

УДК 658.336

Ильченко Светлана Владимировна,

кандидат педагогических наук, доцент кафедры документоведения,
государственного и муниципального управления НОУ ВПО
«Московский институт юриспруденции», г. Москва
e-mail: strelec200763@mail.ru

Кандаурова Татьяна Ивановна,

кандидат социологических наук, доцент кафедры социально-
культурного сервиса и туризма НОУ ВПО «Московский институт
юриспруденции», г. Москва
e-mail: volga1960@list.ru

МОТИВАЦИОННЫЙ МЕХАНИЗМ В УПРАВЛЕНИИ ПОВЕДЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы управления поведением персонала с акцентом на необходимость развития составляющих мотивационного механизма стимулирования работников предприятия.

Ключевые слова: мотивация персонала, мотивационный механизм, управление поведением персонала, методы стимулирования, принципы управления поведением.

Ichenko Svetlana Vladimirovna,

candidate of pedagogical Sciences, associate Professor, Department of
Documentation, state and municipal government NOY VPO «Moscow
Institute of Law», Moscow
e-mail: strelec200763@mail.ru

Kandaurova Tatyana Ivanovna,

candidate of sociology, associate Professor, Department of socio-cultural
service and tourism NOY VPO «Moscow Institute of Law», Moscow
e-mail: volga1960@list.ru

MOTIVATION MECHANISM IN CONTROLLING THE BEHAVIOR STAFF

Abstract. This article discusses the behavior management personnel with an emphasis on the need to develop the components of the motivational mechanism to stimulate employees.

Keywords: staff motivation, motivational mechanism, behavior management staff incentives, the principles of behavior management.

В последние годы в науке и практике менеджмента значительное внимание стало уделяться вопросам организации взаимодействия работников друг с другом, как по горизонтали, так и по вертикали. Связано это с резко возросшей скоростью изменений внешней среды, в которой приходится работать организациям.

Готовность и желание человека выполнять свою работу – один из ключевых факторов успеха деятельности организации. Значит, одна из первостепенных задач руководителя – определить, что является необходимым, а что достаточным, чтобы человек желал работать именно в данной организации, как побудить его работать качественнее и эффективнее. Для этого необходимо понять, что движет человеком, понять его внутренние стимулы.

Стимулы переводят потребности в интересы и мотивы, т. е. в личностную смысловую причину поступков, личную заинтересованность. Следовательно, мотивационная структура является основой поведения человека, а мотивирование - платформой управления персоналом. Грамотность и успешность осуществления процесса мотивирования – залог эффективного менеджмента.

Характер мотивационного процесса зависит от вызывающих его потребностей, которые находятся в сложном взаимодействии друг с другом, противореча, либо усиливая действие друг друга. Они могут меняться во времени, изменять направленность и характер действия. Поэтому могут возникать непредвиденные изменения в поведении человека, в связи с чем процесс мотивации представляется сложным и неоднозначным, что отражается во множестве теорий мотивации.

В научной литературе мотивационный механизм трактуется как комплексная система различных способов воздействия на персонал организации [2].

Мотивационный механизм должен строиться с учетом потребностей, интересов, особенностей поведения персонала.

Управление поведением персонала заключается в целенаправленном изменении отношений персонала к выполнению возложенных на него полномочий посредством направленного изменения факторов среды.

Механизм управления поведением персонала организации представляет собой совокупность отношений и средств, с помощью которых осуществляется целенаправленное изменение факторов внешней и внутренней среды организации, определяющих поведение персонала.

К средствам управления поведением персонала следует отнести: законы управления; законы поведения человека; принципы управления персоналом и его поведением; методы управления персоналом и его поведением; цели управления поведением персонала; функции, задачи и технологии управления поведением персонала и другие.

Любое управление, в том числе и управление поведением персонала организации, начинается с определения и постановки целей этого управления. В свою очередь, цели управления поведением персонала определяются:

- целями управления деятельностью организации;
- целями структурных подразделений.

Цели управления поведением персонала организации могут быть сформулированы с двух сторон.

С одной стороны, это формальные цели, т.е. цели, определённые организационно-распорядительными документами, требующими строго определённого поведения со стороны персонала.

С другой стороны, это неформальные цели управления поведением персонала, определяемые руководителем организации, но не закреплённые документально.

