

УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Е.В. Белкина

(г. Томск, Томский политехнический университет)

E-mail: liza-belkina94@mail.ru

MOTIVATION MANAGEMENT OF LABOUR ACTIVITY PERSONNEL

E.V. Belkina

(Tomsk, Tomsk Polytechnic University)

This article discusses this aspect in the management of staff motivation in the workplace. Provides concepts, methods of formation of motivation, leadership management motivation.

«Успешные лидеры строят свои организации из людей,
желающих взобраться на самую вершину»

Джефф О'Лири

Оценка деятельности предприятий показывает, что важным моментом их успешного усовершенствования является мотивация сотрудников к труду и профессиональному росту. Значительное место имеет разработка методов удовлетворения потребностей работающего сотрудника, они должны быть прозрачны, и нацелены на наличие цели сотрудника. На данный момент времени уже исследовано серия систем мотивации, среди них мотивационная теория Маслоу и двухфакторная теория удовлетворенности работой Герцберга.

Использование определенного метода мотивации не позволит добиться желаемых целей. Многие российские менеджеры строят систему мотивации только на измерении окладов сотрудников, поэтому дефицит финансовых ресурсов сводит результаты их деятельности на «нет». Между тем недооцененными остаются другие стимулы, в частности, возможности индивидуального планирования рабочего времени. Согласно теории мотивации А. Маслоу работников, в которой люди в своих мотивациях базируются на пяти видах потребностей:

1. Потребности в самовыражении;
2. Потребности в уважении;
3. Потребности в принадлежности к конкретной социальной группе;
4. Потребности в надежности;
5. Физиологические нужды.

Так же существует теория двух факторов по Ф. Герцбергу. Согласно этой теории мотивации трудовой деятельности персонала, потребности можно разделить на две части: мотивирующие потребности, обозначающие удовлетворенность работой и потребности, нацелившиеся на ликвидацию негативной атмосферы в работе. [1]

Неотъемлемой частью в управлении является мотивация, которая показывает комплекс движущих сил, подталкивающие человека к конкретным действиям. Отличные друг от друга мотивы зачастую подталкивают человека к обратным действиям, что в совокупности являются движущей силой, которая может быть различна в зависимости от преимущества отдельных мотивов. Мотивация трудовой деятельности основывается как под действием внутренних факторов, так и внешних обстоятельствах. Методы деятельности мотивации персонала наиболее эффективны, если они воздействуют на те грани, которые согласуются с внутренними мотивами наемного работника. [2]

Сегодняшняя работа с персоналом подразумевает, что собственно от кадровой службы компании необходимы грамотные предложения и решения по стимулированию труда работников. Именно отсутствие побуждения труда сотрудников ведет к потере квалифицированных кадров во многих компаниях, что есть настоящей катастрофой для организаций с высоким уровнем подготовки. Материальное поощрение за профессиональные достижения носит несистематическую натуру и базируется на неясных субъективных критериях. Кадры

насуточно нуждаются в умении ладить друг с другом, организации нуждаются в людях, умеющих предлагать свежие идеи, брать на себя управление другими людьми, нести за них обязательство и побуждать в них энтузиазм и активность. Для руководителя сотрудники – это ресурс, который надо максимально выжать в целях удовлетворения потребностей компании или который по мере его изношенности можно заменить другим. Но в настоящее время уже уходит в прошлое распространенное мнение о том, что незаменимых людей нет – для таких руководителей рабочая сила – не ресурс, а основная, самая важная, составляющая бизнеса, высшая ценность любой организации. [3]

В нынешнее время руководители отчетливо начинают понимать простую и очевидную истину: набрать персонал компании и создать из этого персонала единую, сплоченную, эффективную, профессиональную команду – хорошо отлаженную, надежную систему, способную успешно решать стоящие перед ней задачи – это не одно и то же. Это задачи совершенно разного уровня и требуют от руководителей собственных усилий так, например материальных, и морально-психологических, и физических в работе со своими подчиненными. Это и есть одна из важнейших составляющих разницы между термины руководство и управление. Руководство не имеет никакого отношения к личности, исполнение служебных обязанностей связано со строго разработанными правилами, стратегическое мышление не имеет никакого значения. Управление, может быть, тоже не совсем корректно использоваться, так как нередко управление понимается людьми как просто управление бизнесом.

На сегодняшний день основной задачей, которую решает система управления персоналом является, как можно максимально использовать потенциал каждого отдельно взятого работника, так и потенциал всего коллектива предприятия, то есть реализовать цели бизнеса с оптимальным соотношением полученного результата к вложенным в сотрудников ресурсам, посредством грамотно организованной мотивационной политики.

Список литературы

1. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. – М.: 2-е изд., 2012. – 241 с.
2. Виханский, О.С., Наумов, А.И. Менеджмент, 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Экономист, 2006. – 198 с.
3. Веснин В.Р. Управление персоналом: учебник. – М.: Проспект, 2007. – 438 с.

НОВЫЙ ВЕКТОР РАЗВИТИЯ

Ю.Т. Бужеева

(г. Томск, Томский Политехнический Университет)

E-mail: buzheeva92@mail.ru

NEW DEVELOPMENT VEKTOR

Y.T. Buzheeva

(Tomsk, Tomsk Polytechnic University)

Annotation: *Article is devoted to the oil and gas situation in Russia. The article presents the forecasts of demand for natural gas, also referred to is not a stable situation in the country and Russian companies are struggling with these changes.*

В настоящий момент, в связи с ростом свободных специалистов компании отдают предпочтение более опытным кандидатам, которые также умили свои пожелания к оплате труда, в связи с усилившейся конкуренцией и уменьшением предложений на рынке.

В наиболее неблагоприятной ситуации находятся выпускники вузов текущего года, так как они заранее проигрывают более опытным коллегам.