

image not found or type unknown



С раннего возраста нас учили тому, что если мы хотим что-то получить – надо что-то сделать, например: съешь кашу – получишь куклу, не проспешь школу – поедем на выходные в кафе и прочее. Исходя из этого, у нас появлялось некое желание сделать то, что нас просят, что бы получить то, что мы хотим, это и называется мотивацией. На сегодняшний день мотивация стала неотъемлемой частью любой организации, с помощью мотивации идет управление людьми. Мотивация у персонала обусловлена их потребностями, которые диктует либо нужда, либо общество и те и другие очень важны, так как они определяют поведение человека в организации. Следовательно, мотивация персонала – это некий набор действий со стороны руководства предприятия, направленный на улучшение трудоспособности работников компании, а также способы привлечения квалифицированных специалистов и их удержания. Каждый человек, начиная работать в организации, сначала смотрит на свои собственные интересы, выгоду от работы именно в этой компании. Значимость «мотивации» в компании слишком высока, роль личности сотрудников постепенно увеличивается; на данный момент только в тех компаниях, в которых руководитель не заботится о своих сотрудниках – нет значительного роста и психологический климат натянутый, поэтому важная составляющая роста компании – забота о сотрудниках. Помимо заработной платы сотрудники хотят получать и другие бонусы, способствующие их желанию на работе проявлять себя, как ни странно, ЗП является само собой образующим эквивалентом, поэтому мотивация от ЗП постепенно угасает, когда становится чем-то обыденным и устоявшимся. Что же делать? Начнем с того, что деньги любят все, поэтому премии за заслуги перед организацией – будет хорошим ходом для компании, что бы улучшить работу сотрудников, а так же повысить у них лояльность перед организацией. Стоит так же учитывать нынешние взаимоотношения сотрудников и организации (руководителями), так как если начальник или организация плохо относится к своим сотрудникам, но в какой-то момент дает премию, врядли персонал начнет лучше относиться к начальству и самой организации. Мотивация персонала, это своего рода забота о персонале, т.е. выявление потребностей и желаний сотрудников, что бы покрыть их потребности для улучшения показателей их эффективности на работе. Тот, кто это придумал – гений! (Не считая Маслоу и его таблицу потребностей). Желания и потребности сотрудников могут быть не только материальные, а так же нематериальные: грамоты, похвала, прилюдная похвала и прочее. Прежде чем использовать систему

нефинансового стимулирования в действующей организации и выборе определенных методов влияния на эффективность работы сотрудников, важно в самом начале учесть, каким образом каждый работник демонстрирует себя по отношению к компании. В результате данного исследования возможно определить следующие типы сотрудников: - Сотрудник-коллективист - член команды, его собственные интересы равны интересам компании в целом. - Сотрудник-индивидуалист — личные интересы не отождествлены интересам компании, нацелен, прежде всего, на материальную мотивацию. В итоге, важным моментом является верное отнесение работника к тому или иному типу сотрудников, но не стоит быть категоричным в выводах, следует сначала убедиться в выводах. Тема мотивации рассматривается довольно широко, поэтому важно понимать, что определенной концепции мотивировать персонал - не существует, ее нужно разрабатывать самостоятельно, это повысит все шансы на успех в организации. Так же, следует учитывать кадровую безопасность организации, которая тесно связана с мотивацией персонала, так как мотивация одного сотрудника может сказаться на работе другого сотрудника. Таким образом стало понятно, что мотивация персонала это то, на чем держится эффективность процесса организации, ведь что бы что то получить, нужно что то сделать - как в детстве.