

## СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Теория и практика современного менеджмента показывает, что в условиях рыночной экономики наиболее эффективной является социотехническая модель управления в которой ведущая роль отводится человеческому фактору, не только как фактор производства, но и как личность, для которой не просто важно работать, а необходимо испытывать удовлетворение от работы, от своего положения в производственной структуре, в коллективе, в отношениях с руководителем

В этих условиях особое значение приобретает такая функция управления как мотивация трудовой деятельности, побуждение работника к более эффективным результатам труда. Мотивация при этом рассматривается не только как процесс стимулирования работника, но и как процесс признания его личности, признания его заслуг

Признание заслуг и поощрение работника – сложный процесс, который требует учета не только количества и качества труда, но и все условия формирования мотивационных систем. Под системой необходимо понимать множество элементов, созданных для достижения поставленных целей предприятием. Под ними понимается комплекс мероприятий, включающих стимулирование труда, развития персонала, стабилизацию коллектива, социальные программы и другие мероприятия, направленные на повышение результатов работы предприятия, повышение удовлетворенности работников и в целом ростом эффективности работы предприятия. Анализ мотивационных систем, применяемых на предприятиях многих стран, наглядно показывает, что каждая в отдельности модель (система) мотивации не имеет адекватных признаков и существенно отличаются одна от другой не только по форме, но и по содержанию. И это закономерно, так как не может быть мотивационной модели, которая могла бы успешно применяться без учета специфического развития отраслей производства.

В последние годы созданы предпосылки к повышению роли самих предприятий и разработке ими собственных систем мотивации, которые на конкретном отрезке времени позволяют претворять в жизнь стоящие перед предприятием цели и задачи в условиях рыночной экономики.

Мотивация используется с целью повышения заинтересованности персонала в результатах деятельности предприятия (рисунок)

