

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ
ОРГАНИЗАЦИЯХ

Т.А. Крымова

Научный руководитель – Н.В. Черепанова

В современном менеджменте большое значение приобретает мотивация персонала. Мотивация является одним из основных средств обеспечения оптимального использования ресурсов и имеющегося кадрового потенциала. Главной целью мотивации является получение максимальной отдачи от имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить прибыльность и результативность деятельности организации.

Особенностью управления персоналом в современном менеджменте является значимость личностных качеств работника. Тем самым система стимулирования меняется и меняет соотношение стимулов и потребностей. Для мотивации персонала организации сегодня используют как финансовые, так и нефинансовые методы стимулирования.

На наш взгляд, данные определения являются наиболее верными.

Мотивация – одна из главных функций менеджмента. Она определяет ряд факторов (побудительных сил), помогающих выполнению определенных задач, направленных на достижение целей организации [2].

Мотивация – процесс стимулирования человека (работника, исполнителя) или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей организаций [3].

В данных понятиях ярко прослеживается, что главной целью мотивации является достижение цели организации, а к этому и стремится каждый современный руководитель.

Существует множество теорий мотивации персонала, каждая по своему уникальна и в той или иной мере способна максимизировать не только прибыль организации, но и сделать более эффективной работу кадров.

Рассмотрим следующие группы теории мотивации:

- 1) содержательные теории (Маслоу, Герцберг, Мак-Клелланд и др.); [1]

Данные теории мотивации направлены на выявление и рассмотрение потребностей, которые смогут побудить персонал к действию полезному для организации.

Однако, в данной теории имеются недостатки, такие как пренебрежение индивидуальными побудительными силами к мотивации: не учитывается индивидуальные потребности человека. Руководителю стоит учесть тот момент, что у каждого сотрудника свои потребности.

- 2) процессуальные теории (Врум и др.); [1]

Процессуальные теории отмечают, что действия и решения людей определяются не только желанием удовлетворить ту или иную потребность, но и анализом затраченных сил на достижение желаемого результата. Получается удовлетворение потребностей одно из

важных условий продуктивной работы сотрудников. Но согласно процессуальной теории этого не достаточно. Здесь важно, каким образом человек направляет свои усилия для достижения цели.

3) теории, основанные на отношении человека к труду (Макгрегор, Оучи) [1].

Согласно данной теории существует два типа людей. Одни ленивы, безынициативны и не хотят работать их нужно мотивировать с помощью наказания или поощрения. Другие творческие, ответственные у них есть стремление к работе. Их стоит побуждать к работе.

Считается, что восприятие сущности мотивации и ее роли в поведении персонала, как правило не имеет единых взглядов.

На наш взгляд, современный руководитель должен применять для каждого сотрудника свои методы мотивации, так как каждый сотрудник это личность и к нему нужен индивидуальный подход. Можно придерживаться не одной теории мотивации, а соединять подходящие элементы из разных теорий.

Литература и источники:

1. «Монографии», URL: <http://www.rae.ru/monographs/53-2119> [Электронный ресурс]
2. Мотивация персонала в современной организации: Учебное пособие / Под общ. ред. С. Ю. Трапицына. – СПб.: ООО «Книжный Дом», 2007. – 240 с
3. Мотивация и стимулирование персонала: Электронное пособие для предпринимателя.-CD_ROM, 2006.-М.: Кордис & Медиа.