

МОТИВАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И МЕТОДЫ

Прошина А.А.

Томский политехнический университет, г. Томск

Научный руководитель: Плотникова И.В. к.т.н., доцент отделения контроля и диагностики ТПУ

Любая современная динамично развивающаяся организация должна стремиться как к улучшению качества продукции, так и к улучшению качества труда, предоставляемого персоналу. Часто руководство компании не понимает насколько тонкая граница между правильной мотивацией персонала и эффективной деятельностью организации.

Правильно замотивированный сотрудник работает в удовольствие, а значит подходит к выполнению должностных обязанностей ответственно и кропотливо.

Различные теории стимулирования и мотивации обычно дополняют друг друга. Каждая из них применима к любому предприятию, но лучше найти комплексный подход для достижения поставленных перед организацией целей [1].

Для начала стоит отметить, что нет единого подхода к определению понятий, связанных с мотивацией и стимулированием персонала: по этому поводу, спорят ученые разных областей экономики, психологии, социологии и других наук. Чтобы разграничить эти термины, надо отметить, что мотивом чаще называют внутреннее побуждение человека, осознаваемое им, а стимулом – то, что влияет на него извне [2].

Система мотивации - продукт живой, требующий постоянного внимания и заботы. Индивидуальный подход, мониторинг и совершенствование системы мотивации - обязательные условия ее действенности и жизнеспособности.

Список информационных источников

1. Кане М.М. Системы, методы и инструменты менеджмента качества. СПб.: Питер, 2008.– 560 с.
2. Литвинюк А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика. Учебник - М.: Юрайт, 2015. - 400 с.