

УДК 331.101.3

ВЛИЯНИЕ СИСТЕМЫ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Мирошник М.С.

Магистрант,

*Кубанский Государственный Аграрный Университет имени И.Т. Трубилина,
Краснодар, Россия*

Аннотация: В данной статье рассмотрена система мотивирования управленческого персонала и эффективность деятельности организации, так как данная тема является залогом успешной организации работы на любом предприятии.

Основная цель процесса мотивации управленческого персонала – это получение максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить общую результативность труда и прибыльность деятельность организации в целом.

Ключевые слова: мотивация, управленческий персонал, система мотивации, эффективность

***INFLUENCE OF THE SYSTEM OF LABOUR MOTIVATION OF
MANAGERIAL PERSONNEL TO EFFICIENCY OF THE ORGANISATION
ACTIVITY***

Miroshnik M. S.

Master,

*Kuban State Agrarian University named after I.T. Trubilin,
Krasnodar, Russia*

Annotation: This article considers the system of the management personnel motivation and efficiency of the organisation activity is considered, as given topic is guarantee of successful organisation of works on any enterprise. The basic purpose of process of motivation of managerial personnel is a reception of the maximal feedback from use of an available manpower, that allows to increase general productivity and profitability of activity of the organisation as a whole.

Keywords: motivation, managerial personnel, incentive system, efficiency

На современном этапе развития большинство организаций сталкиваются с необходимостью повышения результативности своей деятельности. Однако стоит обратить внимание на то, что данная задача усложняется тем, что организация осуществляет свою деятельность в условиях внешней среды, которая характеризуется сложностью, большой динамичностью, а также неопределенностью. Эффективность организации во многом зависит от того, насколько эффективен процесс управления.

Проблема мотивации и стимулирования персонала является одной из актуальных проблем, которую довольно часто рассматривают авторы в научной и публицистической литературе. В настоящее время. Вследствие чего за последние несколько лет значительно возросло количество экономических трудов отечественных и зарубежных авторов, посвященных данной проблеме.

Такое внимание к данной проблеме объясняется тем, что действенная система мотивации персонала обеспечивает как социальную и творческую активность работника, так и повышение общей результативности и прибыльности организации, которые отражаются в показателе эффективности деятельности организации в целом [5].

Наиболее значимым фактором, который обеспечивает эффективное функционирование организации и ее конкурентоспособность, является, непосредственно, ее персонал, понимающий цели и задачи организации, а также

который может четко сформулировать свои собственные цели. Но одно наличие квалифицированного кадрового персонала не способствует достижению поставленных целей и задач, если нет действенной мотивационной политики.

Экономическое развитие России в последние годы характеризуется определенным экономическим подъемом, наблюдается рост внутреннего валового продукта, объема промышленного производства, что в последствии увеличивает денежные доходы населения. Улучшение обще экономической ситуации в стране повышает и значимость мотивации и стимулирования управленческого персонала организации. Особую роль приобретает решение проблемы заинтересованности управленческого персонала в эффективности деятельности организации, роста их профессионализма, инициативности, предприимчивости, а также новаторства.

Экономической наукой в России все больше уделяется внимания проблемам управления персоналом и вопросам по мотивации и стимулированию управленческой деятельности. Эту проблему рассматривают такие отечественные исследователи, как В.В. Гончаров, А.П. Егоршин, авторский коллектив под руководством Кибанова, Ю.В. Тихонравов, Л.С. Шаховская и другие.

С позиции системного подхода управление – это целенаправленная деятельность аппарата управления в социально – экономической системе, связанная с осуществлением таких функций, как планирование, организация, регулирование, координация, мотивация и контроль. Осуществление этих функция происходит на основе познания, изучения и использования объективных законов и закономерностей, которые присуще тому или иному виду производства для повышения его эффективности. Также при определении понятия «управленческий труд» необходимо брать во внимание то, что управленческая деятельность направлена не только на выполнение

вышеперечисленных функций, но и на достижение целей и решение задач организации в рамках миссии организации [1].

Важно отметить, что управленческий персонал играет важную роль в деятельности любого предприятия. Непосредственно не принимая участия в создании материальных благ или услуг, они воздействуют на все стороны их производства: организационную, техническую, экономическую и социальную. Они принимают те или иные управленческие решения, от степени прогрессивности которых зависит эффективность работы предприятия.

