

*Третьякова Лариса Александровна,
доктор экономических наук, профессор
кафедры менеджмента и маркетинга НИУ «БелГУ»*

Россия, г. Белгород

*Шатохина Татьяна Сергеевна,
студентка 2 курс, кафедра менеджмента и маркетинга
Института экономики и управления НИУ «БелГУ»*

Россия, г. Белгород

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

***Аннотация.** В данной статье ставилась задача осветить взаимосвязь мотивации персонала и эффективности предприятия, проанализировать труды ведущих специалистов, а так же определить новые задачи в современных сложных условиях управления человеческими ресурсами.*

***Ключевые слова:** мотивация, человеческий ресурс, организационное поведение.*

***Abstract.** In this article, the task was to highlight the relationship between the motivation of personnel and the efficiency of the enterprise, to analyze the works of leading specialists, as well as to identify new tasks in the modern complex conditions of human resource management.*

***Key words:** motivation, human resource, organizational behavior.*

Управление человеческими ресурсами на предприятии несёт в себе множество различных функций, одной из которых является подготовка прогнозов будущих потребностей в персонале в свете окружающей среды, миссии и целей организации, стратегий и внутренних сильных и слабых

сторон, включая структуру, культуру, технологии и руководство. Ключевыми практиками являются планирование человеческих ресурсов, анализ рабочих мест, набор и отбор персонала.

Однако на современных предприятиях управление человеческими ресурсами фокусируется на конгруэнтности и приверженности, а не на соответствии и контроле. Соответственно, в сегодняшней беспокойной реальности существует необходимость разработки системы стимулирования и практики управления человеческими ресурсами с учетом специфики отрасли, чтобы оставаться конкурентоспособными и формировать мотивированную рабочую силу.

Ученые исследуют данную тему в разных направлениях, подходах, уделяя внимание различным аспектам. Теоретические аспекты мотивации, мотивационные техники, ценностные ориентации людей, основы мотивации освещены в публикациях различных учёных на протяжении XX и XXI века. Рассматривается так же связь мотивации с организационной культурой. Вопросы оценки персонала исследуются учеными, которые описывают методы оценки персонала, современные подходы к оценке персонала, составляющие оценки персонала. Вопросы рассматриваются либо в свете эффективности компании, либо в самой системе мотивации.

Инициативы по повышению эффективности предприятия не всегда отходили от удовлетворения работников. К примеру, ключевые моменты менеджмента Тейлора включают:

- принадлежность к научной школе менеджмента;
- акцент был сделан на эффективности и производительности;
- игнорирование многие человеческие аспекты трудовой деятельности.

Для рабочих научный менеджмент требовал от них:

- перестать беспокоиться о разделении плодов производства между зарплатой и прибылью;

- участвовать в процветании фирмы, работая надлежащим образом и получая повышение заработной платы;
- отказаться от идеи потери времени и сотрудничать с руководством в развитии науки;
- согласиться с тем, что руководство будет нести ответственность за определение того, что и как делается;
- согласиться на обучение новым методам, если это необходимо.

После работы Герцберга и других авторов поведенческой экономики в 1960-х и начале 70-х годов больше внимания стали уделять потребностям отдельных людей и групп людей в трудовых коллективах. Стали появляться программы "обогащения рабочих мест", целью которых было разработать работу и рабочие структуры, содержащие оптимальное количество мотиваторов. Этот подход противостоял многолетнему тейлоризму, который последовательно стремился разложить работу на простейшие компоненты и снять с человека ответственность за планирование и контроль.

По сей день остаются сомнения в применимости факторов Герцберга к непрофессиональным группам, и это несмотря на то, что некоторые из его более поздних исследований включали в себя как канцелярские, так и ручные группы. Численность этих категорий была небольшой, и многие исследователи до сих пор спорят о результатах в этих группах. Тем временем социологи продолжают спорить об обоснованности определения Герцбергом "удовлетворенности работой".

Прогресс и развитие человека на нашей планете на протяжении тысячелетий в значительной степени зависели от способности нашего вида адаптироваться, создавать и внедрять инновации. Это позволило нам во многих западных обществах перейти от удовлетворения основных потребностей Маслоу в пище, воде, жилье и безопасности к достижению того, что он называет "самоактуализацией" человека. Через сельскохозяйственную революцию, начавшуюся на Ближнем Востоке около 10 000 лет до н.э.,

изобретение печатного станка и начало промышленной революции в конце 18 века, изобретение железных дорог, электричества, автомобиля, телефона, радио и телевидения, интернета и современных многофункциональных мобильных телефонов, можно проследить развитие постоянно ускоряющегося темпа человеческих инноваций.

