

и ответственного бизнеса. Сегодня коллектив ОАО «Спектр» – это более 6000 сотрудников, работающих на предприятиях группы от Москвы до Владивостока [7].

ОАО «Спектр» заинтересована в привлечении энергичных, профессиональных и ответственных специалистов, которые смогут разделить успех компании и расти вместе с ней. Специфика бизнеса компании позволяет каждому члену коллектива реализовать свой потенциал, достичь амбициозных целей в профессиональном развитии, обогатить свои знания в различных областях, связанных с профильной деятельностью «Спектр». Благодаря такой политике бизнес «процветает».

На сегодняшний день большинство профессионалов по оценке персонала стремятся организовать комплексные системы оценки персонала предприятия, включающие довольно большое количество методов с целью минимизации ошибок в ходе оценки. Впрочем важно не просто собрать вместе несколько методик, но адаптировать их к условиям, имеющимся в организации. Огромное значение здесь приобретает профессионализм и опыт специалиста, руководящего процессом оценки, потому что выполнение предоставленной задачи, кроме надлежащих собственных свойств качеств, настоятельно просит познаний и компетенций по части психологии и понимания процессов, связанных с бизнесом, целей и специфической работы компании (организации).

#### **Список использованных источников**

1. Яхонтова Е.С. Стратегическое управление персоналом. Москва: Дело, 2013. 450 с.
2. Вадейко Е.И. Экономическая теория: Микроэкономика. Москва: Академический проект, 2017. 80 с.
3. Пястолов С.М. Основы экономической теории. Москва: Академический проект, 2017. 183 с.
4. Алиев И.М. Экономика труда // И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. Москва: Юрайт, 2018. 672 с.
5. Санникова Е.А. Оценка эффективности системы управления персоналом в организации // Современные научные исследования и инновации. 2017. № 3 [Электронный ресурс]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2017/03/79494>

*Е.В. Салимгариева*, научный руководитель *И.П. Чупина*  
Российский государственный профессионально-педагогический университет, Екатеринбург, Россия  
*polli0607@gmail.com*

### **МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ**

**Аннотация.** *Мотивация персонала в организации - это мероприятия, направленные на подсознание человека, когда у него появляется желание эффективно работать и качественно выполнять должностные обязанности. Хороший руководитель обязан уметь стимулировать персонал. От этого выигрывают все, начиная от рядовых работников, заканчивая самым высоким руководством фирмы.*

**Ключевые слова:** *мотивация, персонал предприятия, стимулирование сотрудников, материальная мотивация, должностные обязанности.*

## STAFF MOTIVATION IN THE ORGANIZATION

**Abstract.** *Motivation of personnel in an organization is activities aimed at the subconscious of a person, when he has a desire to work effectively and perform job duties efficiently. A good leader must be able to motivate staff. Everyone benefits from this, from ordinary workers to the highest management of the company.*

**Keywords:** *motivation, enterprise personnel, employee incentives, material motivation, job responsibilities.*

Мотивацию проводят для того, чтобы объединить интересы предприятия и сотрудника. То есть компании необходима качественно выполненная работа, а персоналу – достойная зарплата. Но это не единственная цель, которую преследует стимулирование работников. Для примера, представьте себе коллектив, где начальнику нет дела до своих подчиненных. Ему важно, чтобы работа была выполнена в полном объеме. Если у сотрудника что-то не получается, то он будет оштрафован, получит выговор или другое наказание. В таком коллективе будет наблюдаться нездоровая атмосфера. Все работники будут трудиться не по желанию, а по принуждению, с целью заработать деньги.

А теперь рассмотрим другой вариант, где работодатель всячески мотивирует персонал. В такой организации наверняка дружеские отношения у всех сотрудников, они знают, ради чего работают, постоянно развиваются, приносят пользу компании и получают от этого моральное удовлетворение.

Хороший руководитель просто обязан уметь стимулировать персонал. От этого выигрывают все, начиная от рядовых работников, заканчивая самым высоким руководством фирмы.

Мотивируя сотрудников, руководители стремятся:

- заинтересовать и привлечь ценные кадры;
- минимизировать число увольняющихся (устранить «текучку кадров»);
- выявить и заслуженно наградить лучших сотрудников;
- осуществлять контроль за выплатами [3].

Существует много способов мотивации труда работников. В зависимости от того как вы будете воздействовать на подчиненных, мотивация может быть прямая – когда работник знает, что в случае быстрой и качественно выполненной работы, он будет дополнительно вознагражден. Прямая мотивация, в свою очередь, делится на материальную мотивацию персонала – когда сотрудника стимулируют, премии, денежные вознаграждения, путевки в санатории и нематериальную мотивацию персонала – когда труд работников признается руководством, ему выдаются грамоты, памятные подарки, улучшаются условия труда, корректируется рабочее время и т. д.

Косвенная – в ходе проведенных стимулирующих мероприятий, у работника возобновляется интерес к работе, он чувствует удовлетворение после выполнения какого-либо задания. В таком случае у сотрудников обостряется чувство ответственности, и контроль со стороны руководства становится необязательным.

Социальная – человек понимает, что он является частью коллектива и неотъемлемой частью команды. Он боится подвести коллег и делает все, чтобы максимально качественно выполнить поставленные перед ним задачи.

Психологическая – для работника создается хорошая и доброжелательная атмосфера внутри коллектива и самой компании. Человеку должно хотеться идти на работу, участвуя в производственном процессе, он должен получать психологическое удовлетворение.