Управленческий труд как вид деятельности стоит отнести к интеллектуальному труду. Его отличительными особенностями является преобладание информационно – аналитической и коммуникативной составляющей, а также управленцы несут высокую степень ответственности за экономические и социальные последствия принимаемых решений, которые могут быть выявлены через длительные промежутки времени. Кроме того, им необходимо постоянно повышать квалификацию. У данной категории работников наблюдаются повышенные нервно – психологические нагрузки из-за отсутствия стабильности в режиме рабочего времени и неравномерностью его распределения.

Если взять во внимание разные социально – профессиональные группы, которые могут быть объектом мотивационного процесса, следует признать, что меньшее внимание исследователей уделялось мотивации управленческого персонала предприятия.

Обращая внимание на особенности трудовой деятельности управленческого персонала, можно сказать, что они влияют на специфику их мотивационной структуры. На мотивацию управленческого персонала влияет ряд установок – содержание труда, его уровень, размер вознаграждения, система экономических льгот, престижность работы, возможность творческого и

профессионального роста, социально – психологическая атмосфера в коллективе, установка на выполнение общественного блага и другое [4].

Также стоит обратить внимание на такую проблему системы трудовой мотивации управленческого персонала, как противоречие между традиционными подходами к разработке стимулирующих мер по мотивации персонала и теми новыми реалиями организационного поведения. Это во все большей степени выявляются при анализе наиболее значимых факторов управленческого труда в период перехода к постиндустриальному типу производства. На более ранних стадиях основными мотивирующими факторами, несомненно, были материальная составляющая, а в настоящее время при разработке систем мотивации управленческого персонала должна приниматься во внимание более сложная модель работника – модель социо-экономического человека. Суть данного типа работника заключается в том, что для него равнозначными являются сразу несколько групп мотивирующих факторов. Для такого типа важны факторы, связанные с материальными условиями труда и связанные с взаимодействием персонала в организации, организационных связей и отношений [6].

Уровень социальной и творческой активности будет зависеть от того, насколько эффективно разработана система трудовой мотивации управленческого персонала. Это, в свою очередь, влияет на конечные результаты труда хозяйственной деятельности предприятия в целом, поскольку только заинтересованный в своей трудовой деятельности сотрудник может приносить наиболее значимые результаты деятельности для организации. Наиболее мощным мотивом деятельности управленческого персонала является самоутверждение. Различные исследования показывают, чем сложнее задача, которую решает работник данной категории специалистов, тем больше от него исходит инициативности и тем эффективнее становится его деятельность.

Отсюда следует, что совершенствую механизм мотивации труда, организация создает и укрепляет заинтересованность управленческого персонала в своей работе, содействует росту удовлетворенности качеством трудового процесса, проявлению инициативности у управленческого персонала, увеличению эффективности трудовой деятельности, вследствие чего увеличится производительность и эффективность управленческого труда [2].

Постоянное улучшение системы трудовой мотивации управленческого персонала представляет собой возможность сделать управление предприятием более эффективным и организованным.

Библиографический список:

1. Батурина, О. В. Методы изучения мотивации сотрудников / О. В. Батурина // Кадровик. – 2016. – №8. – С. 45-49.
2. Винслав, Ю. Б. Управленческая деятельность: исторические и логические предпосылки структурирования, рекомендации для практики менеджмента / Ю. Б. Винслав // Менеджмент и бизнес-администрирование. – 2014. – №2. – С. 4-19.
3. Илышева, Н. Н., Синянская, Е. Р. Сравнительный анализ критериев сложности труда управленческого персонала / Н. Н. Илышева, Е. Р. Синянская // Дискуссия. – 2015. – №11 (63). – С. 25-31.
4. Рыбкин, А. В. Несколько слов о мотивации / А. В. Рыбкин // Управление компанией. – 2017. – №2. – С. 18.
5. Сингатуллин, Р. Р. Структура мотивов трудовой деятельности управленческих работников и факторы, их определяющие / Р. Р. Сингатуллин // Молодой ученый. – 2017. – №24. – С. 292-295.
6. Юрищева, М. В. Сущность и содержание оценки эффективности управленческого персонала / М. В. Юрищева // Экономика. Управление. Право. – 2013. – №3-2. – С. 13-25.

Оригинальность 81%