

Кузичкина Д.О.,

студент

3 курс, факультет Управления

Негосударственное образовательное

частное учреждение высшего образования

«Московский финансово-промышленный университет «Синергия»

Россия, г. Москва

АКТУАЛИЗАЦИЯ МОТИВАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** в статье рассматривается методология актуализации мотивационной политики современной организации. Определяется понятие мотивационной политики, место и значение в системе управления персоналом. Формулируются рекомендации по разработке на практике методологии актуализации мотивационной политики.*

***Ключевые слова:** мотивация, мотивационная политика, стратегическое управление персоналом, кадровая политика, система управления персоналом.*

***Annotation:** the article deals with the methodology of actualization of the motivational policy of a modern organization. The concept of motivational policy, its place and significance in the personnel management system is defined. Recommendations are formulated for developing a methodology for updating motivational policy in practice.*

***Key words:** motivation, motivational policy, strategic personnel management, personnel policy, personnel management system.*

Вопросы мотивации персонала распространены уже более 50 лет, но до сих пор не было должным образом исследовано. Исследователям не удалось точным образом объяснить универсальный механизм стимулирования, способствующий

формированию вовлеченности работников и приводящий к рабочему процессу и его результатам. Однако в данной области делается много важных нововведений и выводов, позволяющих современным компаниям создавать эффективные системы мотивации. Концепция построения является понятие мотивационной политики.

По мнению Магуры М.И. мотивационная политика — это «стратегическая линия, направленная на достижение глобальных целей, стоящих перед сотрудником и сочетающимися с целями предприятия» [4]. Щербаков А.В. и Волкодаева А.В. полагают, что мотивационная политика предприятия представляет собой «систему взаимоотношений между работником и работодателем на основе властных полномочий и принятой на предприятии нормативно-правовой базы в рамках системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности, направленную на реализацию стратегических целей предприятия» [2]. По мнению Кетько Н.В., мотивационная политика есть «составная часть модели управления мотивацией на предприятии, которая отражает отношение руководства предприятия к своим сотрудникам, определяет оперативные цели, конкретные направления деятельности и внедряемые мотивационные мероприятия необходимые для поддержания ее высокого уровня, высокого уровня эффективности трудового коллектива и оптимального его состава, а также расходы, необходимые для внедрения» [3]. Проведенные в настоящее время исследования показывают, что мотивационная политика современной организации является, стратегической линией, повышающую интерес к созданию прочных связей между производительностью труда и удовлетворением потребности рабочей силы.

Методологический подход к актуализации мотивационной политики должен быть основан на ряде принципов (рисунок 1).

