

БЕЛОЗЁРОВА Е.Г., ст. гр. ЭПЭК-11
Науч. руков.: Ровт Э.П., ассист.
ГВУЗ "Донецкий национальный технический университет",
г. Донецк

МОТИВАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Изучена цель использования мотивации в управлении персоналом, рассмотрены методы мотивации управления персоналом.

Актуальность. Происходящие в Украине глубокие социально-экономические преобразования, затрагивающие мотивационную сферу всех социальных групп работников, делают актуальным вопрос о поиске новых способов регулирования трудового поведения. В условиях реальной самостоятельности предприятий в выборе средств и методов трудовой мотивации возникла объективная необходимость в разработке современной концепции мотивационного управления, отвечающей целям, условиям, особенностям и возможностям производственной организации.

Цель исследования. Изучение концепции мотивационного управления персоналом и построение мотивационной стратегии организации с позиций ситуационного подхода.

Основная часть. В условиях формирования новых механизмов хозяйствования, ориентированных на рыночную экономику, перед предприятиями встаёт необходимость работать по-новому, считаясь с законами и требованиями рынка. В связи с этим возрастает вклад каждого работника в конечные результаты деятельности предприятия. Одна из главных задач для предприятий различных форм собственности - поиск эффективных способов управления трудом, обеспечивающих активизации человеческого фактора. Решающим причинным фактором результативности деятельности людей является их мотивация.

Как известно, мотивация - это процесс побуждения себя и других людей к деятельности для достижения личных целей или целей организации [1 с. 11]. Это процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов.

Трудовая мотивация - это процесс стимулирования отдельного исполнителя или группы людей к деятельности, направленный на достижение целей организации, к продуктивному выполнению принятых решений или намеченных работ.

А. Смит считал деньги единственным мотивирующим фактором, и что люди - это экономические существа, которые работают только для получения средств, необходимых для приобретения пищи, одежды, жилища.

Современные теории мотивации, основанные на результатах психологических исследований, доказывают, что истинные причины,

побуждающие человека отдавать работе все силы, чрезвычайно сложны. По мнению одних учёных, действие человека определяется его потребностями. Придерживающиеся другой позиции исходят из того, что поведение человека является также и функцией его восприятия и ожиданий.

В процессе производственной деятельности мотивация позволяет работникам удовлетворить свои основные потребности путем выполнения своих трудовых обязанностей. С помощью мотивации оказывается воздействие на персонал предприятия.

Таким образом, мотивация трудовой деятельности представляет собой процесс удовлетворения работниками своих потребностей и ожиданий в выбранной ими работе, осуществляемый в результате реализации их целей, согласованных с целями и задачами предприятия, и одновременно с этим как комплекс мер, применяемых со стороны субъекта управления для повышения эффективности труда работников.

Функция мотивации заключается в том, что она оказывает влияние на трудовой коллектив предприятия в форме побудительных мотивов к эффективному труду, общественному воздействию коллективных и индивидуальных поощрительных мер. Указанные формы воздействия активизируют работу субъектов управления, повышают эффективность всей системы управления предприятием организаций.

Сущность мотивации заключается в том, чтобы персонал фирмы выполнял работу в соответствии с делегированными ему правами и обязанностями, сообразуясь с принятыми управленческими решениями.

При планировании и организации работы руководитель определяет, что конкретно должна выполнить возглавляемая им организация кто, как и когда, по его мнению, должен это сделать. Если выбор этих решений сделан эффективно, то руководитель получает возможность координировать усилия многих людей и сообща реализовывать возможности группы работников.

Существует множество видов мотивации, самые эффективные из них- это:

1. Вознаграждение за необходимое качество и количество труда и санкции в случае его недостаточного качества или количества.

2. Организационно-административные методы мотивации, основанные на подчинении старшему по должности с возможным принуждением к выполнению указаний. Такие методы обеспечивают эффективную организационную деятельность на любом уровне.

3. Методы, подразумевающие вовлечение персонала в управление компанией, преимущественно применяются на малых предприятиях.

4. Методы устранения отрицательных стимулов, таких как несправедливость, неравные территории сбыта, и т.п.

5. Методы мотивации персонала путем расширения и обогащения работы.

6. Целевой метод, это так называемая мотивация трудом.

Исходя из этого можно построить мотивационную стратегию:

Первый уровень	Мотивация - как денежное вознаграждение.
Второй уровень	Мотивация - как оценка качества рабочей силы в плане использования умственных способностей (карьерный рост).
Третий уровень	Вовлечение персонала в управление компанией.

Теориями мотивации в подлинном смысле слова можно считать уже ставшие классическими содержательные и процессуальные схемы мотивации человека.

Выводы. Поощрительные методы гораздо более вариативны и разнообразны, а главное – могут быть гораздо более эффективными для развития каждого конкретного сотрудника и, как следствие, всей компании. Очевидно, что, говоря о системе мотивации – мы должны добиваться разумного баланса между поощрениями и наказаниями.

Мотивационные аспекты развития персонала приобретают всё большую значимость. Мотивация в ее традиционном понимании представляет собой специальные технологии и факторы, побуждающие работников предприятия к высокопроизводительной трудовой деятельности. В конечном счете, основная цель мотивации – скоординированная работа всего предприятия через развитие сотрудников.

Библиографический список

1. Артемова М.В. Управление мотивацией – польза или вред? / Управление персоналом –2008.- №1.
2. Грачев М.В. Управление трудом (теория и практика капиталистического хозяйствования). – М., 2007.
3. Дырин С.П. К вопросу о российской модели управления персоналом. / Известия Академии труда и занятости – 2006 - № 3-4.
4. Захаров Н.Л. «Загадка русской души», или особенности мотивации труда российского персонала. / Управление персоналом – 2007. - №1.
5. Симанюк Э.Э. Профессиональные деформации менеджеров. / Управление персоналом – 2006. -№ 22.