

Мотивационные ключи к персоналу: построение эффективной системы материального и морального стимулирования

Motivational Keys to Personnel: Building an Effective System of Material and Moral Incentives (DOI: 10.34773/EU.2021.5.13)

Г. ГАБИДУЛЛИНА, Э. ФАЙЗУЛЛИН,
К. ХУСНУТДИНОВА

Габидуллина Гульнара Рафаэлевна, канд. соц. наук, доцент кафедры социологии труда и экономики предпринимательства Института экономики, финансов и бизнеса Башкирского государственного университета (ИНЭФБ БашГУ). E-mail: ggr-nauka@mail.ru

Файзуллин Эдуард Маратович, магистрант кафедры социологии труда и экономики предпринимательства ИНЭФБ БашГУ. E-mail: faizullin_eduard@mail.ru

Хуснутдинова Карина Салиховна, магистрант кафедры социологии труда и экономики предпринимательства ИНЭФБ БашГУ. E-mail: karina.2006@list.ru

В статье представлено исследование изучения влияния финансовых и моральных стимулов на эффективность работы сотрудников. Приведены основные факторы, влияющие на производительность труда персонала через систему материального и морального стимулирования.

Ключевые слова: мотивация персонала, производительность труда, стимулы, организационная эффективность, удовлетворенность трудом.

The article presents a study of the influence of financial and moral incentives on the efficiency of employees. The main factors affecting the productivity of personnel through the system of material and moral incentives are given.

Key words: staff motivation, labor productivity, incentives, organizational efficiency, job satisfaction.

Основные положения

Актуальность рассмотрения данной проблемы для многих организаций обусловлена тем, что стимулирование сотрудников играет действенную роль в поддержании уровня институциональной производительности. Наличие программы финансового и морального стимулирования в долгосрочной перспективе должно способствовать повышению эффективности деятельности организаций.

Введение

Эффективную систему мотивации персонала необходимо рассматривать как систему комплексного воздействия внешних и внутренних факторов на сотрудников для достижения целей предприятия. Актуальность и современность данной работы обусловлена тем, что мотивационные ключи к персоналу рассматриваются через типы мотивационных потребностей.

Цель данной статьи заключается в рассмотрении основных мотивационных ключей к персоналу, влияющих на производительность труда.

Методы

В статье применен комплексный подход, который включает анализ теоретико-методологических основ системы мотивации трудовой деятельности персонала, содержательный анализ мотивации персонала в организации, деятельностный подход к анализу собственной мотивации.

Результаты

Изучением проблем мотивации в российской науке занимались такие ученые, как Е.П. Ильин, А.Я. Кибанов, В.А. Ядов, В.Г. Асеев, А.Н. Леонтьев, П.М. Якобсон, А.П. Егоршин, Н.С. Пряжников, С.А. Шапиро и другие. Из зарубежных авторов следует отметить Дж. Аткинсона,

основателя концепции трудовой мотивации, С. Грофа, А. Маслоу, создавшего пирамиду потребностей, Д. Мак-Клелланда, развивавшего теорию потребности достижений, и других.

Рассмотренные в статье стимулы мотивации имеют опору на работы М. Лоузи, Я. Романенко, Е. Чумак.

Обсуждение

Финансовые стимулы могут означать суммы, выплачиваемые сотрудникам либо единовременно, либо ежемесячно, либо в любой другой форме, которые служат дополнительным доходом для сотрудника. Это самая старая форма стимулов, которая позволяет сотруднику почувствовать немедленную отдачу от своих усилий по достижению организационной цели. М. Лоузи [5, 763] определил финансовые стимулы как набор, который может удовлетворить основные человеческие потребности, побудить сотрудников делать все возможное и повысить уровень их компетенций, например, за счет своевременной выплаты заработной платы, бонусов, надбавок, участия в прибыли и вознаграждений.

Исследователи определили финансовые стимулы как любую форму оплаты, связанную с увеличением или улучшением производительности, благодаря чему работник зарабатывает больше в процессе производства [3]. В то время как количественное или качественное падение производства лишает работника возможности зарабатывать частичные или полные стимулы, финансовые стимулы позволяют поднять производительность, поощряя сотрудника к тому, чтобы вести себя желаемым и предписанным образом для достижения организационной цели. Таким образом, финансовые стимулы являются важным фактором повышения заинтересованности сотрудников в результатах работы. Следует отметить, что низкая оплата, не соответствующая трудовым усилиям работника, может привести к снижению эффективности его труда.

Преимуществом финансовых стимулов для организации может стать быстрое и немедленное воздействие, которое побуждает сотрудников выполнять свою работу в полной мере, обеспечивает увеличение производительности и увеличение доходов. Сотрудники получают многочисленные психологические и социальные преимущества в результате повышения покупательной способности для удовлетворения своей потребности в товарах и услугах [3].

