

Следующим этапом нашей работы предполагаются разработка и внедрение указанных в табл. 2 форм организации учебной деятельности с целью формирования коммуникативных компетенций.

1. Изаренков, Д.И. Базисные составляющие коммуникативной компетенции и их формирование на продвинутом этапе обучения студентов// Русский язык за рубежом. – М., 1990. – 255 с.

2. <https://fgos.ru/>

УДК 364.08

Н.Ю. Щека, А.Е. Ефремова

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА КАК НЕОБХОДИМОЙ МЕРЫ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

В статье проанализированы теоретические аспекты мотивации персонала через рассмотрение известных теорий мотивации, ее способов, видов и типов.

Ключевые слова: мотивация, персонал, труд, теории, способы, виды, работодатель, эффективность труда.

THEORETICAL ASPECTS OF PERSONNEL MOTIVATION AS A NECESSARY MEASURE TO IMPROVE LABOR PRODUCTIVITY

This article analyzes the theoretical aspects of staff motivation through the consideration of well-known theories of motivation, methods, types and types of motivation.

Key words: motivation, personnel, labor, theories, methods, types, employer, labor efficiency.

Актуальность выбранного для теоретического исследования вопроса связана с необходимостью мотивации персонала, так как именно от этого зависит, насколько своевременно, достоверно и в какие сроки каждый работник будет выполнять свои обязанности, а от этого будут зависеть результаты работы подразделения и предприятия в целом.

Мотивация (от лат. motus) представляет собой действие или движение, нацеленное на определенный результат, является важной частью корпоративной сферы любого предприятия. Это совокупность способов и методов, используемых с целью приобщения персонала к более продуктивной работе. Важно отметить, что грамотно продуманная система мотивации полезна двусторонне: она, несомненно, помогает работодателю в куда более короткие сроки достигнуть всех намеченных целей, работники же имеют возможность решать свои проблемы (материальные, социальные и т.д.) и с удовольствием заниматься своей работой. Для начала следует выделить пару теорий, напрямую связанных с прогнозом действий персонала в разного рода ситуациях [2, с. 6].

По всем известной теории А.Х. Маслоу, которая являет собой пирамиду основных человеческих потребностей, в ее основании заложены первопотребности, которые актуальны для любого человека (физиологические потребности в еде, сне, воздухе и т.д.). Как только данные базовые потребности удовлетворяются, они выступают в роли мотиваторов. У любого человека сразу активизируются потребности более высокого уровня, удовлетворяющиеся лишь после потребностей более низкого уровня, при этом все потребности представляют собой единую неразрывную систему. Для подавляющего большинства людей на первом месте стоят потребности из низших уровней пирамиды. Данный факт однозначно следует учитывать при организации плана мотивации персонала в первую очередь.

Не меньший интерес представляет двухфакторная теория Ф.И. Герцберга, который различал потребности мотивационного и гигиенического характера. При этом гигиенические равносильны физиологическим. Важно заметить, что человек не будет испытывать удовлетворения от работы и желания работать вообще как при недостаточности или отсутствии факторов гигиенического характера, так и при недостаточности мотивационных факторов, при их присутствии мотивация заметно повышается. По теории повышения эффективности труда Д.К. МакКлелланда люди, устанавливающие перед собой высокие планки, уже заранее уверены в своем успехе. При этом американский психолог различал три группы потребностей – в успехе, причастности и власти. Тем самым он подразумевал, что основные потребности человека должны находиться в удовлетворенном состоянии, мотивацией же является только достижение выделенных им групп потребностей. Хотелось бы отметить также теорию ожиданий В.Г. Врума. Основной ее мыслью является то, что любой человек сам в зависимости от прогноза вариантов развития любого события выбирает, как себя вести. Конечно же, положительный результат будет являться мотивацией, а отрицательный – демотивацией. Любая мотивация персонала не может проводиться без учета его потребностей. Для каждого работника все индивидуально, так как кому-то интересна похвала, а кому-то – продвижение по службе. Делегированные полномочия в этой связи – наиболее мощный мотиватор [1].

