

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА, КАК ИНСТРУМЕНТ РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Н.Е. Иванова

Н.С. Жукова

Невинномысский государственный гуманитарно-технический институт
(Россия, г. Невинномысск)

DOI: 10.24411/2500-1000-2019-11028

Аннотация. В статье рассматривается мотивация персонала, как инструмент реализации стратегии предприятия, так как персонал составляет основной капитал и главную ценность современной организации. Достаточная мотивация всего персонала организации на осуществление новой стратегии - это существенное, абсолютно необходимое условие ее успешной реализации. Разнообразие подходов к мотивации и поощрению работников достаточно велико. Это может быть предоставление возможности персоналу почувствовать себя частью чего-то значительного или получать большую личную удовлетворенность от результатов работы. Работники на всех уровнях организации должны нести ответственность за выполнение порученной работы, которая является частью стратегического плана организации, и они должны знать о своем вознаграждении, зависящем от реализации ими своих стратегических задач. Поощрения стимулируют работника делать самому все необходимое для достижения выраженных в стратегическом плане задач.

Ключевые слова: мотивация, мотивы, цель, действие, поведение.

Все работники трудятся из-за некой цели. Одни стремятся зарабатывать большие деньги, иные – достичь популярности, третьи – власти, четвертые, элементарно обожают собственную работу. Но ни 1 из данных целей не станет воплощаться сама по себе без необходимой мотивации сотрудника. Люди выделяются по личным проявлениям (характеру и силе) тех или же других мотивов. У разных людей вероятны различные иерархии мотивов. Эти и почти все иные условия, побуждающие человека к активной работе, считаются мотивами, а их внедрение – мотивацией. Ответственная организация максимально и действенно применяет потенциал собственных служащих. Главы организаций делают все необходимое для более максимальной отдачи служащих на работе и для усиленного становления их потенциала.

Поведение человека в конкретный момент времени мотивируется не всеми возможными его мотивами, а самыми ключевыми мотивами в иерархии (то есть из самых сильных), который при данных критериях ближе всех связаны с возможностью заслуги соответственного мотивиро-

ванного состояния. Возможно, использование которого вызывает сомнение. Подобный мотив активизируется, делается действующим. Он имеет возможность принимать участие в мотивации поведения пока не достигнется целевое состояние соответствующего соотношения «индивид – среда», или же индивид к нему не приблизится, как позволят обстоятельства, или же целевое положение не закончит угрожающе отдаляться, или же изменившиеся обстоятельства не представят другой мотив более насущным, который в итоге чего активизируется и делается доминирующим.

Побуждение к действию конкретным мотивом классифицируется как мотивация. Мотивация мыслится как процесс выбора меж разными вероятными действиями. Это процесс, стабилизирующий, направляющий воздействие на достижение особенных для предоставленного мотива мотивированных состояний и поддерживающий данное направление. Мотивация объясняет целенаправленность воздействия. Функциональность мотивирована в то время, когда она нацелена на достижение цели мотива, но не стоит ее путать с моти-

вацией. Работоспособность формируется из отдельных функциональных компонентов: восприятия, мышления, воссоздание знаний, речи или же активности. А они обладают собственным накопленным в ходе жизни запасом возможностей (умений, способностей, знаний), которыми психология мотивации не увлекается, принимая их как данное. Мотивацией также объясняется выбор между различными вероятными действиями, между разными вариантами восприятия и вероятными содержаниями мышления. Еще ею разъясняется напряженность и напористость в претворении в жизнь избранного воздействия и достижении его итогов.

Есть всевозможные предпосылки мотивации. Они определяют, собственно то, что считается более ценным, необходимым для человека. Это не 1 первопричина, а некоторое количество. Совместно они оформляют карту или же набор мотивационных моментов. Моменты мотивации разделяются на внешние и внутренние.

Внутренние моменты мотивации: мечта; самореализация; идеи; творчество; самоутверждение; убежденность; любопытство; здоровье; нужность кому-то; личный рост; потребность в общении.

Наружные моменты мотивации: Деньги; Карьера; Статус; Престижные вещи; Эстетика быта; Возможность странствовать.

Мотивы поведения человека выделяются также по характеру. Они имеют все шансы быть положительными (приобрести, сохранить) или же отрицательными (избавиться, избежать). Положительным внешним мотивом поведения считается награда, которую человек имеет возможность получить за хорошо выполненную работу, а отрицательным – санкция за ненадлежащее её выполнение. Положительный внутренний мотив – увлекательность дела, которым он увлекается, а отрица-

тельный – его рутинный нрав, вследствие чего от занятия человек жаждет освободиться. Основным для начальника считается познание моментов мотивации служащих. Т.к. соответствие внутренних и внешних моментов мотивации считается почвой для согласования интересов работника и фирмы, разработки системы мотивации для него. Определить набор мотивационных моментов для работника возможно разными методами. Это возможно и интервью кандидата, и испытание, и анкетирование. Выбор определенного метода всякий раз находится в зависимости от социального климата в фирме, от планируемых итогов, от способностей самого начальника и /или специалиста по управлению персоналом. Довольно часто бывает необходимо обнаружить факторы мотивации уже работающих служащих. Тем более принципиально это для управленческого персонала и для кадрового резерва.

При использовании данных способов появилась возможность:

- распределить управленческий персонал по категориям;
- выстроить систему мотивации;
- определить зону ближайшего становления каждого сотрудника;
- создать условия для развития управленческой команды;
- сформировать кадровый резерв;
- подготовить для начальника рекомендации по каждому работнику, его активной работе в фирме.

Следовательно, у начальника появляется возможность подобрать инструменты развития и удержания персонала в фирме. В согласовании с устремлениями любого из служащих использовать кого-либо при реализации новых планов, кого-либо при поддержании стандартов на старых проектах.

Библиографический список

1. *Иванова Н.Е., Вобляя В.Ю.* Нематериальная мотивация как инструмент управления персоналом // Сборник: Современная наука для решения задач инновационной экономики. Материалы международной научно-практической конференции. 2017 С. 53-56.
2. *Иванова Н.Е. Вобляя В.Ю.* Методы и цели оценки персонала: как превратить сотрудников из инструмента в мозговой центр компании // Сборник: Перспективы развития ми-

ровой социально-экономической системы. Материалы международной научно-практической конференции. Отв. ред. Зарайский А.А. – 2018. – С. 64-67.

3. Яхонтова Е.С. Эффективные технологии управления персоналом – М.: «Экономистъ», 2016.

4. Завдский В. Нематериальная мотивация или как удержать сотрудника не повышая зарплаты // Кадровик. – 2004. – №8.

PERSONNEL MOTIVATION AS A TOOL FOR REALIZATION OF THE ENTERPRISE STRATEGY

N.Ye. Ivanova

N.S. Zhukov

**Nevinnomyssk state institute of humanities and technology
(Russia, Nevinnomyssk)**

***Abstract.** The article discusses the motivation of staff as a tool for the implementation of the strategy of the enterprise, as the staff is the main capital and the main value of the modern organization. Sufficient motivation of all the staff of the organization to implement the new strategy is a significant, absolutely necessary condition for its successful implementation. The variety of approaches to motivating and encouraging employees is quite large. This can be to allow staff to feel part of something significant or to get more personal satisfaction from the results of the work. Employees at all levels of the organization should be responsible for the performance of the assigned work, which is part of the strategic plan of the organization, and they should be aware of their remuneration, depending on the implementation of their strategic objectives. Incentives encourage the employee to do everything necessary to achieve the objectives expressed in the strategic plan.*

***Keywords:** motivation, motives, goal, action, behavior.*