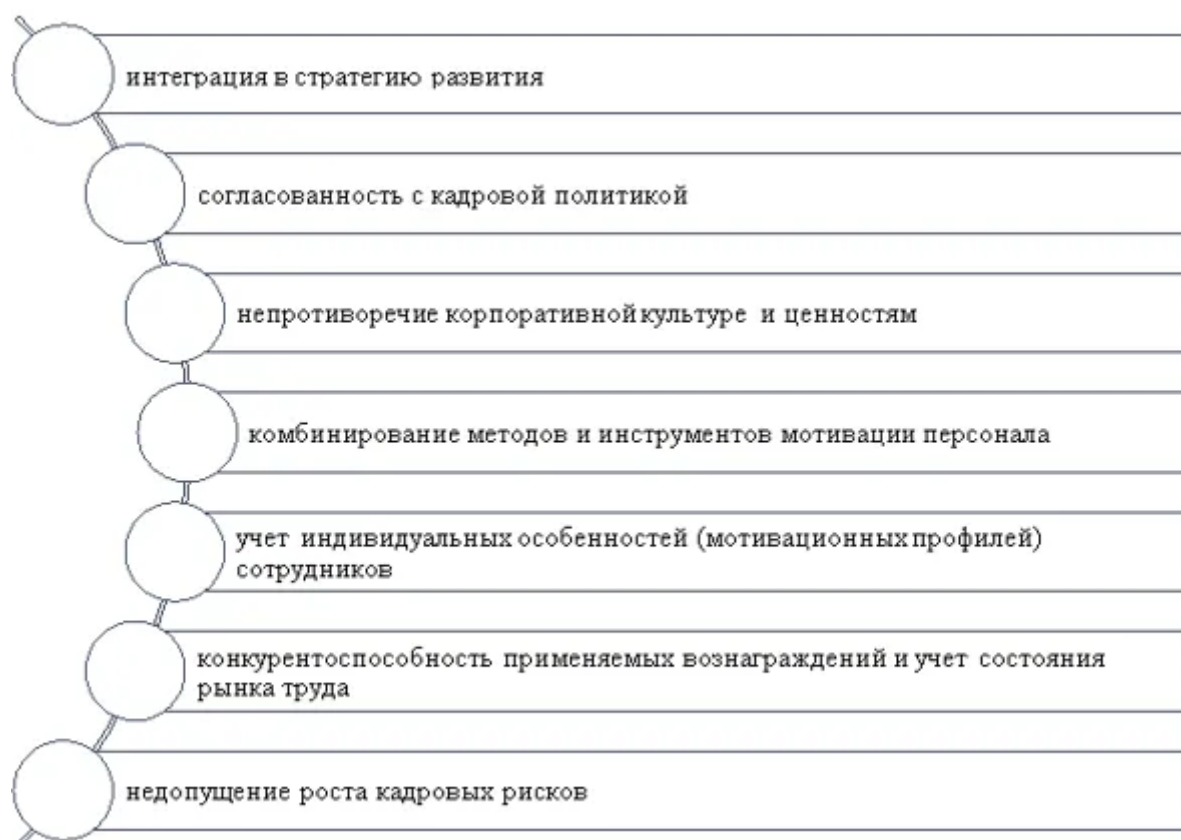


Рисунок 1. Основы методологического подхода к актуализации мотивационной политики современной организации

Любое изменение должно соответствовать стратегии развития организации или при не достижении цели возникает потребность возобновить политику, которая соответствует процедуре реализации. Таким образом, вместо повышения эффективности системы стимулирования может наступить перелом. Это должно быть направлено на достижение целей политики, стимулов, в том числе стратегии развития интеграции (стимула, политической стратегии), цели развития исполнительной власти и согласование кадровой политики. Важно, что мотивационная политика не противоречит в пользу обновленной организационной культуры, то есть философии организации. Это необходимо для того, чтобы система стимулирования применяла к работникам дополнительную мотивационную политику, различные методы и инструменты.

Деятельность по актуализации мотивационной политики будет подразумевать ряд обязательных этапов, включая:

- Анализ стратегии;
- Внесенных изменений в анализ стратегии;
- Анализ кадровой политики;
- Анализ корпоративной культуры;
- Анализ рынка труда;
- Анализ мотивационных профилей сотрудников;
- Анализ особенностей кадрового потенциала организации;
- Выбор методов и инструментов мотивации,
- Анализ кадровых рисков до и после актуализации мотивационной политики.

В связи с этим, компания, стоящая за долгосрочными усилиями по стабилизации внешней среды, всегда должна уделять стратегическое внимание формированию кадровой политики, ориентированной на управление работниками. Важно, в наступлении кризиса внести изменения в разработку мотивационной политики или стратегии развития. Лежащая в основе мотивационная политика не должна поддерживаться, а должна планироваться, на основе выстроенной методологии.

Актуализация мотивационной политики позволит организации систематически повышать эффективность системы мотивации персонала и способствовать более быстрому достижению целей развития организации. Реализация этапов актуализации мотивационной политики в статье препятствует несоблюдению основных принципов и снижает эффективность системы мотивации персонала.

Использованные источники:

1. Волкодаева А.В. Щербаков А.В. Мотивационная политика предприятия и ее составляющие // Вестник современных исследований. 10.4/ 2018. С. 64–67.

2. Кетько Н.В. Методы экспертных оценок как инструмент формирования и оценки политики мотивации. 2013. С. 265–269 [Электронный ресурс] URL: https://www.auditfin.com/fin/2013/2/2013_II_09_06.pdf (дата обращения: 03.08.2020).

3. Магура М., Курбатова М. Секреты мотивации, или мотивация без секретов. М.: Журнал Управление персоналом, 2017. 656 с.

4. Киршина, К.А. Актуализация мотивационной политики современной организации: методологический подход / К.А. Киршина. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2020. — № 32 (322). — С. 90-94. — URL: <https://moluch.ru/archive/322/73036/> (дата обращения: 16.08.2020).