ЭФФЕКТИВНЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ КОМАНД

Руденко Руслан Олегович
студент 2 курса магистратуры
Факультета управления
Кубанского государственного аграрного
университета им. И. Т. Трубилина

В статье рассматриваются наиболее эффективные методы мотивации, описывается их важность и разнородность, а также положительное влияние на развитие компании и увеличение прибыли. Описываются результаты методов мотивации и объясняется полезность материала для руководителей — топ-менеджеров, начальников и директоров.

Ключевые слова: мотивация, увеличение производительности, вовлеченность сотрудников, методы стимулирования, карьерный рост.

Что такое мотивация сотрудников? Ну, помимо ключа к успеху организации, это также уровень приверженности, драйва и энергии, которые работники компании привносят в работу каждый день. Без нее компании испытывают снижение производительности, более низкие уровни выпуска, и вполне вероятно, что компания также не сможет достичь важных целей. Поэтому компании должны находить способы поддерживать вовлеченность своих сотрудников, а также контролировать и развивать мотивацию.

Существует много разных определений мотивации, но у всех них есть одна общая черта: желание достичь цели. Некоторые люди могут быть мотивированы сложной новой задачей, в то время как другими может руководить чувство соперничества. Тем не менее, другие могут быть мотивированы карьерными устремлениями или желаниями, которые они имеют для себя[1].Независимо от того, как вы это определяете, мотивация на работе — это то, что помогает работникам достигать целей компании.

На рабочем месте мотивацию можно определить, как «способ, которым менеджеры заставляют сотрудников выполнять порученную им работу своевременно и эффективно». Управление мотивацией на рабочем месте является серьезной проблемой для менеджеров. Любой проект, требующий командной работы, сотрудничества и самоотдачи, зависит от уровня мотивации работающих над ним сотрудников. Управление бизнесом, организация встреч или создание организационной культуры, безусловно, непростыми задачами, если менеджеры не знают методов мотивации сотрудников. Существует два типа мотивации: внутренняя и внешняя. Внутренняя мотивация, исходит изнутри человека, тогда как внешняя мотивация, исходит от внешних факторов. Внутренняя мотивация более желательна, потому что она направлена на себя. Её также легче поддерживать, потому что она не подвержена влиянию внешних факторов. Как только сотрудники внутренне мотивированы, они заставляют себя достигать своих целей просто ради достижения своих целей без каких-либо внешних вознаграждений[2]. Примером внутренней мотивации может быть то, что сотрудник выполняет дополнительную работу, потому что ему это нравится. Внешняя мотивация, с другой стороны, менее желательна, поскольку она может быть мимолетной. Она основана на том, что менеджеры мотивируют сотрудников с помощью внешних вознаграждений, таких как финансовое вознаграждение, слава или более высокое положение в организации. Поначалу эти вознаграждения могут мотивировать, но со временем теряют свою привлекательность. Примером внешней мотивации может быть выполнение сотрудником

дополнительной работы для получения поощрений или бонуса.

Сотрудники, которые обычно проявляют следующие признаки, нуждаются в мотивационных усилиях:

1. Снижение производительности:Если производительность труда сотрудника снизилась или он часто пропускает сроки, это может быть признаком того, что он чувствует себя демотивированным или оторванным от своей работы.
2. Низкая вовлеченность: если сотрудник отстраненво время совещаний, кажется незаинтересованным в своей работе или ему не хватает энтузиазма по поводу проектов, это может указывать на то, что он чувствует себя немотивированным.
3. Негативное отношение: Если сотрудник негативно относится к своей работе или к коллегам, это может быть признаком того, что он чувствует себя немотивированным и недоволен своей работой.
4. Частые отлучки: Если сотрудник часто отсутствует или берет больше отпусков по болезни, чем обычно, это может указывать на то, что он не чувствует мотивации приходить на работу.
5. Отсутствие инициативы: Если сотрудник не проявляет инициативы предлагать новые идеи или брать на себя дополнительные обязанности, это может быть признаком того, что он чувствует себя немотивированным.
6. Отзывы о неудовлетворительной работе: Если в ходе проверки эффективности работысотрудника обнаруживается снижение его производительности, это может быть признаком того, что он нуждается в мотивации.

Использование методов мотивации сотрудников помогает менеджерам повысить лояльность и производительность**.** Умение эффективно мотивировать команду является важной частью навыков эффективного управления и одним из ключевых факторов успеха в качестве менеджера. Рассмотрим наиболее эффективные методы мотивации:

Признание — это любой словесный акт или символическое событие, которое менеджер создает для признания усилий сотрудника, качественной работы и навыков. Менеджеры могут обеспечить признание сотрудников посредством наград, положительных отзывов и других выражений признательности. Кроме того, важно чтобы признание являлось конкретным и адаптированым к достижениям отдельного сотрудника. Еще один ключевой момент, на который следует обратить внимание, — всегда выражать признание публично, то есть перед другими. Это повышает ценность признания, которое вы только что дали.

