

УДК 35.08-057.17

Ильина Ангелина Алексеевна,
НОЧУ ВО «Московский экономический институт»,
г. Москва
e-mail: strelec200763@mail.ru

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ОСНОВА КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА В СИСТЕМЕ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА

Аннотация. Статья посвящена вопросам мотивации трудовой деятельности персонала в сфере жилищно-коммунального хозяйства как важного фактора результативности работы. Подробно описан механизм развития трудовой активности персонала в сфере ЖКХ.

Ключевые слова: мотивация персонала, мотивационный механизм, методы стимулирования, эффективное управление, жилищно-коммунальное хозяйство.

Pyina Angelina Alekseevna,
NOCU VO «Moscow Economic Institute»,
Moscow
e-mail: strelec200763@mail.ru

PERSONNEL MOTIVATION AS A BASIS FOR HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE HOUSING AND UTILITY SYSTEM

Abstract. The article is devoted to issues of motivation of labor activity of personnel in the field of housing and communal services as an important factor in the performance of work. Described in detail the mechanism for the development of labor activity of staff in the housing.

Keywords: staff motivation, motivational mechanism, incentive methods, effective management, housing and communal services.

Вся система управления сферой жилищно-коммунального хозяйства (ЖКХ) строится на стремлении к достижению поставленных целей, а для этого нужна слаженная работа, сотрудничество руководящих органов и рядовых сотрудников, которые достигаются за счёт эффективной мотивации персонала.

Сочетание коллективного и индивидуального подходов к мотивации персонала в сфере ЖКХ, на основе учета особенностей его отдельных категорий, квалификации, потенциала развития, с одной стороны, и стратегий

развития предприятия (фирмы), с другой, позволяет подобрать адекватные формы и инструменты мотивации и более точно сфокусировать их действие на достижение общеорганизационных целей.

Необходим постоянный поиск баланса между потребностями развития (целями) предприятия ЖКХ и возможностями персонала, с одной стороны, и потребностями персонала, и возможностями предприятия, с другой [4]. При этом следует понимать, что достижение общеорганизационных целей тем успешнее, в какой мере, оно связано с возможностями реализации личных целей и удовлетворением потребностей персонала. Только тогда цели организации будут восприниматься работниками как собственные цели.

Существует большое количество мотивационных тенденций, из которых и складывается понятие мотивации, и которые в той или иной степени свойственны каждому человеку. К сожалению, четкого и общепризнанного определения понятия мотивации не существует. Разные авторы, дают определение мотивации, исходя из своей точки зрения.

Как показал обзор определений, «мотивации» отмечена особая роль процесса. В рамках простой модели процесса мотивации выделяют три элемента: потребности, целенаправленное поведение и удовлетворение потребностей.

Главной функцией мотивацией является оказание влияния на трудовой коллектив предприятия с помощью побудительных мотивов к эффективному труду, общественного воздействия, коллективных и индивидуальных поощрительных мер.

Основными элементами мотивационного процесса являются субъекты и объекты мотивации, система социальных факторов и различные внешние мотиваторы. К системе социальных факторов можно отнести творчество, мотивы, потребности, стимулы, интересы и т. д. Внешними мотиваторами выступают социально-политические условия, финансовая и налоговая политика, нормативно-правовые, жилищно-бытовые и другие условия.

Цели мотивации персонала зависят от того, кто их ставит перед собой – организация или сотрудник. Если исходить из целей организации, то для неё

основной целью мотивации является создание комплекса условий, побуждающих сотрудников организации к действиям, направленным на достижение цели с максимальным эффектом. Если исходить из целей сотрудников, то для них основной целью мотивации является обеспечение личных потребностей. То есть, каждая сторона в системе мотивации персонала заинтересована в достижении своих личных целей и задач.

Механизм мотивации работает следующим образом: появление и осознание своих потребностей и предпочтений; восприятие импульсов, идущих от них; анализ ситуации с учетом ожиданий, притязаний, стимулов (последние могут при этом отвергаться или приниматься); актуализация мотивов [1].

Предложенный механизм происходит автоматически на основе установки или путем сознательного оценивания ситуации и соотносением ее с потребностями личности, ее ценностями, требуемыми расходами, возможностями, перспективами и т.п.