Цели управления поведением персонала организации детализируются в задачи. В ходе решения этих задач перед руководителями организаций постоянно встает одна и та же проблема: как управлять поведением, чтобы обеспечить сотрудничество должностных лиц в организации и преодолевать возможные конфликтные ситуации в организационной среде.

Следует также отметить психологический аспект в определении целей управления поведением персонала организации. С психологической точки зрения, цель есть образ конечного результата, который может быть привлекательным, малопривлекательным и непривлекательным. Все зависит от того, сумеет ли руководитель так сформулировать цель, чтобы в сознании должностных лиц она стала мотиватором их поведения.

Решение задач по управлению поведением должно осуществляться руководителями с соблюдением следующих принципов управления поведением:

- 1) принципы мотивации,
- 2) принципы власти, касающиеся влияния на поведение подчиненных,
- 3) принципы наставничества.

Существует ряд принципов, образующих неформальную основу управления поведением персонала организации. К ним относятся:

- принцип доверительного отношения руководителя к деятельности подчинённого,
- принцип взаимовыручки в сложной ситуации,
- принцип максимальной объективности в оценке деятельности подчинённого,

- принцип учёта личностных интересов подчинённого и другие.

Для достижения целей управления поведением с соблюдением принципов управления поведением руководители применяют многообразие методов.

Эти методы носят мотивационный характер и разделяются на:

- 1) методы непосредственной мотивации,
- 2) методы принудительной мотивации,
- 3) методы стимулирования деятельности.

К методам непосредственной мотивации деятельности относятся подражание, заражение, внушение, убеждение и агитация. При этом подражание и заражение относятся к эмоциональным способам влияния на поведение персонала, а внушение, убеждение и агитация – к рассудочным.

Методы принудительной мотивации деятельности опираются на реальное принуждение или на потенциальную возможность применить принуждение. Они строятся на угрозе ухудшения уровня удовлетворения потребностей человека. Другой их важной характеристикой является отсутствие свободы личного выбора. При использовании этих методов необходимо издание указов, приказов, распоряжений и других распорядительных документов.

Для того чтобы сделать свое влияние эффективным в процессе управления, руководитель должен применять различные средства, в том числе укреплять и применять власть, т. е. оказывать властное влияние. Для достижения эффективного функционирования организации необходимо надлежащее применение власти.

Методы стимулирования деятельности есть не что иное, как методы создания внешней ситуации, побуждающей личность действовать определенным образом. К ним относятся

- моральное стимулирование,
- материальное стимулирование,

- стимулирование временем,
- стимулирование деятельности.

В жизнедеятельности коллектива и управлении его поведением велика роль как социальных, так и психологических факторов. И если социальное воздействие осуществляется путем целенаправленного формирования коллективов, использования методов управления индивидуальным поведением, коллективной деятельностью должностных лиц и их социальной активностью, то психологическое воздействие базируется на использовании методов психологического побуждения; учете индивидуальных особенностей персонала и психологических аспектах деятельности индивида. Так, в рамках эмоционально-регулятивного компонента психологической подготовки субъектов трудовой деятельности необходимо развивать их способность к саморегуляции, самоконтролю, сознательно мобилизирующему усилию и управлению своими психическими состояниями [1].

Материальное стимулирование деятельности направлено на обеспечение необходимой результативности поведения персонала за счет повышения уровня его благосостояния и может быть выражено в денежной или другой материальной форме. К денежным формам материального стимулирования относятся уровень заработной платы, выплата премий, различных надбавок и коэффициентов. К неденежным формам – путевки на отдых и лечение, очередность в предоставлении жилья, предоставление места в детских садах и т.д.

Стимулирование временем направлено на удовлетворение как физиологических (отдых), так и психологических (социальных, самовыражения) потребностей персонала и заключается в предоставлении ему времени для отдыха, решения социальных вопросов или занятия интересным делом взамен выполнения обязанностей выше установленных деятельностью норм.

Стимулирование деятельности направлено на удовлетворение потребностей человека в самовыражении и заключается в предоставлении ему возможности занять достойную должность и (или) заниматься интересной деятельностью.

Таким образом, мотивационный механизм как система должен быть направлен и стимулировать работника на формирование его профессиональных компетенций.

Список литературы

1. Гонина О.О. Структура психологической подготовки будущих педагогов в процессе учебной деятельности в вузе / Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований, № 12, 2013. – с.154-155.
2. Резник С.Д., Игошина И.А. Организационное поведение. – М.: ИНФА-М, 2009. - 432 с.