

Имамова Л.М.
Студент магистратуры
1 курс, факультет «Экономика»
Казанский (Приволжский) Федеральный
Университет Набережночелнинский институт (филиал)
Россия, г. Набережные Челны

ВЗАИМОСВЯЗЬ МОТИВАЦИИ И КОНТРОЛЯ В КОРПОРАТИВНОМ УПРАВЛЕНИИ

***Аннотация:** Статья посвящена роли мотивации персонала в корпоративном управлении.*

***Ключевые слова:** Мотивация, контроль, управление, персонал, менеджмент.*

***Annotation:** The article is devoted to the problem of oil pollution of the environment.*

***Key words:** Motivation, control, management, personnel, management.*

Проблема мотивации персонала занимает важное место в области управления, как в теоретическом, так и в практическом аспектах. Определение мотивации как одной из главных функций менеджмента сформулированной М.Х. Месконом достаточно емко определяет роль мотивации в системе менеджмента: «мотивация- процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных и организационных целей»[1, с 54].

Мотивация изменяет интересы и ценностные ориентиры, формирует желание к работе и развивает трудовой потенциал. Таким образом, *цель функции мотивации – обеспечить добросовестное выполнение работниками своих обязанностей.*

Продуманная система мотивации способствует успеху компании: если сотрудники заинтересованы в выполнении своей работы, стремятся эффективно

достигать цели, поставленные организацией, и им небезразлично её будущее, компания имеет шансы стать конкурентоспособной в сегодняшней сложной и изменчивой бизнес среде.

Роль мотивации велика в построении корпоративной культуры, формировании системы ценностей внутри компании. Методы управления мотивацией определяют характер взаимоотношений руководства и персонала, вероятность возникновения конфликтов, степень доверия между работниками.

Модель мотивационного процесса представлена на рисунке 1 [2]. В основе мотивации находятся потребности человека, преобразующиеся в мотивы. Мотивы определяют поведение, рассматриваемое как целевые установки. Однако сложность в реализации мотивации через потребности связана с различиями в оценке индивидуальных потребностей.



Рисунок 1. Модель мотивационного процесса

Значимость мотивации работников в том, что она определяет будущее компании. Руководители компании должны понимать, что мотивирует работников к труду, чтобы они в дальнейшем осознавали, что их действия приносят результат. Таким образом, мотивируя себя, каждый работник задаётся вопросом: «Что я хочу получить от работы?» - заработную плату, карьеру, общение [3]. Ответ отражает потребности человека, его предпочтения, на которые ориентируется руководство компании.

В системе менеджмента функция мотивации реализуется во взаимодействии с остальными функциями менеджмента: планированием,

организацией, контролем путем подготовки принятия и реализации управленческих решений.

Для активизации деятельности персонала руководители воздействует на работников посредством различных *методов мотивации*. Отслеживание работы идет с помощью системы контроля.

Эффективная система контроля должна иметь соответствующее методологическое и инструментальное обеспечение, т.е должна соответствовать предъявляемым требованиям и строиться на основании наработанных теорией и практикой менеджмента принципов [4].

Система контроля должна иметь четкую стратегическую направленность, заданную приоритетами развития организации. Второстепенные сферы деятельности тщательно проверять часто нецелесообразно, а иногда и вовсе не имеет смысла, так как на это будет отвлекаться много сил и средств при незначительных результатах.

Контроль осуществляется не только ради выявления проблем, а для их успешного решения и достижения конкретных результатов. Поэтому информация, ненужная для корректировки деятельности, бесполезна, собирать ее не стоит. В то же время необходимо точно знать степень отклонения основных процессов от научно обоснованных стандартов, чтобы иметь возможность провести точный анализ причин и последствий и найти правильные решения.

В то же время главная цель контроля — не исправление, а предотвращение ошибок, что значительно дешевле. Поэтому контроль представляет собой неотъемлемый элемент планирования на всех его стадиях.

Эффективная система контроля должна увязываться не только с планированием, но и с изменениями в структуре организации и системе управления, поэтому важным её принципом является гибкость, иначе она будет запаздывать и окажется бесполезной.

Контроль должен быть экономичным, чтобы выгоды, приносимые им, превышали затраты на его проведение. Поэтому необходимо сократить до

минимума все связанные с контролем издержки на технические средства, сбор, переработку и хранение информации.

Эффективный контроль требует нацеленности на конкретные процессы, результаты и людей с учетом их личных качеств, должностного положения, связей в коллективе. Ориентация на человеческий фактор предполагает не только объективность контроля, но и его доброжелательность, исключение какой бы то ни было слежки за членами организации, что существенно ухудшает морально-психологический климат. Все это возможно в условиях максимальной открытости, гласности. Чрезмерного контроля следует избегать. Однако продолжительное отсутствие его — также неблагоприятный фактор, свидетельствующий о безразличном отношении руководства к людям и делам организации, что неминуемо вызывает соответствующую обратную реакцию.

Взаимосвязь функций мотивации и контроля прежде всего проявляются в действиях менеджеров по результатам контроля: если вознаграждение за труд привязано к результатам контроля как в положительном, так и отрицательном плане, это является стимулирующим фактором, если нет, то — мотивация работников в дальнейшем может снизиться.

ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ИСТОЧНИКИ

1. Муллахметов Х.Ш. Эффективная система контроля как фактор влияния качества управленческой деятельности: учебное пособие, Казань, 2011;
2. Основы менеджмента / Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. М.: Дело, 1997. — 704 с;
3. Сладкевич В. П. Мотивационный менеджмент //К.: МАУП. – 2001. – Т. 168;
4. Экономика и менеджмент инновационных технологий: Электронный научно-практический журнал [Электронный ресурс].

[URL:http://ekonomika.snauka.ru/2014/03/3998/](http://ekonomika.snauka.ru/2014/03/3998/) (дата обращения 05.01.2019)