МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ

ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО

ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ВИТТЕ

Направление

Кафедра Управления

Дисциплина Основы менеджмента (часть 2)

РЕФЕРАТ

на тему:

«МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ: ПРОБЛЕМЫ И ЦЕЛИ»

Выполнил студент 2 курса

Заочная дистанционной формы обучения

Проверил: Преподаватель

г. Москва, 2019.

**Оглавление**

Введение………………………………………………………………….……2

Понятие мотивации и ее основные цели…………………………………..…3

Современные проблемы мотивации персонала организации……………...4

Мотивация персонала на примере парикмахерской «Элегант»…………….6

Заключение………………………………………………………………….....8

Список литературы…………………………………………………………....9

**Введение**

Совершенствование процесса управления персоналом на основе усиления мотивации в контексте формирования систем стимулов, побуждающих современного человека к эффективному, высокопроизводительному труду является одним из важнейших направлений повышения эффективности работы предприятий. Обеспечение заинтересованности каждого работника в максимальном использовании своего потенциала и соединение интересов персонала с целями организации, а также повышение конкурентоспособности организации возможно только при создании эффективной системы мотивации.

*Целью* представленной работы является исследование основных проблем и целей мотивации в современной организации. Для достижения обозначенной цели были выполнены следующие задачи:

* определение основных целей мотивации персонала;
* выявление современных проблем мотивации персонала организации;
* анализ современной практики мотивации персонала;
* формирование рекомендаций по выявленным проблемам.

В ходе исследования были использованы цитируемые научные статьи по теме за 5 последних лет, а также открытая информация в официальных источниках организаций.

**Понятие мотивации и ее основные цели**

На сегодняшний день залогом успеха большинства ведущих компаний является способность адаптации к быстро меняющимся социально–экономическим условиям внешний и внутренней среды. Эффективная система управления человеческими ресурсами, основанная на поиске и удержании в организации высококвалифицированного персонала, выступает одним из ключевых факторов[[1]](#footnote-1).

Любое предприятие, стремящееся к высоким показателям производительности труда, вынуждено искать мотивацию для эффективной работы подчиненных[[2]](#footnote-2).

Мотивация — это совокупность внешних и внутренних движущих сил, побуждающих человека осуществлять деятельность, направленную на достижение определенных целей, с затратой определенных усилий, с определенным уровнем старания, добросовестности и настойчивости[[3]](#footnote-3).

Система мотивации персонала представляет собой механизм взаимодействия объекта мотивации и организации, при этом система мотивации сотрудников является сложной системой с несколькими составляющими. Создание эффективной мотивационной системы происходит в рамках динамической ресурсной концепции, предполагающей формирование рабочего коллектива организации с высокой степенью заинтересованности в делах компании.

При определении целей мотивации непосредственно надо учитывать интересы сторон работодателя и работника. Для работодателя целью, прежде всего, является достижение экономического эффекта, результатов организации, а для работника, в свою очередь - получение различных социальных и экономических благ.

Экономическая эффективность организации определяется количеством и качеством труда, которое работники организации согласятся предоставить или затратить, что возможно при наличии социальных благ, а значит, определенного уровня социальной эффективности. Добиться социальной эффективности можно тогда, когда организация находится в устойчивом экономическом положении и получает прибыль, позволяющую решать социальные задачи, удовлетворять интересы и ожидания работников.

Таким образом, составной частью эффективного управления персоналом является мотивация и стимулирование труда персонала. Только комплексно подходя к решению проблемы формирования системы мотивации и стимулирования персонала организации возможно достичь поставленной перед ней цели.

**Современные проблемы мотивации персонала организации**

Одной из важнейших проблем на сегодняшний день является проблема использования механизмов в трудовой деятельности в организации, так как сотрудников необходимо мотивировать, чтобы восстановить их работоспособность и активность к трудовой деятельности. Работодателю очень важно чтобы коллектив был сплоченным, как единое целое, для этого ему нужно узнать каковы потребности того или иного работника, чтобы работник был полностью доволен работой и смог в ней раскрыться целиком, развить себя и осуществлять работу качественно, быть заинтересованной в ней и применять всевозможные усилия, чтобы сделать работу на высшем уровне. Это подтверждает, что в условиях рынка возрастает роль работника как личности. По этой причине модифицируется пропорция стимулов и потребностей, на которые влияет мотивирование персонала[[4]](#footnote-4).

Также проблемой является то, что мотивация - явление динамичное. Удовлетворяя или игнорируя долгое время те или иные потребности своих работников, со временем, менеджер сталкивается с ситуацией, когда на смену одним приходят другие, а прежние становятся неактуальными. При этом, квалифицированному специалисту необходимо помнить, что поощрение должно следовать непосредственно после успеха сотрудника, при большом временном разрыве оно не будет иметь мотивационный эффект или вызовет негативную реакцию.

Виды и формы мотивации, действующей в организации, необходимо постоянно развивать и совершенствовать. С давних времен хорошо известно: людей следует побуждать к определенным действиям для достижения нужного результата. Только те работники, которые заинтересованы в результатах своего труда, действительно «двигают» дело[[5]](#footnote-5).

Традиционно мотивационный менеджмент рассматривается в качестве одного из инструментов повышения эффективности и производительности труда сотрудников. Однако при этом очень часто во внимание принимается лишь необходимость достижения стоящих перед организацией стратегических и тактических целей. Личностные особенности и индивидуальность конкретного работника в данном случае практически не учитываются. Следствием этого можно считать невысокий потенциал методов управления мотивацией, основанных на унифицированном подходе к представителям персонала и предполагающих преимущественное использование средств материального стимулирования. Очевидно, что в современных условиях подобные методы практически исчерпали себя и их применение противоречит самой идее гуманизации. В настоящий момент нельзя полагаться на усредненные показатели эффективности и производительности труда, важно использовать индивидуальный подход в процессе мотивации персонала. Ключевой задачей руководителя в данном контексте можно считать создание необходимых условий для применения управленческих практик, сущность которых определяется основными предпосылками гуманизации.

