

КАК МОТИВИРОВАТЬ ПЕРСОНАЛ КОМПАНИИ НА СВЕРХУРОЧНУЮ РАБОТУ

Климова А.Д.

*Климова Ангелина Дмитриевна – магистрант,
кафедра менеджмента и управления персоналом организации,
Московский государственный университет путей сообщения Императора Николая II, г. Москва*

Аннотация: в статье проведен анализ понятия «мотивация». Изучен процесс зависимости эффективного развития организации от стратегии мотивации персонала на сверхурочную работу. Проанализированы основные аспекты, влияющие на сверхурочную работу, исходя из индивидуальных особенностей персонала.

Ключевые слова: мотивация персонала, организация, стимулирование, сверхурочная работа.

В настоящее время, во всех организациях, где используется современный подход к управлению человеческими ресурсами, работники считаются самым дорогим ресурсом в компании, а мотивация персонала считается одной из наиболее важных целей, которую необходимо достичь для осуществления эффективного функционирования предприятия или фирмы в целом.

Общая корпоративная стратегия и довольно большой объем инвестиций направлены именно на персонал, работающий на предприятии, который считается одним из главных факторов конкурентного преимущества.

Мотивационная политика, обусловленная определенной философией и принципами, реализованными руководством относительно человеческих ресурсов предприятия, является одной из важнейших из составных частей стратегии организации. Она в целом определяет потенциал предприятия в области конкурентной борьбы. Так, по мнению Власюк Г.В., конкурентоспособность является интегрированным феноменом, на формирование которого влияют многие факторы внешнего и внутреннего пространства [1].

Согласно статье 99 ч. 1 ТК РФ Сверхурочная работа соответствует условиям:

- выполняется по инициативе работодателя;
- она выходит за пределы установленной для работника продолжительности рабочего времени;
- ежедневной работы (смены) [2].

Мотивация к сверхурочной работе, по нашему мнению обуславливается совокупностью стойких мотивов, определяемых характером личности, ее деятельностью.

Иная интеграция мотива, предполагает некий толчок, призывающий к активной работе для достижения поставленных целей, отвечающей внутренним потребностям человека. Другими словами мотивация к сверхурочной работе предполагает работу внутреннего механизма, стимулирующим элементом которого является внешние и внутренние потребности [3].

Под внешней мотивацией понимается детерминация поведения в тех ситуациях, когда иницирующие и регулирующие факторы находятся вне личности и вне поведения. Внутренняя мотивация описывает такой тип детерминации поведения, когда эти факторы проистекают изнутри личности и полностью находятся внутри самого поведения.

Именно внутренняя мотивация способна вызвать более активную и продуктивную деятельность. Таким образом, в практике мотивации на сверхурочную деятельность мы имеем дело с двумя главными типами вознаграждения: внутренним и внешним.

Исходя из этого, стимулирование к эффективному исполнению трудовых обязанностей в сверхурочное время заключается, прежде всего, в совокупности воздействий, систематизирующих факторы удовлетворенности материальных и нематериальных потребностей сотрудника.

К материальным стимуляторам относят, финансовые субсидии со стороны руководства, которые имеют поощрительный эффект. Данный вид стимулирования имеет множество вариантов и не нуждается в детальном разборе.

Что же касается нематериальных стимуляторов, то тут всегда есть место для креативного решения. К современным видам нематериального стимулирования относят предоставляемые работникам возможности взять выходной в середине рабочей недели, по-особому организовать режим работы, посетить специальные психологические, социальные и другие тренинги, проводимые внутри предприятия, участвовать в корпоративном празднике с руководством.

Интересным методом не только стимулирования работников, но и сплочения коллектива, является совместный отдых, проводимый за счет предприятия. Темой такого отдыха может быть выезд на природу, посещение спортивных мероприятий, вариантом может быть отдых семьями.

Основные правила системы нематериального стимулирования [4]:

– Система нематериального стимулирования должна быть более избыточной и разнообразной, чем материального. Важно мотивировать, учитывая мотивационный профиль каждого человека, подходящий набор стимуляторов будет зависеть от состояния объекта стимуляции.

