

image not found or type unknown



Введение

Исследуемая тема актуальна, так как в современном мире, где всё больше амбиций у нового поколения, которые выходят на поиски работы, работодателям необходимо привлекать условиями работы и завышенным целям. Роль человека в процессе развития организаций постоянно растет. По сути, персонал остается главной действующей силой прогресса. Вместе с тем, воздействие на сознание людей с помощью поставленных вознаграждений, высоких целей и хороших условий работы – неизбежно.

Необходимым условием развития потенциала работника является выявление и реализация потенциальных возможностей каждого из них, непосредственно занятого выполнением определенных видов работ или функций. В условиях инновационного развития возрастает роль организации творческого труда на предприятии, разработка новых технологий — это ключевой вопрос. В этой связи подчеркивается роль человеческого фактора в обеспечении конкурентоспособности предприятий.

Механизм мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала является основным инструментом повышения эффективности деятельности любой организации. Мотивированный персонал, обладающий набором компетенций необходимого уровня, делает возможным развитие предприятия и обеспечивает ему конкурентное преимущество на рынке.

На сегодня в российских организациях имеется великое множество проблем, связанных с внедрением мотивационной политики: проблема взаимоотношений с руководством, неудовлетворенность размером заработной платы, условиями быта и труда в целом на предприятии. Основным препятствием на пути решения этих вопросов является нежелание и чаще даже неумение управленческого персонала заботиться об условиях жизни и труда людей, непосредственно создающих прибыль. В рыночных условиях следует уделять особое внимание нематериальному стимулированию, создавая гибкую систему льгот для работника.

Основная часть

1. «Люди, ставящие перед собой более высокие цели (или принимающие высокие цели, поставленные другими), прилагают больше усилий и выполняют работу лучше» (Локк, б.д.)[\[1\]](#) - о чем гласит теория Э. Локка (профессор). Он предположил тезис о том, что более серьезные сознательные цели приводят к более высоким уровням производительности, если эти цели восприняты личностью.

Рассуждая над данным тезисом, не могу не согласиться. В теории, можно сказать, что люди, ставящие перед собой глобальные цели осознанно, придерживаются этому, а также больше прилагают усилий, чтобы этого достичь, так как это мотивирует их.

Целеполагание служит примером того, как в сфере организационного поведения происходит переход от четких теоретических оснований к глубоким исследованиям, а от них — к практическому применению наиболее эффективных управленческих решений.

Официальное планирование дополняется системой индивидуальных целей и персональных их стимулированием с учетом конкретных должностных обязанностей и личных качеств работников.

2. «Мотивация - это одна из основных функций менеджмента, посредством которой обеспечивается активизация деятельности персонала и побуждение его к эффективному труду для достижения целей организации. С помощью этой функции менеджмент создает такие условия, в которых становится выгодно и удобно работать всему коллективу.» - (Михненко П.А.)[\[2\]](#).

Безусловно, можно согласиться с автором учебника. Каждый человек так или иначе ищет выгоду в своих действиях. Когда перед ним поставлена задача, которая напрямую его не интересует, он не прикладывает особых усилий к достижению цели. Однако, как только сотруднику предоставляют особые условия или дополнительную награду за его старания, человеческий фактор срабатывает определенно. Заинтересованность работника в лучшую сторону меняет направление его мышления, деятельности и усердные старания.

Чаще всего, руководитель не дает мотивации каждому сотруднику в отдельности, а предоставляет общую мотивацию, такую, как премию лучшему работнику, или же обещания улучшить комфорт рабочих мест всего коллектива, добавлением определенных факторов. Конечно же, это может подействовать не на всех сотрудников, однако общая мотивация и желание повысить свою трудоспособность, обязательно будет присутствовать.