В результате происходит отбор и включение соответствующих мотивов, а остальные временно приостанавливают свою работу:

- формирование определенного состояния личности (мотивации), которое определяет интенсивность желаемых действий. Уровень мотивации зависит от актуальности той или иной потребности, вероятности ее реализации, эмоциями, которые вызывает деятельность, силой мотива, формами вознаграждения;

- осуществление конкретной деятельности;

- получение вознаграждения и удовлетворение потребностей;

- коррекция мотивов.

Образцовым вариантом мотивационного механизма является первоочередное возникновение внутренних мотивов (желаний), а потом возникновения побуждения в виде внешних положительных стимулов, при этом положительные стимулы должны иметь приоритет перед внешними отрицательными стимулами (принуждением).

Мотивация повышается у персонала в следующих случаях:

- квалификация людей соответствует должности, отношение работников к ней хорошее;

- сотрудники имеют четкое представление о своих задачах и функциях; ощущают поддержку коллектива;
- имеют возможность обучения; чувствуют к себе уважение и интерес со стороны руководства;
- имеют возможность самостоятельных действий; справедливо вознаграждаются; владеют нужной информацией [2, с.114-121].

Мотивация трудовой деятельности персонала в сфере ЖКХ - важный фактор результативности работы. Она отражает уровень трудового потенциала конкретного работника. Трудовой потенциал - это единство потенциала психофизиологического и личностного. В этом плане мотивация выступает в качестве механизма, определяющего способности работника в процессе трудовой деятельности.

Рыночная экономика диктует необходимость использования трудового потенциала работника, имидж которого определяют такие качества, как ориентация на максимальные результаты в трудовой деятельности, инициативность, предприимчивость, ответственность [3].

В настоящее время для развития трудовой активности персонала в сфере ЖКХ нужна реализация следующих первоочередных мер:

- внедрение правовой основы отношений руководителя и исполнителя;
- введение системы социальной гарантии со стороны государства;
- усиление мотивирующих функций оплаты труда;
- разграничение функций государства и предприятий в сфере труда;
- оптимальное соотношение рабочего и свободного времени;
- переориентация служб социального развития с социально-бытовых проблем на проблемы качества труда и др.

Эффективность работы предприятия во многом зависит от методов и качества управления персоналом. Система мотивации персонала формируется на основании различных методов, которые каждая организация выбирает самостоятельно.

Итак, на сегодняшний день наиболее распространенными являются материальные, организационные и морально-психологические методы

мотивации персонала. Все перечисленные методы мотивации являются положительными, и призваны стимулировать сотрудников разнообразными позитивными инструментами.

Сдерживающие инструменты мотивирования персонала применяются наряду с положительными. Их использование необходимо для предотвращения тех или иных ситуаций, возникающих в процессе деятельности организации. Какие из перечисленных инструментов применять в том или ином случае, определяет руководство организации, а также действующее законодательство.

Таким образом, эффективное управление, высокая отдача от подчиненных невозможны без целенаправленного и умелого воздействия на мотивацию работников при помощи качественной системы стимулирования труда. Стимулирование труда сотрудников напрямую связано с системой мотивации персонала на предприятии. Система мотивации персонала в сфере ЖКХ – одна из базовых составляющих системы управления организацией.

Таким образом, управление персоналом в процессе деятельности предприятий ЖКХ направлено на создание условий для наиболее эффективного использования его трудового и творческого потенциала, повышения качества жизни, укрепления трудовых отношений, изменения мотивации и получения от работников максимальной отдачи.

Список литературы

1. Гонина О.О. Психические состояния и свойства личности. Монография. Тверь: ООО «Психолого-педагогическая академия», 2018. - 113 с.
2. Ильченко С.В., Павлова Е.В. Роль мотивационного подхода в обеспечении эффективной работы персонала организации. Наука и технологии: актуальные вопросы, достижения, инновации. Сборник докладов и материалов Национальной научно-практической конференции. АНО ВО Институт непрерывного образования. Москва, 28-29 октября 2017 г. С. 114-121.
3. Сураг И.Л., Борщева А.В., Ильченко С.В. Стратегическое управление человеческими ресурсами. Монография. Москва, 2019. – 183 с.

4. Сурат И.Л., Борщева А.В., Коробко В.И., Ильченко С.В. Жилищно-коммунальное хозяйство: предоставление услуг по управлению, экономике, содержанию и ремонту многоквартирных домов: монография. Московский экономический институт, 2018. 162 с.