектив в целом и на отдельные группы, например, на различные отделы, управления, подразделения организации.

Таблица 1. Интересы сотрудников при индивидуальной и коллективной мотивации персонала

Индивидуальная мотивация	Коллективная мотивация
1. Самовыражение	1. Достижение общей цели
2. Статус, престиж	2. Конкуренция, гордость за коллектив
3. Социальные связи	3. Солидарность
4. Безопасность	4. Образование коллектива
5. Физиологические потребности	5. Совпадение интересов

В связи с различиями интересов (потребностей), методы воздействия на сотрудников при индивидуальной и коллективной мотивации могут различаться.

В первую очередь, независимо от вида мотивации (индивидуальной или коллективной) руководству организации необходимо провести анализ основных потребностей персонала и оценить степень их удовлетворенности.

Для оценки может быть проведен опрос или анкетирование, в котором перед респондентами будут поставлена задача, расположить в порядке возрастания основные потребности и оценить, насколько они удовлетворены за время работы в организации. Представляется, что такое исследование может проводиться раз в год.

Таким образом, работодатель будет понимать, какие потребности важны для сотрудников, и, какие из них необходимо удовлетворить в большей степени.

После проведения такого анализа, могут быть избраны способы повышения мотивации персонала. В настоящее время их множество – материальные поощрения (премии, путевки в места отдыха, сертификаты на различные процедуры, походы в магазины и др.) и нематериальные (поощрения от руководства, грамоты и похвальные письма, возможность карьерного роста, испытательный срок при поступлении на работу). Они могут применяться как при индивидуальной, так и при коллективной мотивации персонала.

Весьма интересной представляется модель система поощрения персонала flexible benefits или «Кафетерий». Она применима как в рамках индивидуальной, так и в рамках коллективной мотивации персоналом. Ее суть заключается в том, что работодатель задает определенные критерии, за выполнение которых сотрудник (при индивидуальной мотивации) или отдел или иное структурное подразделение организации (при коллективной мотивации) на протяжении определенного времени копят баллы, которые по итогу установленного срока они могут обменять на поощрения от руководства, перечень которых оно составляет и знакомит с ними самих сотрудников.

Руководство, в рамках использования данной системы должно разработать два перечня. Первый должен содержать критерии, размер вознаграждения за их выполнение и порядок и периодичность начисления баллов. Во втором перечне необходимо отразить возможные варианты вознаграждений и их стоимость, выраженную в баллах.

Чтобы сотрудники не теряли интерес, каждый месяц им необходимо предоставлять информацию о начисленных баллах. Представляется, что лучше всего рассылать данную информацию каждому из сотрудников на электронную почту. Представляется, что положительная черта данной модели мотивации персонала заключается в том, что сотрудники постоянно

участвуют в жизни организации, в отличие от кратковременных мер стимулирования, когда интерес сотрудника достаточно быстро угасает.

Таким образом, резюмируя вышеизложенное, можно сделать вывод, что мотивация персонала – важнейший элемент кадровой политики, позволяющий повысить интерес сотрудников к осуществляемой работе, как в части объемов, так и качества работы, а также она позволяет объединить коллектив (при коллективной, групповой мотивации), повысить уровень корпоративной культуры.

К сожалению, многие современные организации предпочитают полноценной мотивации персонала использование кратковременных мер стимулирования, которые не способны добиться такого эффекта как обдуманная система мотивации персонала, основанная на анализе потребностей сотрудников и степени их удовлетворенности. По этой причине, использование методов мотивации персонала являются необходимой частью процесса управления персоналом любой российской организации или предприятия.

Библиографический список

1. Иващенко М.А. Понятие и сущность мотивации персонала // Современные научные исследования и инновации. – 2018. – №6. – С. 101-105.
2. Мамедова Ю.А. Мотивация персонала, как функция управления современной организации // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2018. – № 1. – С. 51-56.
3. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента (Management). – М.: Изд-во: Дело, 1997. – 704 с.

FEATURES OF INCREASING INDIVIDUAL AND COLLECTIVE MOTIVATION OF STAFF

S.V. Fedichkin, *Graduate Student*

**Samara National Research University named after Academician S.P. Korolev
(Russia, Samara)**

Abstract. *In the article, the author examines the concept and methods of personnel motivation, the importance and role of personnel motivation for modern organizations and enterprises, the role and importance of personnel interests and needs in the implementation of various motivation mechanisms, its impact on the results of the company's employees, as well as the features of individual and collective motivation, ways to increase each of these types of motivation, in addition the author separately considers ways to motivate staff, which can have the greatest impact on its improvement and improvement of the main indicators of the detail of personnel and the entire enterprise.*

Keywords: *personnel, personnel, incentives, bonuses, individual motivation, collective motivation.*