Таким образом, можно отметить, что имеется довольно много теорий психологического обоснования мотивации персонала, хотя единой не существует. Что касается действий работодателя, то в своей политике мотивации он должен исходить из конкретного случая, с учетом потребностей своего персонала, которые в дальнейшем могут стать рычагом возрастания энтузиазма в выполняемой работе.

Мотивация персонала на предприятии является неотъемлемой составляющей эффективности и высокой производительности труда в целом. Система методов – это не что-то застывшее и догматичное, она отличается достаточной гибкостью и адаптируется к любым условиям. В рамках кадровой политики подобная система должна быть приоритетной. Естественно, что любое предприятие нуждается в повышении интереса своего персонала к труду (и наименьших издержках при этом). Среди достоинств мотивации можно выделить: удовлетворение основных потребностей работников, повышение стимула к труду, формирование дружного коллектива с приятной рабочей атмосферой, снижение текучести кадров, формирование интереса в высоком результате работы, обеспечение условий, в которых каждый сотрудник сможет показать свои личностные качества, профессиональный опыт и знания.

Что касается способов мотивации персонала, то их можно сгруппировать по следующим основаниям: 1) организационные, куда входят методы мотивации, связанные с обозначением общей системы стимулов рабочего коллектива по следующим элементам – система компенсаций, гарантий, льгот, социальный пакет, премии и другие поощрения; 2) диагностические, которые включают пробные виды мотивирующих мероприятий для оценки их действенности, при значительных результатах они вводятся в общую систему мотивации; 3) индивидуальные включают в себя такие способы, которые нацелены на мотивацию каждого работника в отдельности. Индивидуальные способы обычно применяются для повышения продуктивности труда небольших групп, отдельных специалистов, ру-

ководителей различного уровня. В этой же связи следует указать и два типа мотивации – внешнюю и внутреннюю. Внешняя включает мотивы с побудительным характером, оказывающие воздействие на работников из-за пределов их самих (система премий, стимулов и т.д.). Внутренняя вбирает комплекс мотивов, которые обусловлены личными качествами, темпераментом и обстоятельствами каждого работника в отдельности. Однако это больше в теории, а на практике выделяются такие виды мотивации как материальная и нематериальная [5].

При рассмотрении материальной мотивации необходимо учесть тот факт, что для большинства работников главным мотивирующим фактором является оплата труда. Если человек считает, что его труд оценен материально в недостаточной мере, то его стимул к работе заметно снизится, вплоть до саботажа и протеста. Среди материальных стимулов можно отметить: надбавки сверх гарантированных отдельным категориям работников в законодательном порядке, которые работодатель устанавливает на свое усмотрение; премии за определенные достижения в работе за установленный период – год, полугодие, квартал, отдельные дни, причем данное поощрение предоставляется как индивидуально, так и коллективно; доплаты за совмещение должностей, выполнение функций, не включенных в должностную инструкцию; бонусы разового характера по решению руководства. Чтобы система материальной мотивации была эффективной, необходимо сделать ее прозрачной и понятной всем, она должна иметь четкие требования и ясные формулировки.

Механизмы материального характера далеко не являются решающими. При отсутствии должных финансовых возможностей работодатель также имеет возможность стимулировать свой персонал через нематериальные каналы, которые можно использовать и в дополнение к материальным. К группе нематериальной мотивации можно отнести: психологические и физические условия труда и оснащенность рабочего места; развитую корпоративную культуру, в которой работники существуют ежедневно; систему подарков, поздравлений по случаю важных дат, праздников, событий; создание мест для отдыха в перерывах и живого уголка с успокаивающими свойствами; развитие системы обучения персонала, форм профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации; создание обратной связи, чтобы каждый мог выразить свое мнение и посоветоваться с руководителями любого уровня; персональные привилегии за особые заслуги (отдельный кабинет, табличка с именем); льготы, к которым можно отнести соцпакет, оплату отдыха, лечения и транспорта, бесплатное питание; мероприятия корпоративного характера, куда входят корпоративы, совместные поездки на природу, проведение конкурсов и спартакиад.