Творчество и инновации остаются сегодня жизненно важными составляющими успеха любой организации, и для многих крупных организаций становится все более сложной задачей поощрять и стимулировать генерацию новых идей, новых инноваций, которые могут принести пользу не только организации, но и самим творческим и инновационным личностям. На сегодняшних конкурентных, ориентированных на потребителя рынках инновации часто описываются как "способность донести новые идеи до клиентов, чтобы удовлетворить все более сложные потребности". Но необходимость создавать, придумывать новые идеи, внедрять инновации, конечно, не ограничивается только коммерческими организациями;

Безусловно, положительно оценивая и высоко оценивая вклад ученых в разработку этих важных теоретических и прикладных проблем, отметим, что некоторые аспекты требуют дальнейшего исследования. В частности, целесообразно, чтобы в настоящее время научные идеи необходимо рассматривать с точки зрения новых тенденций, новых вызовов, которые неизбежно определяют не только теоретические и методологические подходы к экономическим процессам и явлениям, но и изменяют инструментальную составляющую в практической реализации теоретических соображений. Поэтому требуется комплексная постановка научной проблемы поиска эффективного механизма совершенствования управления персоналом, и в этом подходе мотивация и оценка персонала должны быть неотъемлемой частью и единым целым.

Новые вызовы диктуют новые подходы, но не отрицают использование тех традиционных методов мотивации и оценки персонала, которые сохраняют свою актуальность и эффективность даже в условиях перемен. Следовательно, задача HR-менеджеров - уметь сочетать инновации и традиции в правильных пропорциях. Исследования в этом направлении управления персоналом необходимо продолжать, но они должны учитывать инновационные тенденции в развитии экономики, менеджмента, общества в целом. Дальнейшие исследования должны быть направлены на построение модели системной оценки новейших факторов влияния на формирование инновационной мотивационной и оценочной политики на предприятиях. Другим направлением исследований может стать пересмотр профессиональных стандартов, расширение области критериев мотивации и оценки персонала.

Учитывая высокие затраты, связанные с отбором и наймом качественных сотрудников, компании все больше заботятся об удержании работников. Формирование стимулов сотрудников является важным моментом для больших и малых организаций - она является одним из факторов политики управления человеческими ресурсами для эффективной организации.

Некоторые эксперты утверждают, что между управлением человеческими ресурсами и управлением персоналом нет никакой разницы. Они утверждают, что эти два термина можно использовать как взаимозаменяемые, без разницы в значении. На самом деле, эти термины часто используются как взаимозаменяемые в объявлениях о вакансиях и описаниях должностей.

Таким образом, можно сказать, что мотивация сотрудников в настоящее время - это энтузиазм, уровень энергии, приверженность и количество творческого потенциала, которые сотрудник ежедневно приносит в организацию.

Эффективная система стимулирования должна:

– заставить сотрудников чувствовать себя уверенно и защищено, служить целям удовлетворенности сотрудников и повышения качества работы;

– ориентировать сотрудника на достижение корпоративных целей и желаемого результата;

– сочетать жесткость правил определения вознаграждения и гибкость в реагировании на изменения внешней и внутренней ситуации в организации;

Каждый руководитель старается привлечь в свою команду высококвалифицированного, опытного и вдумчивого специалиста. Однако очень часто такой сотрудник становится лишь инструментом для получения прибыли, а его личные качества меркнут. Такая прибыль, основанная на неправильном использовании персонала, долго не проживет: рано или поздно сотрудник уйдет на пенсию, и компания снова будет искать человека на вакантное место, тратя время и материальные ресурсы и теряя прибыль.

Список использованной литературы:

1. Адашев, А.У. Мотивация персонала как функция менеджмента / А.У. Адашев, Х. О. Арслонов // Мировая наука. – 2019. – № 1(22). – С. 34-37.

2. Горносталева, М.Е. Мотивация персонала организации на основе совершенствования оплаты труда / М.Е. Горносталева // Синергия Наук. – 2020. – № 54. – С. 379-392.

3. Литвинюк, А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: учебник для бакалавров / А.А. Литвинюк. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 398 с.