Секция «Управление персоналом в современной России: пути повышения эффективности»

Мотивация как одна из основных функций системы управления персоналом.

Научный руководитель – Огарков Александр Александрович

Ярмоленко Ольга Владимировна
Студент (бакалавр)
Волгоградский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы, Волгоград, Россия
E-mail: olka-@inbox.ru

Работники организации являются одним из важнейших ресурсов любой компании. Именно на их деятельности базируется общий успех организации, именно их результаты работы являются ключевыми. Система управления персоналом представляет собой вид практической деятельности по руководству сотрудниками. Система управления персоналом включает в себя различные функции, такие как подбор, адаптация, развитие персонала и другие. Одной из ключевых функций управления персоналом является мотивация работников.

Успешность управления любым социально-экономическим объектом во многом зависит от того, насколько эффективна система мотивация персонала. За качественно выполненную работу сотрудник должен получать достойное вознаграждение. Данный принцип способствует удовлетворенности сотрудников и является одним из условий снижения текучести квалифицированных кадров.

От эффективности действующей системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала во многом зависит трудовая, социальная и творческая активность каждого работника, которая в итоге положительно повлияет на конечные результаты всей производственно-хозяйственной деятельности организации.

Мотивация - одна из основных функций деятельности любого менеджера, и именно с ее помощью оказывается воздействие на персонал организации.

Мотивация оказывает влияние на трудовой коллектив организации в форме побудительных мотивов к эффективному труду, общественного воздействия, коллективных и индивидуальных поощрительных мер. Указанные формы воздействия активизируют работу субъектов управления, повышают эффективность всей системы управления организацией.

Существует множество определений мотивации, рассмотрим некоторые из них.

Мотивация - это совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей.[2, 201]

Мотивация трудовой деятельности - это стремление работника удовлетворить свои потребности в определенных благах посредством труда, направленного на достижение целей организации. [1, 78]

Можно привести еще достаточно большое количество определений, представленных различными исследователями, что свидетельствует о сложности, многогранности и многоаспектности данного понятия.

На сегодняшний день мотивация как функция управления выступает составной частью кадровой политики, представляет собой систему стимулирующих мер к повышению

эффективности труда. Выбор способа стимуляции зависит от установленных правил в организации, ее корпоративной политики, взаимодействия руководства и работников. Корректно подобранные методы мотивации могут увеличить прибыль организации и обеспечить ей стабильное развитие.

Стоит обратить внимание на то, что мотивация как функция управления персоналом представляет собой весьма тонкий процесс, который влияет на работников по средствам совмещения их личных целей и задач организации в комплексе, что мотивирует сотрудников работать с большей отдачей. В связи с этим очень важно выбрать правильную концепцию, методы управления мотивацией, предусмотреть возможные негативные последствия. Стимулирующие мероприятия не должны носить постоянного характера, потому что персонал привыкнет к ним, и будет считать их частью обычных трудовых будней. Например, постоянное повышение заработной платы станет нормой, а не стимулом к труду. Сотрудники будут знать, что все равно будет прибавка к их доходу и перестанут стараться для того, чтобы ее получить. Особое внимание стоит уделить негативным формам стимуляции работников. К ним относят штрафы, наказания, выговоры. Если они будут происходить регулярно, то работники потеряют интерес к труду и будут воспринимать свое нахождение на рабочем месте, как каторгу, вынужденное состояние.

Нельзя недооценивать роль мотивации в управлении персоналом, потому что благодаря ей у человека проявляется интерес к труду, и он старается быть полезным для организации, в которой работает. Стимулирующие меры должны помочь сотруднику почувствовать себя спокойно на рабочем месте, научиться принимать самостоятельные решения, развивать свой потенциал. Для любого человека очень важно чувствовать себя нужным и полезным, поэтому руководитель должен периодически проводить мероприятия, доказывающие свое уважительное отношение к персоналу, показать, как он ценит их и их труд. Это могут быть совещания, где он выскажет слова благодарности за проделанную работу заслужившим это людям.

На самом деле мотивация как функция управления представляет собой сложный механизм, требующий постоянного обновления. Для его бесперебойного функционирования необходимо проводить исследования потребностей персонала, его желания и предложения. Очень важно руководителю найти правильный подход к сотрудникам. Система стимулирующих мер должна постоянно обновляться и регулироваться, чтобы поддерживать интерес к деятельности. Продуманная и правильно выстроенная мотивационная политика приведет к увеличению доходов сотрудников и росту прибыли организации.

Таким образом, мотивация является важной функцией системы управления персоналом, которая ориентирована на использование потребностей, интересов и человеческих желаний для эффективного управления поведением сотрудников ради достижения целей организации.

Источники и литература

1) Кибанов, А. Я. Управление персоналом: теория и практика. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Учебно-методическое пособие / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанова и др. М.: Инфра-М, 2010. – 524 с.

2) Менеджмент: Учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – 6-е изд., перераб. и доп. – М.: Магистр: ИНФРА -М, 2015. – 656 с.