

КАРДАРЛАРДЫ БАШКАРУУ СИСТЕМАСЫНДА ЭМГЕК МОТИВАЦИЯСЫНЫН РОЛУ

Н.М.Дооронбекова⁽¹⁾, Н.Бектурсунова⁽²⁾, Г.Т.Мундузбаева⁽³⁾

⁽¹⁾ Экономика илимдеринин кандидаты, доцент, dooronbekova80@mail.ru

⁽²⁾ магистрантка Н.Исанов КМКТАУ Н.Бектурсунова

⁽³⁾ окутуучу, К.И.Скрябин атындагы КУАУ, Техника-экономикалык колледж

Аннотация: Эмгек мотивациясынын ролу - бул персоналды башкаруунун фундаменталдык методдорунун бири, кызматкерлерди алдыга койгон максаттарга жетүүгө жана уюмдун иш-аракетине түрткү берет.

Өзөктүү создор: персоналды башкаруу, эмгек мотивациясы, стимулдар, персоналды мотивациялоону жогорулатуунун методдору, эмгек мотивациясы.

РОЛЬ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Н.М.Дооронбекова⁽¹⁾, Н.Бектурсунова⁽²⁾, Г.Т.Мундузбаева⁽³⁾

⁽¹⁾ кандидат экономических наук, доцент, dooronbekova80@mail.ru

⁽²⁾ магистрантка КГУСТА им.Н.Исанова Н.Бектурсунова

⁽³⁾ преподаватель, Технико-экономический колледж КНАУ им. К.И.Скрябина

Аннотация: роль мотивации труда является одним из основополагающих методов управления персоналом, побуждающим работников к достижению целей, стоящих перед ними и организацией.

Ключевые слова: управление персоналом, мотивация труда, стимулирование, методы повышения мотивации персонала, мотивация трудовой деятельности.

THE ROLE OF EMPLOYMENT MOTIVATION IN THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM

N.M.Dooronbekova⁽¹⁾, N.Bektursunova⁽²⁾, G.T.Munduzbaeva⁽³⁾

⁽¹⁾ Candidate of Economic Sciences, Associate Professor Dooronbekova N.M., dooronbekova80@mail.ru

⁽²⁾ Master student N.Isanov KGUSTA N.Bektursunova

⁽³⁾ Lecturer, Technical and Economic College of KNAU named after K. I. Skryabin

Abstract. The role of labor motivation is one of the fundamental methods of personnel management, encouraging employees to achieve the goals facing them and the organization.

Key words: personnel management, labor motivation, incentives, methods of increasing personnel motivation, labor motivation.

Введение. Практически каждый человек, в вопросах управления персоналом, сталкивался с понятием мотивации и стимулирования. Есть несколько определений данного понятия, которые применяются в менеджменте, остановимся на одном из них. Мотивация персонала – это процесс удовлетворения потребностей и ожиданий работников в работе, которую они выбрали. Этот процесс осуществляется, когда цели работников совпадают с целями предприятия, где они трудятся.

Сущность мотивации персонала состоит именно в том, чтобы персонал предприятия эффективно выполнял работу, руководствуясь каждый своими правами и обязанностями, в соответствии с решениями руководящего состава предприятия. Если руководство умеет планировать и координировать работу коллектива и организации в целом, то его решения всегда будут направлены на максимальную реализацию потенциальных возможностей работников. Задача мотивационного процесса – сделать каждого сотрудника владельцем своей рабочей силы.

Виды мотивации персонала немного различаются у разных авторов, но несложно выделить несколько основных. Виды мотивации персонала по основным группам потребностей: материальная (стремление сотрудника к достатку), трудовая (содержание и условия работы), статусная (стремление индивида занять более высокое положение в команде, отвечать за более сложную и квалифицированную работу).

Актуальность темы и постановка задач. Виды мотивов по источникам возникновения: внутренняя и внешняя. Внешние мотивы – это воздействие извне, с помощью определенных правил поведения в коллективе, через приказы и распоряжения, оплату работы и т.д. Внутренние мотивы – это воздействие изнутри, когда сам человек формирует мотивы (например, познание, страх, желание достичь определенной цели или результатов, и т.п.). Последний вид стимулирования гораздо эффективнее, чем первый, поскольку работа выполняется качественнее и на нее тратится меньше усилий.