Трудовая – методы стимуляции, направленные на самореализацию человека.

Карьерная – когда мотивацией служит продвижение по служебной лестнице.

Гендерная – сотрудник мотивируется возможностью похвастаться своими успехами перед другими людьми.

Образовательная – стремление работать возникает, когда сотрудник хочет развиваться, что-то познавать, образовываться [2].

Для того чтобы методы мотивации персонала приносили желаемый результат, необходимо использовать все виды стимулирования работников в комплексе. Для того чтобы грамотно провести стимулирующие мероприятия, необходимо помнить, что мотивация – это система, состоящая из 5 этапов.

1 этап. Выявление проблемы мотивации персонала. Руководителю, для того чтобы понять какие именно мотивационные мероприятия проводить, необходимо сделать анализ мотивации персонала. Для этого нужно провести анкетирование (оно может быть анонимным) и выявить, чем недовольствованы подчиненные.

2 этап. Осуществление управления, учитывая данные анализа мотивации, ее цели. Мотивируя сотрудников, начальство должно тесно взаимодействовать с персоналом. Опираясь на данные проведенных исследований, внедрять те методы, которые принесут пользу именно на вашем предприятии. Например, если большинство работников не устраивает продолжительность рабочего дня на предприятии, то вносить изменения нужно именно в этом направлении.

3 этап. Влияние на поведение сотрудников. Проводя мероприятия по мотивации работы персонала, необходимо следить за изменениями в поведении работников.

Сотрудники будут его менять в случае, если:

- руководство будет принимать конструктивную критику в свой адрес;
- своевременно вознаграждать работников;
- на своем примере демонстрировать правильное поведение;
- их будут обучать нужному поведению.

4 этап. Совершенствование системы мотивации персонала. На этом этапе необходимо внедрять нематериальные методы стимулирования сотрудников. Работников нужно убедить в необходимости повышения продуктивности их труда.

5 этап. Заслуженное вознаграждение. В компании должна быть разработана система премий и поощрений [4].

В своей статье я также решила остановиться на нестандартных методах современной мотивации персонала. Ведь о таких способах, как повышение зарплаты, возможность карьерного роста, похвала, дополнительный отдых знают все. Не так давно был проведен опрос, участие в котором приняли офисные работники с разных уголков России. Они отвечали на вопросы: каким бонусам были бы рады и что хотят видеть на рабочем месте. Большинство людей отдало предпочтение: офисной кухне; автомату, где каждый желающий бесплатно сможет сделать себе кофе; душу; комнате отдыха, спальне, комнате для курения; тренажерам; массажному креслу; теннисному столу; кинозалу; самокатам [1].

Если руководитель правильно стимулирует своих сотрудников, то уже через несколько недель будет заметен положительный результат. Работники начинают ответственнее подходить к выполнению своих служебных обязанностей. Повышается качество и производительность труда. Производственные показатели улучшаются. У

сотрудников появляется командный дух. Уменьшается «текучка» кадров. Компания начинает быстро развиваться. Роль мотивации персонала на любом предприятии достаточно велика. В силах работодателя создать такие условия труда, где работнику захочется работать с полной отдачей. Главное грамотно подойти к разработке и внедрению стимулирующих методов.

#### **Список использованной литературы**

1. Артюхова И.В. Совершенствование системы управления персоналом в рамках развития предприятия // Экономика Крыма. 2019. № 1. С. 396-399.
2. Берг О. Мотивация на «ура» // Кадровый вопрос. 2019. № 8. С. 64.
3. Галимова А. Ш., Закирова, Д.Р. Заработная плата как фактор мотивации к труду // Приоритетные направления развития науки. Сборник статей Международной научно-практической конференции. Уфа: научный центр «Аэтерна», 2018. С. 75-78.
4. Когдин А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом // Основы экономики и права. 2019. № 4. С. 80-83.

*Н. Сидикназарова, Ш. Алишерова, научный руководитель Л.Ш. Собирова*  
Ташкентский финансовый институт, Ташкент, Узбекистан  
*aridan1507@mail.ru, alisherovashirina43@gmail.com*

### **СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИЯМИ В СОВРЕМЕННЫХ КОМПАНИЯХ**

**Аннотация.** В статье исследуются процессы, связанные с условиями и факторами стратегического управления инновациями в современных компаниях. Сформированы научные предложения и практические рекомендации по совершенствованию системы стратегического управления инновациями.

**Ключевые слова:** маркетинговая деятельность, инновационная стратегия, технологические инновации, маркетинговая программа, инновационный имидж.

*N. Sidiknazarova, Shi. Alisherova, scientific adviser L. Sh. Sobirova*  
Tashkent Financial Institute  
*aridan1507@mail.ru, alisherovashirina43@gmail.com*

### **STRATEGIC MANAGEMENT OF INNOVATION IN MODERN COMPANIES**

*The article examines the processes associated with the conditions and factors of strategic management of innovation in modern companies. Scientific proposals and practical recommendations for improving the strategic management system of innovations have been formed.*

**Keywords:** *marketing activity, innovation strategy, technological innovation, marketing program, innovative image.*

Высокая турбулентность внешней среды требует от современных компаний разработки эффективных стратегий адаптации к новым условиям рыночного функционирования. Таким образом, планирование комплексных и перманентных инноваций становится стратегическим приоритетом управленческой деятельности. Стратегическое планирование, в отличие от планирования долгосрочного, которое построено на использовании метода экстраполяции, предполагает, что, предвидя