3. «Существует две группы потребностей (факторов), влияющих на мотивацию человека: гигиенические факторы и мотивирующие факторы – мотиваторы» - двухфакторная теория Фредерика Герцберга. Американский психолог Фредерик Герцберг. (М.Мескон, 2008) (М. Альберт) (Хедоури.) (М.:Вильямс)[3] Согласно теории Герцберга отсутствие или недостаток гигиенических факторов приводят к неудовлетворенности человека своей работой. Однако их наличие в полном объеме не мотивирует человека к нужным действиям. В отличие от гигиенических факторов недостаток мотиваторов не снижает удовлетворенность людей своей работой, однако их наличие вызывает удовлетворение и мотивирует работников на повышение эффективности работы

По моему мнению, абсолютно верная теория. Изначальный фактор выбора места работы определяется за счет гигиенических факторов, таких как условия труда, зарплата, межличностные отношения с начальниками. Но это повседневные факторы, которые удовлетворяют человека. Они дают психологическую концентрированность на работе, а также отводят от мыслей о смене работы. Однако, для эффективной работы организации этого недостаточно, необходим «мотиватор» человека: достижения, признание заслуг, повышение, в некотором роде людей мотивирует увеличение зоны ответственности. Благодаря этим факторам у сотрудников появляется дополнительное желание развиваться, работать усерднее, не только, чтобы сохранить свою должность, но и продвинуться в своих стремлениях.

Безусловно, для каждого человека мотиватор свой, и руководители должны понимать, чем и как они должны заинтересовать своих подчиненных. Однако, при правильном выборе, эффективность работы сотрудников может возрасти в несколько раз, что безусловно повлияет в лучшую сторону на работу организации.

4. «Наличие у человека активной потребности не является достаточным условием для его мотивации к эффективной работе или достижению цели.». (Врум, 1964)[4]. Человек должен ожидать, что выбранное им поведение приведет к удовлетворению его потребности. Таким образом, ключевым понятием этой теории является "ожидание", которое представляет собой оценку человеком вероятности какого-либо события. Например, студенты ожидают, что, успешно закончив колледж (университет), они смогут получить хорошую работу и перспективы карьерного роста.

Рассматривая данную теорию, можно предположить, что любой человек имеет мотивацию по понятию «ожидание». Если рассматривать данный тезис с некоторой

долей философии, то я могу согласиться, ведь каждый человек испытывает валентность после получения им конкретного вознаграждения.

Даже рассматривая ребенка, которому сказали, что надо убрать комнату, мы можем видеть, что без ожидания вознаграждения за проделанные труды родитель чаще всего услышит только плач или обиду. Однако, стоит сказать, что после уборки ребенок получит какую-то сладость, тот сразу же приступит к делу.

Также и с сотрудниками: он будет выполнять свою работу при достаточных условиях труда, однако его «ожидание» будет – зарплата. Но приложенные усилия к выполняемой работе могут увеличиться, если после наилучшего результата, сотрудник получит ожидаемое вознаграждение.

Заключение

После проделанного анализа тезисов можно сделать вывод, что мотивация является неотъемлемой частью работы. Также можно сказать, что условия труда и поставленная цель немаловажна для эффективной работы сотрудников.

В современном менеджменте все большее значение приобретают мотивационные аспекты. Мотивация персонала является основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала.

Какие бы методы мотивации руководители ни выбрали, нельзя забывать главного: люди, которые чувствуют, что их ценят и о них думают, уверены в себе и своих способностях и готовы внести вклад в общее дело. Именно они - залог успеха бизнеса.

Список Литературы

1. <http://newgoal.ru/osnovnyye-principy-postanovki-celej/> - основные теория постановления целей и мотивации Эдвина Локка.
2. Михненко П.А. Теория менеджмента: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Московский финансово-промышленный университет "Университет", 2014.
3. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. М.: Вильямс, 2008
4. Книга «Труд и мотивация» (1964). Виктор Врум

1. <http://newgoal.ru/osnovnyye-principy-postanovki-celej/> - основные теория постановления целей и мотивации Эдвина Локка [↑](#)
2. Михненко П.А. Теория менеджмента: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Московский финансово-промышленный университет "Университет", 2014. [↑](#)
3. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. М.: Вильямс, 2008 [↑](#)
4. Книга «Труд и мотивация» (1964). Виктор Врум [↑](#)