

УДК 658

***ПОощРЕНИЕ ПЕРСОНАЛА КАК НЕОТЪЕМЛЕМЫЙ ИНСТРУМЕНТ
МЕНЕДЖМЕНТА***

Поляничко К.С.,

студентка,

Томский государственный университет систем управления и

радиоэлектроники,

Россия, г. Томск

Сбитнева А.А.,

студентка,

4 курс, факультет «Инновационных технологий»

Томский государственный университет систем управления и

радиоэлектроники,

Россия, г. Томск

Галиуллина А.Ш.,

студентка,

Томский государственный университет систем управления и

радиоэлектроники,

Россия, г. Томск

Алексеев Н.А.,

студент,

Томский государственный университет систем управления и

радиоэлектроники,

Россия, г. Томск

Аннотация

В данной статье будут рассмотрены такие темы, как мотивация и поощрение труда персонала, основные их разновидности, влияние их на эффективность

работы сотрудников, а также важность данных инструментов в управлении персоналом.

Ключевые слова: Мотивация, стимулирование, виды мотивации, персонал, эффективность, заинтересованность, удовлетворенность.

PERSONNEL PROMOTION AS AN INTEGRAL TOOL OF MANAGEMENT

Polyanichko K.S.

student,

Tomsk State University of Control Systems and Radioelectronics,

Tomsk, Russia

Sbitneva A.A.

student,

Tomsk State University of Control Systems and Radioelectronics,

Tomsk, Russia

Galiullina A. Sh.

student,

Tomsk State University of Control Systems and Radioelectronics,

Tomsk, Russia

Alekseev N.A.

student,

Tomsk State University of Control Systems and Radioelectronics,

Tomsk, Russia

Annotation

This article will cover such topics as the motivation and encouragement of staff labor, their main varieties, their impact on employee performance, as well as the importance of these tools in personnel management.

Key words: Motivation, incentives, types of motivation, staff, efficiency, interest, satisfaction.

Работа персонала в каждой компании считается направленной и мотивированной. Мотивация в менеджменте, это процедура побуждения себя и иных к работе с целью осуществления собственных индивидуальных и целей, являющихся общими для компании. Схожесть индивидуальных и социальных целей является научной базой для управления работой персонала в абсолютно всех фирмах и компаниях, так как подбор и подтверждение общей производственной либо финансовой цели считается первостепенной функцией сегодняшнего менеджмента, основной задачей сотрудников на абсолютно всех ступенях управления.

Связь конфигураций и концепций организации производства и работы в условиях рыночных отношений основывается на общих финансовых целях. При организации деятельности сотрудников руководитель устанавливает, то что непосредственно должна осуществить вся компания и также, то что обязан выполнить каждый из сотрудников. В случае, когда выбор решений о цели коллективной деятельности были выполнены грамотно и мотивировано, любой руководитель получает возможность направлять усилия своего персонала и наилучшим образом применять потенциальные способности каждого сотрудника и персонала в целом [1]. Подобным способом, верное руководство персоналом и оптимальное мотивирование формируют условия как для эффективного осуществления единой цели компании, так и для рабочей эффективности абсолютно всех сотрудников, формирования их созидательной деятельности и удовлетворения равно как физиологических, также и внутренних нужд.

Форма производственного действия сотрудников в ходе работы обязана принимать во внимание не только влияние внешних факторов со стороны управляющего либо в целом организационного общества, однако и многочисленных внутренних человеческих мотивов. Подключаясь в собственную трудящуюся деятельность, любой сотрудник в каждой компании

заинтересован в основном не целями компаниями и итогами ее деятельности, а в угождении собственных потребностей и нужд.

