контуры, цепочка поставок (особенно цепочка предоставления обслуживания) может приобретать подлинную транспарентность, ответственность и эффективность, которых прежде не было. Производители, которые идут на обоснованный риск и осваивают новые практики бизнеса и технологии, чтобы выйти за пределы статус-кво, станут теми, кто окажется в выигрыше.

Таким образом, выполненный обзор перспектив внедрения технологий распределенных реестров в производственное предприятие, дает основание отметить их высокую конкурентоспособность.

1. Блокчейн-революция – 2017. [электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://www.rbc.ru/magazine/2016/06/574dd8eb9a794781cdb1776b> (дата обращения 05.08.2018)
2. Виды блокчейна. – 2017. [электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://cryptmaster.ru/howto/vidy-blokcheyna> (дата обращения 06.08.2018)
3. Как понять нужно ли интегрировать blockchain в ваш продукт?– 2017. [электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: https://habrahabr.ru/company/web_payment_ru/blog/301972/ (дата обращения 05.08.2018)
4. Портал государственных услуг. – 2017. [электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <https://www.gosuslugi.ru/> (дата обращения 06.08.2018)
5. Research EPSRC. – 2017. [электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <https://www.epsr.ac.uk/research/> (дата обращения 06.08.2018)

Эскиев М.А., Умалатова М.С., Ибрагимова И.С.-Э.

Значение мотивации в механизме менеджмента

ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет»

(Россия, Грозный)

doi: 10.18411/lj-12-2019-147

idsp: ljjournal-12-2019-147

Аннотация

Мотивация персонала является одним из основных направлений эффективного менеджмента. От того, насколько грамотно построена система мотивации персонала зависит эффективность деятельности любого управления. В современном менеджменте используются множественные технологии и различные методы управления. Важное значение в организации имеет грамотная система мотивации и стимулирования персонала.

В статье раскрываются наиболее актуальные проблемы мотивации персонала и рассматривается порядок формирования и создания эффективной системы стимулирования.

Ключевые слова: мотивация, менеджмент, предприятие, работа, стимулирование, компания, экономические методы, стимулирования труда, способы мотивации.

Abstract

Personnel motivation is one of the main areas of effective management. The effectiveness of the activities of any department depends on how well-designed the personnel motivation system is. In modern management, multiple technologies and various management methods are used. A competent organization has a competent system of motivation and incentive for staff.

The article reveals the most pressing problems of staff motivation and considers the procedure for the formation and creation of an effective incentive system.

Keywords: motivation, management, enterprise, work, stimulation, company, economic methods, labor stimulation, ways of motivation.

Важное значение в успехе организации и эффективности любой деятельности имеет мотивация работников. В менеджменте значению мотивации персонала отводится особое место, так как мотивация персонала во многом обуславливает успех организации. По этой причине проблема правильной и эффективной мотивации работников учреждений является крайне важной в деле построения управленческого процесса и часто становится предметом многих исследований.

Грамотное управление является основой достижения успеха организации. От того, насколько умело и грамотно руководитель использует ресурсы, какие решения принимает, зависит эффективность деятельности его менеджмента. В современном менеджменте важную роль отводят умения руководителя мотивировать подчиненных. Мотивация персонала в значительной степени определяет как непосредственно успех деятельности организации, так и развитие экономики в стране, уровень благосостояния людей, что предопределяет актуальность и важность проблем мотивации персонала.

Вся деятельность человека обусловлена реально существующими потребностями и возникающими на их основе мотивами. Люди стремятся либо чего-то достичь, либо чего-то избежать. Потребность – это состояние нужды человека в предметах, объектах, условиях, без которых жизнедеятельность невозможна либо ощущается таковой.

Хотя универсальное раскрытие понятия мотивации отсутствует, большая часть определений указывает на то, что мотивация представляет собой управленческий процесс повышения заинтересованности персонала в достижении целей организации.

Мотивация – мощный инструмент для активизации рабочего процесса в любом учреждении.

Владельцы и сотрудники, занимающие руководящие должности, могут научиться вдохновлять мотивацию с помощью простых действий, таких как уход за сотрудниками, инвестирование в них и формирование культуры развития доверительных отношений с полезным опытом работы.

Для того, чтобы наиболее эффективно двигаться к поставленной цели, руководитель компании должен постоянно контролировать рабочий процесс и заставлять или стимулировать работников на её выполнение.

Руководители реализуют решения в дела, используя на практике главные основы мотивации.

Одним из действенных методов мотивации испокон веков был «метод кнута и пряника» иначе говоря метод вознаграждения и наказания, данный метод применяется по сей день. Люди, являющиеся подчиненными в современных предприятиях, обычно гораздо более образованы и обеспечены, чем в прошлом и их мотивы к трудовой деятельности являются более сложными и сложными для воздействия (на работника).