Ошибочно мнение, будто мотивировать следует только положительным образом. Довольно действенными могут быть и санкции, которые являются отрицательной мотивацией. К ним можно отнести дисциплинарные взыскания, отказ в предоставлении премий и компенсаций, лишение премии. Главное – не переборщить и пользоваться отрицательной мотивацией обоснованно, как можно более справедливо, только так можно повысить субординацию и дисциплину в коллективе [3, с. 76].

Сама процедура создания и внедрения системы мотивации персонала должна регламентироваться соответствующими кадровыми документами, трудовым и коллективным договорами. Важно помнить, что чем детальнее изучен вопрос о мотивации, тем эффективнее будет действовать вся система. Неплохо бы для анализа действенности существующей мотивационной системы и диагностики ситуации проводить среди сотрудников периодические опросы и анкетирования. Это позволит также выявить проблемные моменты и достичь понимания между работниками и работодателем. При создании системы мотивации важно быть в рамках следующих принципов: четкие и общие для всех работников критерии оценки; понятная и ясная система поощрений; доступность информации о системе поощрений; использование в качестве мотивации переменной части от зарплаты; соответствие размера премий и окладов должности; переменная часть зарплаты должна коррелироваться с внесенным работником трудовым вкладом; использование нематериальной системы как преимущества; персонификация поощрений [4].

Таким образом, персонал нужно хотя бы периодически стимулировать к труду путем удовлетворения его потребностей, так как это поможет избежать текучести кадров, а также повысит производительность труда. Система поощрений должна быть продуманной, четкой и ясной. Не менее важно время от времени проводить опросы среди сотрудников для выявления эффективности политики мотивации. Владение как материальной, так и нематериальной системой мотивации также важно, как и использование положительной и отрицательной мотивации, но осуществление ее должно быть обоснованным и как можно более справедливым.

1. Баташева, М.А., Баташева, Э.А. Необходимость эффективного стимулирования и мотивации рабочего персонала // Молодой ученый. – 2015. – № 23. – С. 479-481.
2. Жуков, Я.Д. Современные подходы к мотивации персонала // Социальные науки. – 2017. – № 4 (19). – С. 3-8.
3. Кускеева, О.О. Мотивация персонала // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2016. – № 5-2. – С. 78-83.
4. Листик, Е.М. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник. – М.: Юрайт, 2019. – С. 215.
5. Санникова, Е.А. Разработка системы поощрения работников // Экономические науки. – 2018. – Т. 7, № 1 (22). – С. 166-168.

УДК 372.8

С.Ю. Ланина

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЭЛЕКТРОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕСУРСОВ НА УРОКАХ ЭКОНОМИКИ

В статье рассматривается понятие «электронный образовательный ресурс» и его составляющие. Представлены различные формы проведения уроков экономики с использованием электронных образовательных ресурсов.

Ключевые слова: электронные образовательные ресурсы, урок экономики.

USING THE ELECTRONIC LEARNING RESOURCES IN ECONOMY LESSONS

The article discusses the concept of electronic learning resource. The components of electronic learning resources are considered. Different forms of conducting economy lessons using electronic learning resources are presented.

Key words: electronic learning resources, economy lesson.

Реалии сегодняшнего дня таковы, что человечество не представляет жизни без Интернета и всевозможных электронных источников информации. Развитие информационных технологий требует серьезной подготовки граждан к умению извлечь необходимую информацию, к работе с ней, пониманию ее, анализу, использованию в практической деятельности. Чтобы граждане могли успешно использовать в практической деятельности достижения современных технологий, требуется подготовка компетентных специалистов. Обучение должно проводиться на современном уровне, с исполь-