Любого сотрудника в первую очередь занимают его индивидуальные проблемы, расходы и обязанности, что непосредственно он должен выполнять, каких физиологических расходов и интеллектуальных стараний с него потребуют, с кем необходимо будет взаимодействовать, как станет оцениваться и премироваться его деятельность и т.д. Эти условия взаимосвязаны с уверенностью человека в себе, и его связью с компанией, а также мотивация людей, размеры вклада в единые производственные и экономические итоги работы компании. Комбинация индивидуальных и социальных целей работы человека в российских фирмах считается в современных обстоятельствах одной из основных вопросов, равно как управления созданием, так и производственного маркетинга в общем.

Из этого можно сделать вывод, что система мотивации обязана являться основным звеном в концепции компании. По этой причине в российском менеджменте мотивация людей к работе имеет существенную роль. Мотивация дает возможность отыскать решения многочисленных вопросов: «По какой причине человек трудится? По какой причине кто-то осуществляет простой труд и остается сердит, а кто-то получает удовольствие даже от сложной деятельности? Что же необходимо выполнить, чтобы общество трудилось качественнее? От чего появляется стремление трудиться непосредственно в этой компании, либо на данной должности?».

Подход к результативному производству, как показывает международный опыт, протекает посредством изучения мотивов людей к работе либо мотивации, объединяющей комплекс внутренних и наружных сил, приводящих к исполнению каких-либо действий. Процедура влияния на людей для побуждения к осуществлению определенной работы посредством пробуждения внутренних мотивов и внешних действий принято именовать мотивацией. Связь мотивов и

мотивации в работе людей является научной базой управления деятельностью сотрудников компании [2].

Выделяют два типа мотивации, смотря какие преследуются цели: внешняя и внутренняя. Первый вид предполагает собою процедуру управленческого влияния: начальник дает работу сотруднику, а сотрудник ее осуществляет. В данном случае начальнику необходимо понимать мотивы, которые побудят определенного сотрудника осуществить порученную работу высококачественно и вовремя. Данным видом мотивации может быть обычная заработная плата либо вознаграждение, также просто словесная благодарность либо другой вид морального одобрения. Второй вид мотивирования считается наиболее непростым ходом и подразумевает конкретной мотивационной структуры личности. В данном случае необходимо отыскать психологический метод увеличения желанных свойств человека и уменьшения негативных факторов, к примеру, уменьшения рутинных дел и др. Данный вид мотивирования потребует от руководителя наибольших стараний, познаний и умений.

На практике два типа мотивирования непосредственно взаимодействуют. Внутреннее мотивирование в основном обуславливается значимостью и то из чего состоит сама деятельность. В случае если работа заинтересовывает сотрудника, дает возможность осуществлять его естественные возможности и предрасположенности, в таком случае это уже считается мощным мотивом к интенсивной рабочей деятельности. Наравне с этим значимым внутренним мотивом может быть деятельность, которая способна развить некоторые полезные качества у человека, а кроме того деятельность для высококлассной категории сотрудников и т.д.

Мотивирование персонала в компании исполняется разными способами: обучением, пояснением, индивидуальным образцом, концепциями поощрений и санкций сотрудников и т.д. Единичные методы мотивирования именуют мотиваторами. Которые могут использоваться на каждом периоде рабочей

деятельности сотрудника. Уровень влияния одного и того же мотиватора способен быть различным в связи с периодом его использования. Отличаются кроме того влияние мотиваторов на различные группы сотрудников. Максимальное воздействие на все без исключения группы персонала влияет вещественное вознаграждение или поощрение.

Поощрения осуществляют в компании значительную роль эффективных мотиваторов либо ключевых носителей интересов сотрудников. Стимулы могут быть самыми различными, например, отдельные объекты, воздействия иных людей и многое другое, что может быть предложено сотруднику за его высокие интеллектуальные либо физиологические усилия. Люди не на все стимулы откликаются в одинаковой мере увлеченно. Процедура применения стимулов на различных стадиях управления в том числе должна быть разной. Максимальное применение поощрений получило в производственных подразделениях, занимающихся производством продуктов и их выводом на рынок. Мотивирование и поощрение персонала существенно влияет на формирование у сотрудников таких значимых характеристик их рабочей деятельности, как эффективность работы, усердие, старание, упорство, честность и т.д.

