(cc) BY

Антонова Марина Валерьевна
магистрант
ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный
университет экономики и управления «НИНХ»
г. Новосибирск, Новосибирская область

МОТИВАЦИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: *в данной статье рассматриваются понятия мотивации и мотивирование персонала, система мотивации труда персонала, а также раскрываются основные принципы мотивации персонала.*

Ключевые слова*: мотив, мотивация, система мотивации, принципы мотивации персонала.*

В современном менеджменте признаётся возрастающая роль человеческого фактора. Для эффективной деятельности организации необходимо особое внимание уделять персоналу, важно, чтобы каждый сотрудник изъявил желание проявить собственные профессиональные качества. И как правило, движущим фактором становится правильная мотивация.

Чтобы разобраться в мерах мотивации труда работников в организации для достижения наилучшего результата, необходимо рассмотреть значение понятия «мотивация».

Мотивация – это совокупность внутренних (мотивы, потребности) и внешних (стимулы) движущих сил, побуждающих человека к деятельности и придающих этой деятельности направленность, ориентацию на достижение определенных целей [2].

Эффективная мотивация является пусковым механизмом для работников, которая даёт им возможность проявить себя профессионалом, она направлена на развитие трудового потенциала и ведёт к повышению производительности труда.

Н саму мотивацию сотрудника оказывают влияние внешние и внутренние факторы. Внешними факторами мотивации выступает доход, продвижение по

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

служебной лестнице, признание и положение в обществе, а внутренними являются самореализация и самоутверждение, а также удовлетворение от выполненной работы.

Для формирования эффективной мотивации работников организации необходимо учитывать основные типы работников:

1. работники, для которых наиболее важна общественная значимость труда и его содержательность;

2. работники, для которых важен размер заработной платы и другие материальные ценности;

3. работники, которые имеют сбалансированную значимость различных ценностей.

При разработке механизма мотивации повышения эффективности труда в организации учитывают следующие направления:

– материальное стимулирование, включает в себя совершенствование системы оплаты труда и методов стимулирования;

– улучшение качества рабочей силы – повышение образовательного уровня работников, совершенствование профессионально-квалификационного уровня, создание системы должностного роста;

– совершенствование организации труда – улучшение условий труда, расширение трудовых функций, обогащение труда, использование гибких графиков работы и пр.;

– вовлечение персонала в процесс управления организации;

– неденежное стимулирование – создание систем гибких льгот, психологическое поощрение, создание комплексных социальных программ развития трудового коллектива и пр. [4].

Одной из ключевых проблем в управлении персоналом является его мотивирование. Перед руководителем встаёт вопрос о том, каким образом мотивировать своих сотрудников к эффективному выполнению своих обязанностей, ведь на каждого отдельного человека действуют свои методы. И главной задачей для руководителя является найти свою мотивацию для каждого отдельного

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

работника. Стоит учесть и правильное соотношение материального и морального мотивирования персонала, чтобы оно было эффективным в достижении поставленных целей организации.

С максимальной эффективностью не будет работать ни одна система управления, если она не будет включать в себя активно действующую систему мотивации. Залогом успешной работы организации является глубоко мотивированный персонал. Однако одной из самых сложных и трудоёмких задач руководителя является составление системы стимулов, побуждающих каждого отдельного сотрудника организации работать с наибольшей отдачей. Также, руководителю нельзя забывать о том, что от выбранной системы мотивирования во многом зависти и то, в какой степени будут достигнуты цели организации. Трудность заключается в том, чтобы найти правильное соотношение материального и нематериального мотивирования персонала, так как эта сбалансированная система позволит не только сохранить лояльность и эффективность работы сотрудников организации, но и сократить затраты, понизить сопротивление при нововведениях, добиться реализации стратеги организации.

Список литературы

1. Алавердов А.Р. Управление человеческими ресурсами организации. – М.: Университетская серия Маркет ДС, 2012. – С. 513.

2. Балашов Ю.К. Мотивация и стимулирование: основы построения системы стимулирования / Ю.К. Балашов, А.Г. Коваль // Кадры предприятия. – 2013. – №5. – С. 44.

3. Кибанов А.Я. Система управления персоналом. – М.: Проспект, 2012. – С. 14.

4. Макконнел К. Экономика: в 2 т., изд-е 11 / К. Макконнел, С. Брю – М.: Республика, 2006.

5. Фролов В.О. Научные подходы к формированию механизма мотивации и управления персоналом // Экономика промышленности. – 2011. – Т. 53. – №1. – С. 246.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)