

Кулматов Дж.М.

магистрант

2 курс, «Экономика и управление на предприятии»

Академия Наук Республики Таджикистан Худжандский научный центр

Таджикистан, г. Худжанд

Научный руководитель: старший преподаватель Пулотова М.Х.

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

Аннотация. В настоящее время изучение системы управления персоналом, как в целом, так и отдельных ее направлений представляет большой интерес для российских и зарубежных исследователей.

Ключевые слова: управление человеческими ресурсами, кадровый потенциал, формирование кадровой политики.

Annotation: Currently, the study of the personnel management system, both in General and in its individual areas, is of great interest to Russian and foreign researchers.

Keywords: human resource management, human resource potential, and personnel policy development.

Если вы найдете нужных людей, дадите им возможность расправить крылья, а также подкрепите это соответствующими стимулами, вам фактически не нужно будет ими управлять.

Дж. Уэли

Конечно же, мотивация играет не малую роль в управлении персоналом. И в наше время каждый руководитель организации старается максимально использовать все ее ресурсы для достижения высокой конкурентоспособности

производимой продукции. Ведь современный уровень производства не может развиваться без эффективной мотивации работников, которая должна все чаще совершенствоваться.

Процесс мотивации очень сложен и неоднозначен. Существует большое количество различных теорий мотивации, пытающихся дать объяснение этому явлению. Многие время от времени испытывают нехватку мотивации на работе и нежелание руководства проявлять какую-либо инициативу. Просто некоторые люди путают понятие мотивации и стимулирования.

В самом общем виде 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. Влияние мотивации на поведение человека зависит от множества факторов, во многом индивидуально и может меняться под воздействием обратной связи со стороны деятельности человека. [1]

Стимулирование - это одно из средств, с помощью которого может осуществляться мотивация трудовой деятельности. Стимулирующее воздействие на персонал направлено на активизацию функционирования работников, а мотивирующее воздействие на активизацию профессионально - личностного развития работника. Это две разные вещи в одном определении, которые не нужно путать друг с другом. Различия, конечно, существенны. Ведь естественный побудительный мотив наших действий — одним словом, мотивация, который есть и будет всегда, а то, что мы создаем сами ради того, чтобы снизить сопротивление на пути достижения какой-то цели — это стимул. Стимул нечто искусственное, он не помогает достичь нам определенную цель и скорее всего, относится к средству, делая ее достижение более простым. А мотивация — это больше стремление, отражающее вполне естественное желание и цель.

Например, вы трудитесь изо всех сил не покладая рук для того, чтобы заработать как можно больше денег, открыть свое собственное дело.

В данном случае этот пример и будет мотивацией. Стимулом уже будет та ситуация, когда ваш руководитель отчитывает или хвалит вас, постоянно подгоняет либо поощряет премией, чтобы вы стали лучше работать.

Вывод: Не нужно заикливаться на стимулировании.

Пушкой на полезную деятельность вас толкает именно мотивация.

Таким образом, мы подошли опять к проблеме мотивирования персонала, ведь рано или поздно руководители организаций задаются вопросом, каким образом мотивировать работников к эффективному выполнению их обязанностей.

Для оказания помощи руководству в выявлении внутренних потребностей персонала была разработана и предложена методика для предприятий, включающая следующие пункты:

1. Провести анкетирование всех сотрудников. Проанализировав анкетирование составить мнение о ситуации в организации со стороны сотрудников.

2. Организовать собрание, обсудить результаты и предпринять необходимые изменения.

3. Провести такой метод, как мозговой штурм среди руководителей на тему: «Повышение мотивации сотрудников». По результатам метода разработать план, сроки, ответственных за мероприятия и привести в исполнение. Обеспечив персонал к увеличению мотивации на предприятии.

4. Через определенное время провести повторное анкетирование и сравнить результаты с первым. Система мотивации персонала, конечно же, не может быть одинаковой для всех компаний и должностей. Должны учитываться стратегические цели, планы компании, а также особенности должности. Именно в этом случае систем мотивации станет инструментом, который позволит менеджменту компании получить желаемый результат.

В настоящий момент в каждой организации есть своя система мотивации труда сотрудников. Каждая из них имеет свои плюсы, делающие ее деятельность полезной, а также и минусы, которые не могут реализовать потенциал сотрудников. Существуют комплекс материальных и нематериальных стимулов мотивации. Я считаю, что каждый руководитель должен выбирать нематериальные методы, подходящие к направленности его компании. Ведь верно подобранные методы как материальной, так и нематериальной мотивации позволят добиться максимальной отдачи и лояльности сотрудников компании.

Таким образом, неверно говорить о мотивации сотрудников со стороны руководства организации. В данном случае речь должна идти об управлении мотивацией сотрудников, так как мотивация может возникнуть у работника и без внешнего воздействия.

Вопросы управления мотивацией персонала стояли перед управленцами всегда, независимо от времени и политического строя, однако решались они по-разному.

В советское время управление мотивацией было обусловлено идеологией коммунизма.

Распространение получила модель «кнута и пряника» – наиболее распространенный и действенный метод, предусматривающий систему наказаний и поощрений. При невыполнении предъявляемых требований применяются наказания, если задание выполнено качественно и в срок, сотрудник получает материальное или моральное поощрение. Этот метод популярен и в настоящее время. Определенный отпечаток накладывало то, что система мотивации была строго регламентирована, у руководителя не было возможности принимать самостоятельные решения в данном вопросе. Такая ситуация приводила к необъективной оценке трудового участия, и как

следствие – к снижению мотивации. Характерной чертой управления мотивацией сотрудников при плановой экономике являлся коллективизм.

Коллективизм – спорный термин, способствующий как повышению производительности и улучшению качества труда, так и снижению индивидуальных достижений и индивидуального роста [4].

С переходом к рыночной экономике система мотивации персонала претерпела серьезные изменения. Так, от идеи коллективизма перешли к приоритетности индивидуальных достижений и индивидуального роста сотрудников. Во главу угла было поставлено материальное стимулирование.

Список использованных источников:

1. Баташева М.А., Баташева Э.А. Необходимость эффективного стимулирования и мотивации рабочего персонала // Молодой ученый. — 2015. — № 23. — С. 479–481.
2. Большаков А. С., Михайлов В. И. Современный менеджмент, теория и практика. — СПб.: Питер, 2012.
3. Барков С.А. Управление персоналом. — М.: Юристъ, 2012. — 451 с.
4. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. Изд. 3. М., 2004.
5. Гнеденко М.В. Организация управления персоналом / Гнеденко М.В., Живаева В.В., Гнеденко В.В. // Успехи соврем. естествознания. - 2004. 125 с.
6. Кравченко К.А. Организационное строительство и управление персоналом крупной компании. - М.: Акад. Проект, 2005. 126.