Недостатком финансовых стимулов является то, что они могут подтолкнуть сотрудника к чрезмерно тяжелой работе; в будущем это может повлиять на его физическое и психическое состояние, стать причиной социальных и гуманитарных проблем, особенно если не был учтен возраст сотрудника или состояние его здоровья. Финансовые стимулы не могут применяться для ряда видов деятельности, которые основаны не на количестве продукции, а на предоставлении услуг, таких как бизнес-услуги, надзор, безопасность, судебная система и научные исследования. Влияние финансовых стимулов может быть ограничено удовлетворением биологических и основных потребностей сотрудников, их эффективность может снижаться после достижения предела потребностей. Как результат, сотрудники не желают увеличивать количество произведенного продукта для дополнительной финансовой выгоды, таким образом, они не могут быть финансово мотивированы, вносить свой вклад в увеличение производства, за исключением определенной суммы, основанной на их усилиях [4]. Существует прямая связь между увеличением производства и интересом сотрудника, поэтому финансовые стимулы являются важным фактором для сотрудника, помимо стабильности и уверенности, которые дают ему возможность исследовать свои таланты и навыки.

Далее рассмотрим концепцию моральных стимулов – наборов мотивов, направленных на достижение эмоционального и психологического баланса сотрудников, удовлетворения их гуманитарных потребностей путем правильного обращения с ними и устранения проблем, которые могут вызвать жалобы, а также определяющих правила вознаграждения и наказания, оказания системных и развлекательных услуг для сотрудников, повышения духовного подъема на рабочем месте [2].

Моральный стимул может заставить сотрудника вести себя определенным образом, если его учили верить, что это правильно. Если сотрудник ведет себя так, как от него ожидают

другие, он может ожидать одобрения или даже восхищения со стороны других членов коллектива и наслаждаться повышенным чувством одобрения или самоуважения. Когда сотрудник ведет себя ненадлежащим образом, он может подвергаться критике, неуважению, высмеиванию или даже остракизму со стороны коллектива, и он может испытывать неприятное чувство вины, стыда или самоосуждения. Моральные стимулы связаны с психологическими потребностями. Повышенный интерес к этому аспекту возник после появления теорий человеческих отношений. Моральные стимулы используются работодателями, уважающими чувства своих сотрудников, их надежды и чаяния.

М. Лоузи [5, 775] утверждает, что повышение удовлетворенности сотрудников и их лояльности к своей работе способствует более тесному сотрудничеству с коллегами, что включает в себя возможность продвижения по службе, выявления и оценки трудовых усилий, вступления в должность, участия в принятии решений, а также возможности для роста, инноваций и высказывания своего мнения. Предполагается, что моральные стимулы не менее важны, чем стимулы финансовые, при этом финансовые стимулы не должны использоваться в одиночку, их необходимо поддерживать моральными стимулами.

Важность моральных стимулов зависит от условий, в которых находится организация. Таким образом, в зависимости от обстоятельств, появляется возможность выбирать между финансовыми и моральными стимулами, которые необходимы для удовлетворения социальных потребностей человека.

Заключение

Основные мотиваторы жизненно важны для удовлетворения потребностей человека в силу того, что описывают образцы поведения. В теории мотивации преобладают три типа мотивационных потребностей: потребность в достижении, потребность в принадлежности и потребность во власти. Людям присуща либо одна из этих потребностей, либо их комбинация, что мотивирует к определенному образу поведения.

Литература

1. Мотивация трудовой деятельности персонала: комплексный подход: монография / Ю.А. Токарева, Н.М. Глухенькая, А.Г. Токарев; Урал. федер. ун-т им. Б.Н. Ельцина, Шадр. гос. пед. ун-т. Шадринск: ШГПУ, 2021. 216 с.
2. Романенко Я. Ценностное предложение для сотрудника в новых условиях // Управление персоналом. 2020. № 8 [Электронный ресурс]. URL: <https://e.hrliga.com/upravlenie-personalom-2020-8/cennostnoe-predlozhenie-dlya-sotrudnika-v-novykh-usloviyakh>
3. Рощина А.В. Влияние мотивации персонала на повышение уровня производительности труда // Современные научные исследования и инновации. 2019. № 12 [Электронный ресурс]. URL: <https://web.snauka.ru/issues/2019/12/90801>
4. Чумак Е. Искусство постановки задач – залог достижения цели компании // Управление персоналом. 2020. № 3 [Электронный ресурс]. URL: <https://e.hrliga.com/upravlenie-personalom-2020-3/iskusstvo-postanovki-zadach-zalog-dostizheniya-celi-kompanii>
5. Lawzi M. Individuals' Attitudes Working in Public Institutions in Jordan towards Job Incentives. Humanities Studies 22: 759–785.