

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА, КАК ФУНКЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Ю.А. Мамедова, магистрант

Казанский национальный исследовательский технический университет им.
А.Н. Туполева
(Россия, г. Казань)

***Аннотация.** Рассматриваются теоретические основы изучения основных подходов и теорий трудовой мотивации работников, в раскрытии вопросов важности мотивирования труда как одного из элементов и функций управления компанией. Предлагаются мероприятия по повышению качества трудовой мотивации в ООО "ГеодезияГрупп" с целью передачи данного управленческого опыта руководству других компаний из смежных отраслей хозяйствования.*

***Ключевые слова:** управления персоналом, мотивация, стимулирование, повышение эффективности труда.*

Главной задачей любого предприятия на рынке растущей конкуренции является наиболее эффективная организация труда своих сотрудников. Для решения задач на предприятии, связанных с распределением и использованием труда работников, существует отдельное направление в структуре предприятия – организация труда и управление персоналом на предприятии. Организация труда персонала – это система экономически обоснованных мероприятий, проводимых на предприятии с целью оптимизации всех условий, в которых будет функционировать персонал предприятия.

Понятие организации труда является широким и включает в себя такие направления, как стимулирование труда с помощью материальных и нематериальных методов, организация благоприятных условий труда, дисциплинирование сотрудников, развитие у них трудовой активности и инициативности.

Уважение, взаимодоверие, открытое и искреннее отношение к подчиненным усиливает мотивацию работника. Большое значение имеют нетрадиционные технологии, направленные на формирование мотивации, коммуникативных и профессиональных компетенций [4, с. 87].

Поэтому важно понимать, что управление персоналом, как многоплановое комплексное понятие, также должно учитывать состояние своих элементов, к которым относятся процессы по кооперации

труда, выявление эффективных методов стимулирования труда с целью получения наилучшего для предприятия экономического результата.

В этой статье речь пойдет о мотивации как о процессе происходящем в человеке, работающем на производстве (строительная компания ООО "ГеодезияГрупп"), мы попытаемся определить мотивы и интересы персонала организации, которые подталкивают его вести себя в конкретной производственной ситуации определенным образом.

В современных условиях очень часто в компаниях возникает ситуация, когда для сотрудников важнее становятся не денежные формы поощрения их труда, а различные нематериальные формы. Важностью нематериального стимулирования является процесс передачи информации о заслугах работника, результатах его деятельности в социальной среде и внутри коллектива предприятия. Оно имеет информационную природу, в которой источником информации о заслугах работников выступает работодатель, а приемником – тот, на кого направлено стимулирование, то есть работник и коллектив в целом.

Система мотивирования труда работников современных компаний представляет собой организованный руководством предприятия процесс по созданию всех необходимых условий и мотивов, которые могут оказать воздействие на поведение человека в определенную требуемую сто-

рону, регулировать производительность и интенсивность трудового процесса, которая проявляется в повышении добросовестности, настойчивости, старательности всего персонала в достижении целей организации [3, с. 44].

В основе выбора и реализации методов мотивации могут быть положены следующие принципы [2, с. 54]:

– целенаправленность: применение методов должно побуждать работников действовать для достижения определенной цели или их совокупности;

– реализуемость: должна существовать реальная возможность разработки и осуществления мероприятий, реализующих избранный метод мотивации в соответствии с правовыми и социальными нормами, имеющимися финансовыми ресурсами и техническими средствами;

– системность: применяемые методы должны представлять собой единую систему;

– адаптивность: применяемые методы должны осуществляться в форме, позволяющей адаптировать их к изменяющейся ситуации;

– эффективность: применение избранного метода должно обеспечивать достижение максимально возможного социального и экономического эффекта при минимальных затратах на разработку и осуществление мероприятий, реализующих метод.

Для эффективной разработки системы управления персоналом и его трудовой мотивации, важна выработка самой концепции управления, которая может существенно отличаться в разных странах мира. Рассмотрим ее содержание более подробно.