– Нематериальное стимулирование должно быть строго «привязано» к конкретному моменту, ее не накопишь, не отложишь на завтра, не обменяешь, она может «опоздать» или опередить текущие потребности.

- Стимулирование либо принимается сотрудником, вызывая ответную реакцию, либо вызывает отторжение.

– Неподходящее стимулирование может вызывать раздражение и демотивацию неверно «престимулированного» сотрудника.

Причем Г.В. Власюк указывает, что процессы демотивации развиваются значительно быстрее, чем мотивационные процессы, что делает вопрос о «правильности стимулирования» особенно актуальным [5].

Значение нематериальных стимулов особенно возрастает, когда материальные стимулы не возможно применить в системе управления организацией, вследствие со сложной экономической обстановки [6].

Исходя из этого, по нашему мнению, важнейшим инструментами мотивации сотрудника к внеурочной работе можно считать, как материальные, так и нематериальные стимулирующие механизмы. Тут следует подчеркнуть актуальность принятия управленческих решений, относительно той или иной ситуации.

Следует отметить, что стимулирование имеет краткосрочные и долгосрочные временные рамки. Краткосрочные зависят от непосредственной деятельности работника, например стимулирующие поощрения за выполнение планов, или реализацию утвержденных проектов. Долгосрочные институализируются в зависимости от общих целей индивида и организации. Оно предполагает выполнение рабочих обязанностей сформированных в зависимости от стратегии организации.

Относительно долгосрочных мотивационных принципов заметим, что она объединяет работника с тем или иным работодателем, посредством достижения профессиональных идей. Краткосрочная мотивация, прежде всего, влияет на эффективность исполнения трудовых обязательств персоналом организации. Исходя, из стратегии организации следует вырабатывать у персонала как долгосрочные, так и краткосрочные мотивы. Эти факторы будут основой для системной мотивации к сверхурочной деятельности.

В приведенных аспектах наиболее уязвимым местом является механизм, согласно которому мотивационные методы мотивирования к сверхурочной работе рождаются не по логике чисто дисциплинарного исследования (управление персоналом), а по логике развивающейся практики как социального инструмента запуска, поддержки и модификации самих процессов развития управления.

В связи с этим мотивационная деятельность относительно сверхурочной работы - это конечный результат внедрения политики, приводящий к изменению кадровой работы как объекта управления и получению экономического, социального или другого вида эффекта. Внедрение методов мотивации и стимулирования приводит к повышению эффективности в сфере ее применения, экономии затрат или созданию условий для получения дополнительного управленческого эффекта.

Подводя итог можно сказать о том, что современная система управления персоналом организации должна включать в себя ряд мотивирующих и стимулирующих методов, сформированных вокруг сверхурочной деятельности. Собственно, развитие стимулирующего воздействия на персонал может стать важным фактором эффективного управления на современном этапе развития организационной структуры.

Список литературы

1. *Власюк Г.В.* Ресурсы социальной организации. Преподаватель XXI век. Выпуск № 2. Том 2, 2013. М.: АСВ, 2010.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. (в редакции от 5 октября 2015 г.) // Российская газета, 2001. 31 декабря. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru/> (дата обращения: 20.04.2017).
3. *Власюк Г.В.* Мотивация. М.: МИИТ, 2011.
4. *Ершова Ю.* Компенсационный пакет [Электронный ресурс]: Библиотека Интернет Индустрии I2R.ru Электрон. дан. Библиотека ресурсов интернет индустрии – I2R. 2000 – 2015. Режим доступа: http://www.i2r.ru/static/363/out_16346.shtml/ (дата обращения: 29.01.2017).
5. *Власюк Г.В.* Демотивация персонала как фактор снижения организационной эффективности // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Гуманитарные науки, 2015. № 7-8. С. 58-64.

6. Управление персоналом: теория и практика. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебно-практическое пособие / под ред. А. Я. Кибанова. М.: Проспект, 2012. С. 43.