

УДК 331

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Галыгина Д. Ю.,

Логвинович Н.А., маг.эк.н., ст. преп., научный руководитель,

*Белорусский государственный аграрный технический университет,
г. Минск, Республика Беларусь*

Мотивация персонала – это инструмент, которым должен владеть каждый руководитель, поэтому важно оптимально использовать различные методы мотивации сотрудников. Как правило, все руководители стремятся повысить производительность труда своих подчиненных, с целью увеличения прибыли. Для этого необходимо создать соответствующие стимулы, найти индивидуальный подход к каждому работнику: дать волю для самовыражения, дать возможность экспериментировать, либо же замотивировать знаниям и т.д. Задача состоит в том, чтобы применить современные методы мотивации, эффективно использующие потенциал сотрудников.

Нами выделены главные современные тенденции повышения мотивации персонала.

1. Геймификация, либо же внедрение игровых элементов в работу. Например, сотрудники соревнуются друг с другом на компьютере, так называемые «компьютерные гонки». Они могут соревноваться с коллегами по количеству продаж, числу заключенных контрактов или даже за количество положительных отзывов клиентов. Участники выбирают вид транспорта и следуют по соревновательному маршруту. Победитель получит, например, билеты на хоккейный матч или на концерт известной группы.

2. Начисление друг другу определенного количества баллов за

быструю и качественную работу. Данные награды не являются денежными, а выбираются самими сотрудниками путем голосования на сайте. Как только сотрудники наберут необходимое количество баллов, они смогут получить вознаграждение, например, дополнительный недельный отпуск, билеты на концерт или в театр, либо же модные канцтовары. Каждое вознаграждение соответствует определенному количеству баллов. Например, для дополнительного недельного отпуска нужно накапливать баллы в течение года, но тот же билет в театр можно накопить и получить за неделю. На наш взгляд, это довольно интересный способ мотивации персонала особенно для молодых специалистов.

3. Организация корпоративных мероприятий, приуроченных к важным событиям и праздникам. Например, все корпоративные праздники для сотрудников оплачиваются организацией. Это хороший стимул, ведь часто сотрудники не участвуют в общекорпоративных мероприятиях, потому что не хотят тратить собственные денежные средства. Организация неформального общения между сотрудниками также важна для улучшения атмосферы в коллективе.

4. Сотрудники сами пишут план своего развития. Сотрудники всегда ожидают, что их руководитель напишет для них план развития: куда следует двигаться в профессиональном плане, какие тренинги посещать и т.д. Если начальник не делает этого, значит он считается плохим руководителем. На наш взгляд, продумывать и составлять план развития должен сам сотрудник, то есть думать о том, как он может быть полезен организации, какой вклад может внести в ее будущее и сам предложить конкретные шаги.

5. «Баланс» между работой и личной жизнью сотрудника. Сотрудникам могут предоставляться гибкий график работы, дополнительные выходные дни и т.д., например, предоставление оплачиваемого выходного в день рождения или дополнительно три

дня, которые работник может посвятить волонтерской деятельности. Такие условия не только помогают защитить благополучие сотрудников и улучшить их психологическое состояние, но и создают условия, в которых сотрудники чувствуют себя уважаемыми и нужными.

6. «Семейные дни» организации. Сотрудники счастливы, когда предприятие разделяет семейные ценности и проявляет интерес к их семьям. Например, летние фестивали, творческие мастер-классы, велопрогулки, выездные экскурсии для детей сотрудников: дети выполняют «профессиональные» задания и знакомятся с работой разных специалистов. Главное – положительные эмоции, моменты семейной гармонии и совместное интересное занятие. При этом сотрудники не только получают более высокую зарплату, но и чувствуют себя более комфортно на рабочем месте, получают признание коллег и руководства, работают эффективнее. Таких людей трудно привлечь на другую работу – их удерживают не только деньги. Поэтому грамотная система мотивации может помочь также снизить текучесть кадров [1].

Однако отметим, главная цель системы мотивации персонала – согласовать цели сотрудников и организации, в противном случае, пользы от таких стимулов будет мало.

Список использованных источников

1. Материальная мотивация персонала понятие методы и эффективность применения [Электронный ресурс]. URL: <https://zelenchukadmin.ru/blog/materialnaya-motivaciya-personala-ponyatie-metody-i-effektivnost-primeneniya>
<https://zelenchukadmin.ru/blog/materialnaya-motivaciya-personala-ponyatie-metody-i-effektivnost-primeneniya/> (дата доступа 17.03.2024).