В управлении производством в российских компаниях используются такие ключевые виды мотивации, как согласно итогам и согласно статусу. Мотивирование согласно итогам, как правило, используется, когда возможно относительно четко установить и разделить итог работы данного сотрудника либо же группы работников. Поощрение, как правила, связано с исполнением определенной деятельности либо сравнительно отделенной стадии деятельности. Мотивирование согласно статусу, либо рангу связано с отдельной оценкой работы человека, учитывающей степень его квалификации, уровень работы, подход к труду и прочие показатели, характеризующиеся определенными критериями работы сотрудника в компании.

Подбор какой-либо мотивации обуславливается принципами управления в этой компании, сформировавшимися традициями и коллективной культурой. В североамериканских компаниях доминирует мотивирование согласно итогам, базирующееся на сформированной концепции распределения работы, поточно-массовом изготовлении и индивидуализме. В японских же компаниях больше применяется ранговое мотивирование, в связи с обычаями коллективизма и взаимопомощи, превосходным горизонтальным взаимосвязям среди работников и обширному списку исполняемых персоналом работы и т.д.

В зарубежных компаниях имеется большое количество различных концепций мотивирования, основанных на раскрытии воздействия разных факторов на рабочие отношения и окончательные итоги их работы. Из их числа можно назвать знаменитая концепция нужд, а кроме того концепция обогащения работы, ожидание итогов, объективного гонорара и прочие процессуальные концепции мотивирования. Любая из данных концепций стремится разъяснить рабочую деятельность личности, применяя разнообразные психические и физические концепции работы персонала. Сложная концепция мотивирования содержит компоненты концепции надежды и концепции правильности. Процедура мотивирования находится в зависимости от следующих составляющих: действия, восприятия, итогов, гонораров, уровня удовлетворенности.

В абсолютно всех имеющихся концепциях мотивации сотрудников обязано быть определено верное соответствие между вознаграждением и итогом, проделанной работы. Люди получают большее чувство удовлетворенности при поощрении за завоеванные итоги. Окончательным показателем того, насколько важно поощрение, является коэффициент удовлетворенности. Под этим термином понимают итог наружных и внутренних вознаграждений с учетом их правильности. Эффективность работы является фактором абсолютного удовлетворения, а не его результатом. Мотивирование сотрудников считается не

просто компонентом причинно-следственных взаимосвязей, а общей взаимоувязанной концепцией, соединяющей в общую совокупность следующие факторы человека: действия, возможности, итоги, поощрения и удовлетворенность. Использование концепции мотивирования в компаниях дает возможность качественнее управлять сотрудниками всех рангов, гарантировать наиболее разумное применение всех финансовых ресурсов в любой компании.

В российской финансовой науке и хозяйственной практике обширно знакомы рекомендации А.К.Гастева о мотивировании персонала, базой каковых считаются разумная организация и поощрения работы сотрудников всех уровней. В книге, написанном А.К.Гастевым, описаны важные признаки, которые помогут правильно организовать работу и мотивировать сотрудников. Вот некоторые из них:

- Не приступать к рабочей деятельности, если не подготовлено оборудование и инструменты.
- Рабочее место должно быть чистым, не должно быть ничего не нужного, чтобы не отвлекаться.
- Приступать к работе нужно не быстро, а постепенно.
- Иногда во время работы необходимо интенсивно стараться для того, чтобы преодолеть что-то очень сложное.
- Трудиться необходимо ровно, без приливов и отливов.
- Положение тела во время работы должно быть правильное и, чтобы было комфортно работать.
- При трудовой деятельности непременно нужно брать перерывы, в зависимости от тяжести работы будет зависеть и длительность перерыва.
- В период рабочей деятельности нежелательно пить и употреблять пищу.
- В случае если деятельность не идет не нужно раздражаться и злиться, а предпочтительно сделать паузу, отдохнуть и взяться вновь.

