

Платонова В.А.

*Научный руководитель: к.э.н., доцент Ю.Е. Галкина  
Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного  
учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет имени  
Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»  
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23  
E-mail: easternwind17@mail.ru*

### **Роль мотивации в управлении персоналом**

Мотивация - это процесс, побуждающий всех членов коллектива и каждого сотрудника по отдельности к активной деятельности для того, чтобы удовлетворить свои потребности и достичь целей организации.

Система мотивации персонала в компании – это такой комплекс мероприятий, который побуждает персонал не только непосредственно к работе, но и прежде всего к активности, старательности и огромному желанию работать, а так же к получению наивысших результатов своей деятельности и к желанию самосовершенствоваться, как профессионала. Используя насильственную мотивацию, нельзя мотивировать работников. Система мотивации представляет собой специфические мероприятия, которые нацелены на внутренние ценности и потребности людей, трудящихся на предприятии.

Одна из функций мотивации — управление, оно осуществляется с помощью структуры стимулов, т.е. то или иное действие работника должно привести к позитивным или негативным результатам с точки зрения удовлетворения его требований и потребностей, а так же достижения его задач и целей.

На сегодняшний день создание оптимальной и эффективной системы поощрения работников — одна из особенно сложных практических проблем менеджмента. Значительное количество компаний сталкиваются с реальными препятствиями при создании и введении действующей и эффективной структуры мотивации. Эти трудности проявляются в следующем:

- преобладание «карательной» системы мотивации персонала.
- не учитываются ожидания и интересы сотрудников.
- значительный временной интервал между получением положительного результата и поощрением.
- понимание значения мотивации персонала проявляется не в полной мере.
- отсутствие содействия и наблюдения за системой мотивации.
- нехватка информации о факторах мотивации.
- неустойчивость системы мотивации.

Переход на новое место работы, а так же смена привычных условий труда побуждает работника проявить себя с наилучшей стороны. Не имея возможности проявить себя как необходимого, самостоятельного работника, заполучить доверие и уважение коллектива и руководителей, он разочаровывается в своей работе.

К тому же, с позиции экономики, люди - это крайне дорогой ресурс, и, следовательно, надлежит использовать этот ресурс с наибольшей эффективностью. Руководитель так же должен понимать что тут присутствует и внутренний, моральный фактор. Осознав эту проблему, перед руководителем встает главный вопрос: как должна выглядеть идеальная работа глазами подчиненных?

Ответ на этот вопрос кроется в следующем: не нужно стремиться к избыточной нестандартности и оригинальности. Так как прислушаться к личному мнению и уловить расхождение во вкусах каждого работника удастся довольно редко, руководителю необходимо стремиться к увеличению общей продуктивности. Факторы, которые приведены ниже, помогут

руководителю получить согласие наибольшего числа своих подчиненных. Следовательно, идеальная работа должна:

-иметь целостность, т. е. привести к конкретному результату.

-служащие должны отзываться о ней как о важной и заслуживающей быть выполненной.

-позволять работникам самим принимать решения, которые необходимы для ее выполнения, т. е. должно быть самоуправление (в установленных пределах). Иначе, как вариант, - коллективная автономия.

-гарантировать обратную связь с подчиненными и оцениваться в зависимости от результативности его труда.

-приносить заслуженное с точки зрения работника вознаграждение.

Работа, спланированная в соответствии с этими правилами, обеспечивает внутреннее удовлетворение. Это крайне значительный мотивационный фактор, т. к. по закону возвышения потребностей, побуждает не только к выполнению качественной, но и более трудной работы.

### **Литература**

1. Егоршин, А.П. Мотивация трудовой деятельности: учеб.пособие для вузов – 2-е изд., перераб. и доп. – М.:ИНФРА-М, 2019.
2. Кожевников А.Я «Мотивация и стимулирование персонала». Издательство: «Кордис & Медиа» 2005г.
3. Когдин, А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом / А.А. Когдин // Основы экономики, управления и права. №4 (4). 2019.
4. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: Учебник для вузов. - М: ЮНИТИ, 2007.