Эмоциональная поддержка — глубокое сочувствие к своим сотрудникам, что, безусловно, помогает менеджеру в создании среды, благоприятствующей повышению мотивации на рабочем месте среди своих сотрудников. Оказание эмоциональной поддержки может быть мощным способом для менеджеров мотивировать сотрудников, особенно в трудные времена[3]. Этот тип поощрения должен быть направлен на то, чтобы обеспечить людям понимание, сопереживание и уверенность.

Поощрение — это мощный инструмент, который может помочь сотрудникам преодолеть свои ошибки и неудачи и сосредоточиться на своей работе. Это также может помочь сотрудникам развить позитивный настрой и решимость быть продуктивными на работе, поощряя их в трудные времена, когда все идет не по плану.

Обратная связь является отличным методом мотивации сотрудников, помимо того, что помогает менеджерам направлять свои команды. Обратная связь относится к размышлениям менеджера о работе сотрудника или команды. Сотрудникам нужна обратная связь, чтобы улучшить свою работу. Предоставление конструктивной обратной связи — один из лучших способов

мотивации отдельных сотрудников. Однако менеджеры должны быть уверены в предоставлении точной и своевременной информации, чтобы сотрудники могли учиться на своих ошибках.

Создание хорошего опыта работы сотрудников — это попытка менеджера организовать мероприятия, которые побуждают сотрудников выполнять свою работу с большим энтузиазмом. Такие усилия могут улучшить производительность сотрудников, мотивируя их и избавляя от скуки среди работников. Это также может создать для них приятную рабочую обстановку. Наличие хорошего опыта работы может привести сотрудника к более высокой вовлеченности сотрудников и удовлетворенности работой.

Добавление цели к работе означает добавление главной цели, которую должны достичь сотрудники. Имея цель в работе, сотрудники будут увлечены, изобретательны и готовы выполнять тяжелую работу.

Еще один способ мотивировать сотрудников — подчеркивать возможности карьерного роста внутри компании. Возможность продвижения и профессионального развития показывает сотрудникам, что они инвестируют в своё будущее.

Обучение сотрудников — это значит, что они должны быть хорошо информированы о стратегиях, планах и целях организации.

Есть и неправильные способы мотивации сотрудников, которые могут иметь эффект, противоположный[4]. Поэтому, пытаясь мотивировать своих сотрудников, необходимо избегать этих ловушек ниже перечисленных ловушек для руководителей. Почему их называют ловушками? Потому что они являются самым простым способом внедрения, но часто приводят к неправильному результату. Некоторые из наиболее распространенных проблем мотивации сотрудников следующие:

1. Предлагать деньги в качестве единственного стимула
2. Продвижение людей, которые не очень хороши в своей работе
3. Микроуправление работой сотрудников, чтобы убедиться, что производительность находится на должном уровне
4. Фокусировка только на отрицательной обратной связи вместо положительного
5. Создание острого чувства соперничества между коллегами или членами команды

Мотивация сотрудников поощрениями и другими преимуществами способствует развитию культуры инноваций. Когда сотрудники чувствуют, что их организация ценит и поддерживает их, они хотят бросить вызов самим себе. Следовательно, никогда не следует недооценивать важность мотивации на рабочем месте, поскольку она стимулирует рост. Более того, менеджеры, которые осознают, какие преимущества мотивируют их команды, часто добиваются наилучших результатов.

В заключение хочу отметить, что мотивация сотрудников является неотъемлемой частью ведения успешного бизнеса. Это может помочь менеджерам достигать своих целей и поддерживать максимальную производительность. При правильном выполнении мотивация на рабочем месте также может привести к улучшению динамики команды и производительности. К сожалению, мотивация сотрудников может быть сложной задачей, особенно когда сталкиваешься с неприятными обстоятельствами. К счастью, существует множество методов мотивации для менеджеров, которые могут помочь команде. Следовательно, все перечисленные методы помогают избежать распространенных проблем.

Литература

1. Верхоглазенко, В. Система мотивации персонала: понятия и определения [Электронный

ресурс]. — Режим доступа: http: //hr-portal.ru/article/sistema-motivacii-personala-ponyatiyai-opredeleniya (дата обращения 25.11.2022).
2. Виханский, О. С. Менеджмент: учебник [Текст] / О. С. Виханский, А. И. Наумов. — Москва: Экономистъ, 2020. — 528 с.
3. Волгина, О. Н. Мотивация труда персонала предприятия: учебное пособие [Текст] / О. Н. Волгина, Н. Н. Пушкарёв, А. А. Матвеев; под общей ред. Н. Н. Пушкарёва. — Москва: АП «Наука», 2019. — 156 с.
4. Ксенофонтова, Х. З. Компетенции управленческого персонала: теория и методология развития [Текст] / Х. З. Ксенофонтова. — Москва: Креативная экономика, 2019. — 184 с.