- Не нужно при работе заниматься посторонними делами, кроме тех, которые требуются для самой работы.
- По окончании работы нужно получить внутренне удовлетворение от сделанной работы.
- После выполнения работы необходимо привести в порядок рабочее место [3].

Эффективность работы персонала характеризуется многочисленными финансовыми признаками: продуктивностью работы, трудозатратность, издержками изготовления, расходами энергии людей, критериями работы, зарплатами и рентабельностью работы и т.д. Результативность мотивирования сотрудников и концепции управления производством в компании обуславливается степенью осуществления ключевых финансовых и общественных целей. По этой причине в активных рыночных взаимоотношениях компаний необходимо также применять концепцию финансовых нормативов или некоторые финансовые цели, какие вкратце можно выразить соответствующим способом:

- Финансовый рост, обозначающий стремление гарантировать изготовление наибольшего числа и наилучшего качества продуктов и услуг.
- Абсолютная загруженность, для тех, кто хочет и может трудиться.
- Устойчивость цен, не позволяющий существенного увеличения либо снижения единого уровня.
- Финансовая независимость, позволяющая руководителям, работникам и покупателям иметь в собственной финансовой деятельности значительную самостоятельность.
- Объективное и правильное разделение прибыли, чтобы не было сильного расслоения по доходам в обществе.

Вышеприведенный список общепризнанных финансовых целей способен быть успешно применен в российских фирмах с целью определения оценки

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

воздействия мотивирования и результативности работы сотрудников. Цели устанавливают направленность работы компании.

Финансовый подход к объяснению стратегических целей формирования компании потребует микроэкономического рассмотрения и раскрытия нынешних проблем всех сложных компонентов определенной производственной либо общественной концепции. Результативная деятельность любой компании вероятна только при комбинации ее целей с задачами, поставленных в ее подсистемах.

Цели компании могут не только не соответствовать, но даже и иметь противоречия с главными задачами подсистем и целями сотрудников. На практике аналогичные скрытые цели распоряжаются работой персонала, что в итоге приводит к абсолютно другим, нежели предполагалось результатам.

Правильный рабочий процесс определенного производственного подразделения, в рамках единой цели допустимо только в случае, когда ликвидированы подобные скрытые цели. По этой причине общественно-финансовая система управления сотрудниками должна быть ориентирована на развитие комплекса мотивов, которые в конечном итоге осуществляли бы индивидуальные цели каждого сотрудника и при этом также реализацию единой цели компании. Для того, чтобы общественную результативность можно было расценивать как завоеванную цель, следует отыскать метод измерения нужд и заинтересованностей сотрудников. Так как существует множество условий, влияющих на общественную результативность, и поэтому необходимо подобрать суммирующий показатель, используя который возможно будет дать оценку и измерить потребности персонала. Подобным показателем была признана удовлетворенность своей работой.

Таким образом, концепция и практическая деятельность мотивирования имеют все шансы содействовать совершенствованию работы российских фирм. Мотивирование является верной базой управления согласно итогам. Приход к

этому управлению в нашей экономике обозначает глобальное увеличение эффективности всех сотрудников. Правда, остающаяся постоянной на протяжении многих лет, заключается в том, что большой индивидуальный вклад отдельного сотрудника представляет значительную роль в эффективном исполнении работы каждой компании. Это значит, что мотивирование сотрудников в сегодняшнем производстве является экономической базой высокой производительности всех категорий сотрудников.

Библиографический список:

1. Бухалков М.И. Совершенствование организации и нормирования труда в современном производстве: Учеб. пособие. - Самара: СамГТУ, 1997. - 96 с.
2. Гастев А.К. Как надо работать. - М.: Экономика, 1972. - 478 с.
3. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник. - М.: НОРМА - ИНФРА-М, 1998. - 374 с.

Оригинальность 98%