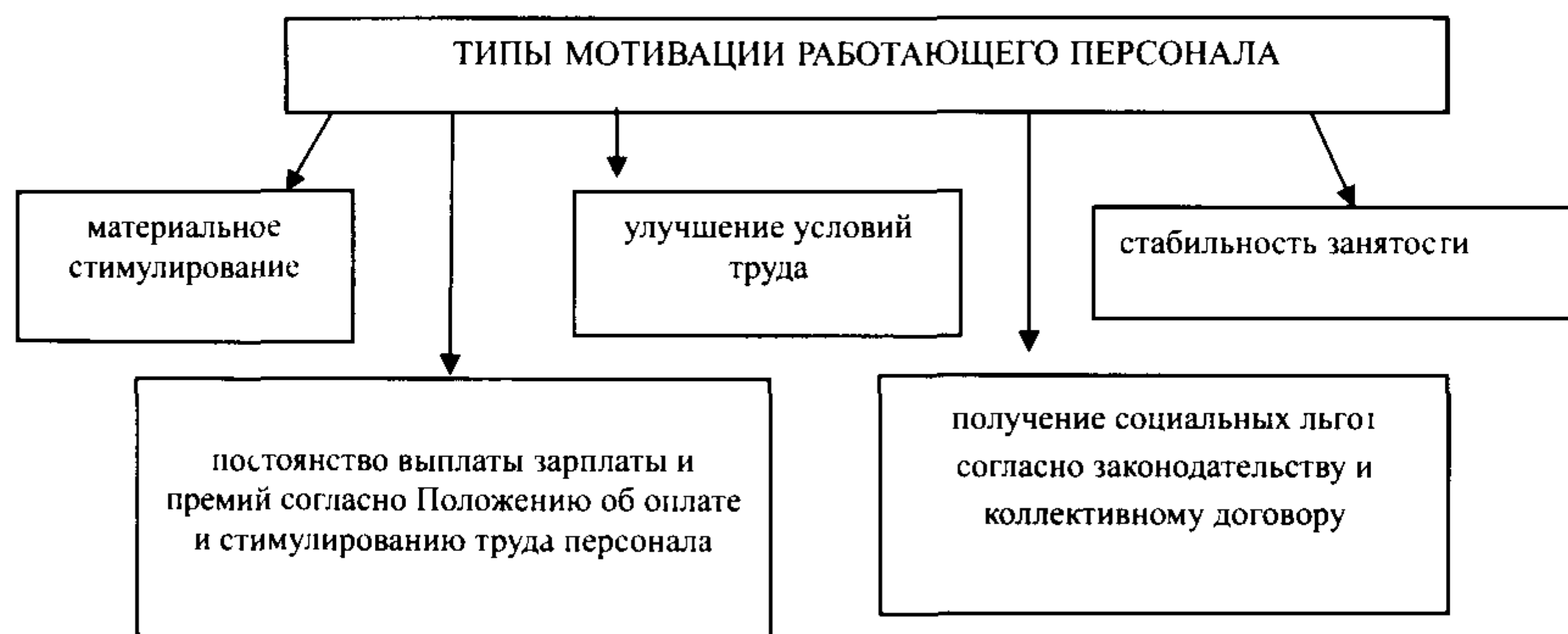


Рисунок типы системы мотивации персонала на предприятиях

К числу основных элементов системы мотивации труда относятся система оплаты, система оценки труда работников, социальные программы, обеспечивающие социальные льготы и защиту работников. Эти элементы присутствуют практически во всех системах мотивации труда. Это говорит об их важности.

Часто применяемой формой мотивации персонала на предприятии является материальное стимулирование, которое зависит от сложности выполняемой работы, требований к качеству продукции, степени влияния данной категории работников на качество выпускаемой продукции, форм и методов организации труда и прочее.

Разрыв между мотивацией и результатами труда порождает серьезную управленческую проблему: как оценивать результаты работы отдельного работника и как его вознаграждать? Если вознаграждать только по результатам труда, то тогда можно демотивировать работника, получившего низкий результат, но старавшегося и затрачивавшего большие усилия. С другой стороны, если вознаграждать работника в зависимости от мотивации, без учета реальных результатов его труда, то можно вызвать ухудшение результатов работы слабо мотивированных, но производительных работников. Решение данной проблемы носит ситуационный характер. И менеджеры должны знать и помнить о том, что в руководимом ими коллективе данная проблема может возникать, и ее решение не является столь очевидным и легким.

Изучение мотивации необходимо для решения многих практических задач. Знания о мотивационном процессе, потребностях человека, стимулировании и т.п. многие годы широко применяются на практике.

И, прежде всего, эти вопросы интересуют менеджеров, занятых в управлении персоналом организации, им очень важно знать мотивы поведения людей и их групп с тем, чтобы активно применить эти знания в повседневной работе для повышения эффективности труда коллектива.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Кузьмина Е.Е. Теория и практика маркетинга / Е.Е. Кузьмина. М.: КНОРУС, 2005. – 224с.
2. Мазур И.И. Управление качеством. Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Управление качеством» – М.: Омега-Л, 2006. – 400с.
3. Наумова Л.М. Прикладной маркетинг в деятельности фирмы / Л.М. Наумова. М.: Элит, 2007. – 201с.
4. Управление персоналом. Энциклопедический словарь / под ред. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА, 2010.

*Я.А. Пятых  
г. Белгород*

#### ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ РОССИИ ЕГО УРОВЕНЬ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Человеческий потенциал страны – это совокупность физических и духовных сил ее жителей, которые могут быть использованы для достижения индивидуальных и общественных целей – как инструментальных, связанных с обеспечением необходимых условий жизнедеятельности, так и экзистенциальных, включающих расширение самих потенций человека и возможностей его самореализации.

Нынешний переходный, реформаторский этап российской истории, в конечном счете, ведет к формированию новых социальных типов людей, их новых многомерных потенциалов, реализация которых и будет определять развитие российского общества в ближайшие десятилетия. В качестве задаваемого реформами стержневого процесса выступает образование среднего класса и, соответственно, развитие экономического, социально-политического, социокультурного, нравственного потенциала его представителей.