

УДК 316.6:1.44

Вольфсон Эдуард Николаевич

к.ф.н., доцент, профессор
кафедры государственного и
муниципального управления КузГТУ
(г. Кемерово, Российская Федерация)
E-mail: ven.gimu@kuzstu.ru

Калинина Дарья Владимировна,

студентка гр. МУб –161 КузГТУ
(г. Кемерово, Российская Федерация)
E-mail: darya_k89@mail.ru

Управление мотивационными процессами как фактор повышения эффективности персонала

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы мотивации персонала с точки зрения влияния мотивационных факторов на повышение потенциала и организации, и сотрудников

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, инновации, производительность труда

Руководители любых организаций и подразделений всегда понимали, что в наше время в управлении персоналом всё большее значение приобретают именно аспекты мотивации. Мотивация сотрудников – это основное средство обеспечения наиболее оптимального использования ресурсов, а также мобилизации имеющегося кадрового потенциала организации.

Основной целью процесса мотивации является получение максимального результата от использования имеющихся человеческих ресурсов на предприятии, что в будущем позволит увеличить общую результативность и прибыльность деятельности организации [1].

Актуальность рассматриваемой проблемы заключается в том, что переход к социально ориентированному рынку предполагает необходимость создания адекватного механизма мотивации труда. Без этого нельзя рассматривать на практике объективные предпосылки для повышения эффективности производительности труда – основы роста реальных доходов и уровня жизни населения. Так, конечным шагом осуществления всех изменений является организация, где и происходит непосредственно соединение рабочей силы со всеми средствами производства, осуществляется процесс трудовой деятельности. Обращение к теме мотивации персонала становится особенно актуальным, так как признается определяющая роль мотивационного механизма в современных условиях.

.

Разработка эффективной модели мотивации для полноценного функционирования системы управления необходима, так как именно она побуждает не только конкретного работника, но и коллектив в целом к достижению личных и организационных целей [2].

Управление персоналом состоит из многих составляющих. Например, это кадровая политика, взаимоотношения в коллективе, социально-психологические аспекты управления. Главенствующее место здесь занимает определение способов повышения производительности труда, путей роста творческой инициативы, а также стимулирование и мотивация работников.

Каждый работник мотивирован на работу не столько тем, что получает за свою работу, а, прежде всего, тем, что он хочет делать, что ему интересно. Поэтому любая организация должна обеспечить условия, в которых сотрудник чувствует, что может полноценно реализоваться. В будущем это приведет к внедрению инноваций в организации [3].

Необходимо понимать, что человек имеет неограниченные потребности по своей природе. Поэтому концентрация только лишь на материальное вознаграждение в качестве мотивационного инструмента может быть ошибкой, поскольку существуют и другие, нематериальные мотиваторы. Необходимо учитывать, чтоенным образом мотивированный персонал являются основой для достижения целей каждой организации, поскольку его мотивация отражает удовлетворенность клиентов, даже их лояльность. Человеческий капитал все чаще воспринимается организацией как наиболее значительный элемент, без которого ее успех маловероятен. Следовательно, можно сделать вывод, что люди, их профессиональные и личностные компетенции представляют собой основной источник конкурентного преимущества.

Важно обратить внимание на то, что поведение человека всегда чем-либо мотивировано. Мотивировать сотрудников – значит затронуть их наиболее важные интересы и потребности в чем-либо. Нарушения в мотивации имеют за собой несколько причин, которые уходят вглубь межличностных конфликтов между коллегами. Ведущие компании, которые достигают хороших результатов производительности и известности у десятков и даже сотен тысяч людей, склонны к постоянным нововведениям. Они «не стоят на месте», а постоянно совершенствуются, показывая, что нет никаких причин, по которым нельзя создавать системы, позволяющие большинству персонала чувствовать себя победителями.

Мотив к чему-либо всегда связан с определенной жизненной ситуацией работника. Исследования показывают, что зависимость между деятельностью человека и результатами его работы можно характеризовать кривой линией. Вначале, когда активности растет, результаты работы повышаются, затем на определенном уровне активности результаты сохраняются без изменений. Этот этап именуется оптимальным диапазоном активности, когда достигаются

лучшие результаты. После того как активность начинает превышать границу оптимального диапазона, итоги работы начинают ухудшаться. Значит, менеджер призван добиваться наращивания активности рабочих до оптимального уровня, а не искать максимальной активности своих подчиненных.

Таким образом, роль мотивации персонала на любом предприятии достаточно велика. В силах работодателя создать такие условия труда, где работнику захочется работать с полной отдачей. Главное грамотно подойти к разработке и внедрению стимулирующих методов. [4]

Действительно, самый ценный капитал каждого предприятия, функционирующего на рынке, – это его персонал, потому что именно он является движущей силой предприятия. Их нужно воспринимать как неизбежный элемент, оказывающий реальное влияние на успех компании. Поэтому, управление человеческими ресурсами – это одна из основных функций управления, т. е. мотивация, должна быть учтена при любом раскладе. Она представляет собой одну из четырех основных функций управления, помимо планирования, организации и контроля.

Список литературы:

1. Мотивация персонала как элемент системы стратегического управления предприятием. С: СГЭУ им. Решетнева. 2016. – С.216
2. Раззоренова И.Н., Вольфсон Э.Н. Особенности мотивации сотрудников правоохранительных органов. Juvenis scientia 2015. №1. С.82-85
3. Башмаков В.И. Управление социальным развитием персонала. М.: Академия, 2014 – С.76
4. Ветлужских Е. Система вознаграждения. Как разработать цели и KPI. М.: Альпина. 2016 – С.24