Факторы мотивации персонала можно выделить следующие:

- Потребность работать в успешной и известной компании. Здесь основную роль играет престижность или «брендовость предприятия», когда его работники гордятся тем фактом, что принимают активное участие в жизни организации. Кроме этого, каждый сотрудник (а ключевые менеджеры обязательно) должен знать стратегию компании, и четко представлять ее будущее.
- Увлекательная и интересная работа. Оптимальный вариант, когда хобби и работа – синонимы. Если рабочая деятельность сотрудника позволяет ему само реализовываться и приносит удовольствие, тогда работа индивида будет успешной и эффективной. Статус сотрудника, возможность его развития и приобретения новых знаний, его участие в планировании задач предприятия играют здесь не последнюю роль.
- Материальное стимулирование. Все виды премий, бонусов и, собственно, зарплата являются составляющими этого фактор.

Виды мотивации персонала по направленности на достижение целей и задач организации: положительная и отрицательная. Положительная – это персональные бонусы и премии, поручение наиболее важной работы и VIP-клиентов и т.д. Отрицательная – это различные замечания, выговоры и взыскания, психологическая изоляция, перевод на нижестоящую должность и т.п. Причем все виды взысканий должны доводиться и объясняться всему коллективу, а не только конкретному индивиду.

Ниже представлена сравнительный анализ теорий Маслоу, Герцберга, Альдерфера и Мак Клеелланда представлен на рис. 1.

	Теория Маслоу	Теория Мак Клеелланда	Теория Альдерфера	Теория Герцберга
ВТОРИЧНЫЕ	Потребность самовыражения	■	Потребности роста	Мотивационные факторы (удовлетворенные, неудовлетворенные)
	Потребность уважения	■		
	Социальные потребности	Потребность причастности	Потребности связи	
ПЕРВИЧНЫЕ	Потребности безопасности и защиты	■	Потребности существования	Гигиенические факторы (неудовлетворенные, нейтральные)
	Физиологические потребности			

Рис. 1. Сравнительный анализ теорий мотивации.

Как видно на рисунке 1. осуществляемые в нашей стране реформы не могут быть эффективно реализованы без создания действенных стимулов к труду и предприимчивости в сочетании с высокой организованностью и дисциплиной. Радикальное изменение ситуации в стране не возможно без изменения отношения к труду, а его нельзя изменить ни декретами, ни постановлениями, так как это длительный эволюционный процесс.

Результаты исследования и рекомендации. Задачей современного менеджмента является создание таких условий, при которых потенциал персонала будет использован наилучшим образом. По теории мотивации Мак Грегора и Уильяма Оучи традиционная теория Х, или как ее называют, метод «кнута и пряника» в цивилизованных странах перестает срабатывать даже применительно к работникам физического труда. Общим для всех функций является подбор кадров с высоким уровнем внутренней мотивации.

Поэтому, каждая из теорий имеет что-то особенное, отличительное, что дало ей возможность получить широкое признание теоретиков и практиков и внести существенный вклад в разработку знаний о мотивации. Однако при этом, несмотря на принципиальные различия, все вышеописанные теории имеют нечто общее позволяющее установить определенные параллели между ними.

Эффективным инструментом стимулирования производительного труда работников является, умелое применение и практика установления надбавок к

должностным окладам за особые условия работы. Таким образом, можно сделать следующие выводы:

1. Мотивация труда, несмотря на различие подходов, является одним из основополагающих методов управления персоналом, побуждающим работников к достижению целей, стоящих перед ними и организацией.

2. Одним из наиболее важных элементов управления персоналом является мотивация - побуждение к эффективной деятельности людей, работающих в организации, ради достижения поставленных целей.

3. Мотивация в государственной службе в меньшей мере основывается на денежном вознаграждении и в большей мере на стимулах не денежного характера (престиж, выполнение важной работы, стабильность, возможность дальнейшей карьеры и пр.).

Заключение. Таким образом, исследование мотивации у персонала показало, что они в большей степени ориентированы на материальное стимулирование, карьерный рост, одобрение коллектива, престиж, они ставят высокие цели, но стремятся лишь к той работе, которая интересна и приносит видимый результат, готовы ради чего жертвовать своими интересами ради других. Актуальным является на данном этапе разработка проекта мероприятий по созданию системы материального стимулирования персонала.

Также учитывать изменения рынка труда, общее развитие экономики, внешние угрозы и возможности. Все эти факторы оказывают прямое влияние на систему мотивации: если сотрудники знают и принимают цели компании, они охотнее и чаще включаются в их реализацию.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. *Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирования личности.* - М., 2006. - 267 с.
2. *Вербицкий А.А., Платонова Т.А. Формирование познавательной и профессиональной мотивации.* - М., 2006. – 197 с.
3. *Вилюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека.* - М.: Изд-во МГУ, 2008. – 288 с.
4. *Гуцина И. Трудовая мотивация как фактор повышения эффективности труда. Общество и экономика.* - 2005. - № 1. С. 56.
5. *Трофимов Н.С. Современное управление персоналом организации.* – СПб.: Канди, 2005. - 298 с.