Механизм формирования заработной платы должен быть прозрачным для всех работников. Любой сотрудник должен иметь возможность ознакомиться с системой начисления заработной платы в компании.

Система материальных поощрений, конечно, очень важна для мотивации работников. Она может быть грамотно построена на предприятии и признана людьми как справедливая, однако выделим возможные недостатки, к которым может привести чрезмерная организация материального стимулирования труда в организации.

Если система экономических и социальных выплат в организации правильно выстроена, то это способствует росту результативности труда сотрудников и организации, а также повышению благосостояния работающих в организации людей.

По мере роста благосостояния сотрудников возрастает также и значение социально-психологических методов трудовой мотивации. Главным образом, эти методы направлены на удовлетворение всех возникающих запросов и потребностей работников, которые чувствуют важность и ценность своего труда, имеют хорошие взаимоотношения с руководством и коллективом организации.

Таким образом, основные виды мотивации труда работников (материальные и нематериальные) тесно связаны с теми методами и подходами, которые обычно реализует руководство компаний в своей практике организации труда. Цель руководства состоит в грамотном построении системы мотивирования, которая подразумевает: включение и использование всех подходов к трудовой мотивации; соблюдение иерархии ценности и эффективности тех или иных методов, начиная от административных методов и заканчивая полной реализацией социально-психологических методов мотивации труда.

Нами была рассмотрена компания ООО "Геодезия групп", которая действует с 17 ноября 2011 г.

Основное правило деятельности – качественно выполняя каждый проект, довести до совершенства уровень оказываемых услуг.

Таблица 1. Причины текучести персонала в компании за 2017 год

По инициативе администрации	%	По инициативе сотрудника	%
Несоответствие должности	30%	Несоответствие з/платы проф. уровню работника	13%
Невыполнение сотрудником дополнительного задания руководителя	27%	Нет перспективы проф. роста и карьеры	24%
Отсутствие работника на рабочем месте без уважительной причины	28%	Недостаточная оценка персонала	13%
		Отсутствие стимулирования персонала на достижение и развитие способностей	25%

Как показывал анализ текучести кадров компании ООО "Геодезия Групп", работники не знают своих перспектив развития в данном предприятии, что говорит о плохой работе с персоналом, отсутствия контроля за карьерой каждого сотрудника.

В связи с этим компании предлагается следующая программа оптимизации нематериального стимулирования персонала: постановка задач нематериального стимулирования; диагностика существующих нематериальных мероприятий в компании, построение программы нематериального стимулирования с учетом всех факторов;

внедрение, мониторинг и корректировка при необходимости системы нематериального стимулирования.

Таким образом, предложенные мероприятия должны способствовать большему сплочению коллектива через развитие культурно-развлекательных и спортивных мероприятий, которые бы помогли улучшить психологический климат, установить более доверительных отношений с руководством компании. Однако остается вопрос отношения руководства к персоналу компании (забота об их профессиональном и личностном развитии).

Библиографический список

1. Веснин, В. Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2013. – 688 с.
2. Колесников О. Нематериальное стимулирование: зачем оно нужно, 2013. Доступ через http://www.psj.ru/saver_magazines/detail.php?ID=75384
3. Максвелл Джон. Мотивация решает все. – М.: Попурри, 2013. – 160 с.
4. Хуснутдинова М.Н. Формирование коммуникативных компетенций будущих специалистов в области техники // Дискуссия. 2016. № 7 (70). С. 129-136.

MOTIVATION OF PERSONNEL AS A FUNCTION OF THE MANAGEMENT OF THE CONTEMPORARY ORGANIZATION

Yu.A. Mamedova, graduate student

Tupolev Kazan national research technical university
(Russia, Kazan)

Abstract. Theoretical bases of studying of the basic approaches and theories of labor motivation of workers, in disclosing of questions of importance of motivation of work as one of elements and functions of management of the company are considered. Measures are proposed to improve the quality of labor motivation in GeodesyGroup LLC in order to transfer this managerial experience to the management of other companies from related industries.

Keywords: personnel management, motivation, stimulation, increase of labor efficiency.