**Мотивация персонала на примере компании «Мираторг»**

В компании «Мираторг» действует следующая система мотивирования персонала:

1. Социальные потребности:

а) сохранение неформальных групп, если они не наносят организации реального ущерба;

б) поощрение поддержки одним сотрудником другого;

в) создание в каждом подразделении духа единой команды за счет проведения конкурсов по объемам сбыта и качеству обслуживания клиентов.

Следует отметить, что факторы социальной мотивации сильно недооценены в современной системе мотивации. Однако социальная мотивация занимает важное место в системе мотивации, ведь вовлечение ее компонентов в мотивационную систему позволит повысить его результативность. Задача управления заключается в том, чтобы оптимально соединить в рабочем коллективе людей с разными качествами и особенностями. Для успешного осуществления задачи наиболее полезным для менеджера представляется изучение потребности в общении, привязанности, поддержке, уважении, самовыражении, национальных особенностей, хорошего продвижения по служебной лестнице, успеха и т.п. В соответствии с этими направлениями в компании разрабатывается социальный пакет, который включает мотиваторы, как требующие, так и не требующие инвестиций компании.

2. Потребности в уважении:

а) привлечение подчиненных к формулировке целей;

б) обеспечение обратной положительной связи с достигнутыми результатами путем подготовки полугодовых листовок о работе организации, результатах работы каждого из сотрудников и о сотрудниках, внесших наиболее существенный вклад в достигнутые результаты;

в) вынесение благодарностей (в устной и письменной форме) сотрудникам, добившимся наилучших результатов работы.

3. Потребность в самовыражении:

а) возможность продвижения подчиненных по служебной лестнице путем назначения на более высокие должности за счет успешного, аккуратного, обдуманного выполнения порученных работ;

б) предоставление подчиненным сложных работ, требующих от них полной отдачи.

4. Немаловажную роль также играет стабильная работа и достойная оплата труда. Помимо организации основной заработной платы, также в компании предусмотрены премии за добросовестное выполнение работы (выплачиваются ежеквартально и по итогам года). Помимо этого, предусмотрены поощрения: в связи с 50-летием со дня рождения; при прекращении трудовой деятельности, в связи с уходом на пенсию.

В компании «Мираторг» известно множество примеров, когда сотрудники, устраиваясь в компанию по рабочим специальностям, со временем «дорастали» до руководящих должностей высокого ранга. Сотрудники компании выделяют одно из преимуществ работы в компании «Мираторг» - возможность молодым людям проявить себя, профессионально вырасти на предприятии. Ежегодно компания создает тысячи новых рабочих мест, обеспечиваем успешных соискателей стабильной работой с достойной заработной платой, всеми социальными гарантиями и возможностями для профессионального роста[[6]](#footnote-6).

**Заключение**

В результате исследования было выявлено, что основная цель мотивации персонала в современной организации заключается в том, чтобы добиться отождествления индивидуальных целей каждого работника с целями организации. При этом, задача руководства организации – мотивировать своих подчиненных, каждому из которых необходимо что-то свое, к достижению общих организационных целей.

Таким образом, разработка системы мотивации на основании трудовых ценностей персонала необходима организации, чтобы разработать эффективный мотивационный механизм, который может решить кадровые проблемы, обеспечивает организацию новыми квалифицированными сотрудниками, и удерживает уже обученных специалистов за счет повышения их удовлетворенности трудом. Система управления предприятием станет эффективно функционировать только в том случае, если будет эффективная модель мотивации, так как мотивация побуждает конкретного индивида и коллектив в целом к достижению личных и коллективных целей.

В ходе работы было определено, что факторы социальной мотивации сильно недооценены в современной системе мотивации, поэтому современной организации необходимо сформировать социальный пакет, который включает мотиваторы, как требующие, так и не требующие инвестиций компании.

Успешность деятельности по управлению мотивацией определяется возможностью учитывать индивидуальные характеристики и личностные особенности каждого из представителей коллектива. Ключевым требованием при этом является приведение системы управленческих отношений в соответствие с актуальными тенденциями гуманизации.

**Список литературы**

1. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. М.: Юристъ, 2016. С. 241.
2. Галимова И.И. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала // Инновационная наука. 2017. № 9. С. 32.
3. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: Учебник. М.: ИНФРА-М, 2016. С. 115.
4. Истратий А.Ю. Проблемы формирования эффективной системы мотивации и стимулирования персонала организации // Вестник университета.2014. №14. С. 321.
5. Шарова Е.Б. Мотивация персонала как фактор повышения эффективности функционирования организации // Территория науки. 2015. № 4. С. 93.
6. Официальный сайт ООО «Мираторг» https://miratorg.ru/
1. Управление персоналом организации: Учебник/ Под ред. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2016. С. 115. [↑](#footnote-ref-1)
2. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. М.: Юристъ, 2016. С. 241. [↑](#footnote-ref-2)
3. Галимова И.И. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала // Инновационная наука. 2017. № 9. С. 32. [↑](#footnote-ref-3)
4. Шарова Е.Б. Мотивация персонала как фактор повышения эффективности функционирования организации // Территория науки. 2015. № 4. С. 93. [↑](#footnote-ref-4)
5. Истратий А.Ю. Проблемы формирования эффективной системы мотивации и стимулирования персонала организации // Вестник университета.2014. №14. С. 321. [↑](#footnote-ref-5)
6. Официальный сайт ООО «Мираторг» https://miratorg.ru/ [↑](#footnote-ref-6)