

РОЛЬ МОТИВАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Мейгеш Анна Александровна

студент, Южный Университет (ИУБиП), РФ, г. Ростов-на-Дону

Студент

Актуальность проблемы эффективной мотивации персонала объясняется тем, что она находится на пересечении интересов работодателя и сотрудника: любому работнику необходимо достойное вознаграждение за труд, а организации — качественно выполненная работа.

Мотивацию можно определить, как процесс побуждения сотрудников к деятельности, направленной на достижение целей предприятия, основанный на удовлетворении их потребностей.

Модель мотивационного процесса заключается в следующем. Основу мотивации составляют потребности работника, преобразующиеся в мотивы [1, с. 132]. Мотивы определяют поведение, которое рассматривается в качестве целевых установок. Сложность в реализации мотивации через потребности заключается в различиях в оценке индивидуальных потребностей [2, с. 38].

Мотивация и потребности — взаимосвязанные направления деятельности эффективных компаний, что доказывают основные концепции теорий мотивации. Роль мотивации высока как для персонала, так и для компании в целом. Это определяется направленным воздействием на сотрудников через их потребности для достижения поставленных целей предприятия.

При формировании системы мотивации в организации необходимо учитывать стимулы материального и нематериального характера [16, с.262]. Поощрения создают желание и условия работать с более высоким уровнем отдачи и с большей степенью эффективности. Если за счет своей деятельности сотрудники могут полностью удовлетворить потребности и нужды, их труд будет результативным. Работодатель самостоятельно выбирает методы, которые будут побуждать коллектив к эффективной работе. Некоторые руководители работают по старой традиции, т.е. поощряют лучших работников, проводят периодические корпоративы. Однако подобная схема не всегда эффективна. Если коллектив не сплоченный, то мало кто захочет веселиться на мероприятии. Для правильной мотивации персонала в организации и стимулирования труда работников на предприятии необходимо, чтобы руководитель понимал и интересовался своим персоналом. Материальная мотивация и поиск ее оптимального способа, учитывающие нормы по качеству товаров (услуг), характер используемых средств труда, особенности технологического процесса, являются важными для организации. При этом материальная мотивация, как правило, сводится к выплатам премий и бонусов по результатам работы и предоставлению различных льгот. Премирование за достижение целей, поставленных компанией, активно используется в сфере продаж и является сильным инструментом мотивирования. Поскольку премия, как правило, составляет значительную долю заработной платы, работники заинтересованы в проявлении инициативы. К видам материальной мотивации также следует отнести денежные штрафы за невыполнение целей, условий работы [4, с. 19].

Как показывает практика, не всех сотрудников можно замотивировать материально. Иногда денежного поощрения недостаточно для того, чтобы персонал работал с полной отдачей.

Главной особенностью управления персоналом является возрастающая роль личности работника. Молодое поколение в настоящее время рассматривает работу не только как источник дохода, а как место, позволяющее развиваться, повышать квалификацию, реализовать свой потенциал. В данном случае указанные инструменты следует использовать совместно с инструментами нематериальной мотивации (карьерный рост, похвала и признание, благоприятная атмосфера в коллективе, повышение квалификации за счет компании). Целью мотивации является формирование комплекса условий, которые побуждают человека к осуществлению действий, направленных на достижение цели с максимальным эффектом. Мотивированный сотрудник - тот, у которого «горят глаза», идет на работу «как на праздник», постоянно совершенствуется, получает стабильную и высокую заработную плату, тем самым продвигает свою компанию к росту. Принимая во внимание индивидуальный характер интересов работников, при разработке мотивационной системы необходимо использовать усредненный подход, учитывающий имеющиеся особенности. Это повысит доверие между руководителями и подчиненными. Для поддержания устойчивости существующей системы мотивации следует регулярно проводить опросы работников. Они позволят выявить ее эффективность, определить уровень удовлетворенности от реализации мотивационных инструментов, проследить динамику и особенности внутренней мотивации сотрудников. Таким образом, мотивация работников — важный элемент системы управления персоналом. Предприятия должны уделять ей большое внимание, поскольку это один из факторов, благоприятно влияющих на сотрудников, повышающий эффективность их работы и результативность компании в целом. Для увеличения работоспособности персонала необходима его постоянная мотивация.

Список литературы:

1. И. И. Красикова // Современный менеджмент и управление : тенденции и перспективы развития : сб. науч. тр. / Белгород. гос. нац. исследов. ун-т. — Белгород, 2019. — С. 128-136.
2. О. Н. Монгуш, Л. В. Сайын-Оол // EuropeanResearch : сб. ст. XIV Международной научно-практической конференции / Тувинский гос. ун-т. — Пенза, 2018. — С. 37-40.
3. Самая весомая мотивация для работников — деньги [Электронный ресурс] // Директор по персоналу. — 2018. — 8 февраля. — Режим доступа: <https://www.hr-director.ru/news/66612-qqn-18-m2-samaya-vesoshaya-shotivatsiya-dlya-rabotnikov-dengi>, свободный.
4. С. И. Абдульбакиева, Э. Б. Адельсеитова // Современный менеджмент и управление : тенденции и перспективы развития : сб. науч. тр. / Крымский фед. ун-т.им. В. И. Вернадского. — Симферополь, 2018. — С. 17-21.