Руководителю для эффективного осуществления работы по мотивации своих работников необходимо всецело и четко понимать и различать весь спектр потребностей личности, их место в процессе мотивации, их иерархию и взаимосвязь. Освещению данной проблемы и посвящена эта работа.

Различают два вида мотиваций – внутреннюю и внешнюю. Внутреннее мотивирование работников зависит от представления человека о его деятельности. К примеру, в том случае, когда работа соответствует способностям и возможностям человека и реально ему интересна, то рабочий процесс уже сам по себе является лучшим стимулятором активной деятельности работника. Внешнее же мотивирование подразумевает под собой определенные воздействия на работника извне. К ним можно отнести различные процессы административного воздействия на работников.[1]

Очень важным для эффективного управления предприятием является понимание процессов мотивации. Мотивация очень тесно связана с потребностями любого человека, необходимость удовлетворения которых и является движущей силой к различным действиям. На сегодняшний день существует великое множество научных

теорий мотивации работников. Как правило, их разделяют на содержательные и процессуальные теории. Первые из них уделяют большую часть внимания непосредственно потребностям человека, которые побуждают людей действовать. Процессуальные теории описывают то, как строится сам процесс мотивации.

Мотивация является одной из важных частей управленческих функций. Менеджер не достаточно справляется со своей работой, если он не может мотивировать своих подчиненных. Существует тесная связь между мотивацией и эффективностью.

Мотивация является важным инструментом, который ведет организацию к прибыльным операциям. Мотивированные работники выполняют свои обязанности с полной ответственностью. Развитие собственной ответственности среди работников способствует наилучшему использованию доступных ресурсов, таких как материалы, деньги, машины и другие.

Мотивация способствует развитию работоспособности сотрудников. Когда сотрудники действительно мотивированы, они повышают эффективность своей работы. Развитие эффективности труда среди работников приводит к максимизации производства и производительности.

Изменение в системе управления и организационной структуре имеет важное значение для корректировки организации и ее бизнес-деятельности в соответствии с меняющейся средой. В некоторых ситуациях рабочие, особенно их профсоюзы, могут создавать сопротивление переменам. Они думают о безопасности и стабильности своей работы. Мотивированные работники знают о результатах изменений. Они даже лучше оценивают точки зрения руководства на внедрение шансов в организации.

Рабочая сила является основным активным фактором производства и отвечает за лучшее использование организационных ресурсов. Мотивация является основным инструментом, который создает желание работников выполнять свою работу наилучшим образом. Другими словами, мотивированные сотрудники максимально эффективно используют свои навыки, знания, способности в работе.

Удовлетворенность сотрудников имеет важное значение для организационной эффективности. Мотивация помогает удовлетворить сотрудников и развить мораль среди них. Сотрудники с высоким моральным духом становятся преданными организации. Они также выполняют свою работу наилучшим образом. Как правило, сотрудники мотивированы через финансовые и нефинансовые средства. Финансовые возможности необходимы для удовлетворения основных и других физиологических потребностей. Аналогичным образом, продвижение на основе эффективности и опыта имеет важное значение для удовлетворения социальных потребностей.

Мотивация является важным инструментом, который помогает поддерживать координацию и развивать чувство гармонии между работниками и руководством. Это сводит к минимуму недоразумения и споры между руководством и работниками. Развитие прозрачности во внутренних делах стимулирует работников эффективно выполнять свою работу.

Мотивация является основой координации между всеми членами организации. Мотивированные сотрудники развивают лучшее взаимопонимание между собой. Они ценят свои общие интересы и разрешают разногласия путем достижения консенсуса. Основной причиной различий в подходах работников является отсутствие координации. Тем не менее, мотивация помогает поддерживать координацию между работниками. Поддержание координации помогает развить отношение командного духа и групповых усилий для достижения общих целей.

Известно, что мотивированная и стабильная рабочая сила является потенциалом организации. Мотивация прямо или косвенно способствует стабильности рабочей силы. Как правило, разочарованные и недовольные сотрудники могут подумать о том, чтобы уйти из организации и получить больше возможностей. Мотивированные сотрудники не хотят покинуть организацию и хотят работать для нее наилучшим

образом. Поэтому руководство должно предоставлять работникам помещения на основе их эффективности и опыта.

Мотивированные сотрудники выполняют свою работу самостоятельно. Другими словами, концепция ответственности продавцов разработана среди них, и они выполняют работу плавно. Для таких сотрудников достаточно только руководства и своевременного предложения. Поэтому регулярный и строгий надзор за такими сотрудниками не требуется. Мотивация косвенно способствует минимизации затрат на надзор.

Каждая организация создана для достижения определенных целей. Точно так же основная ответственность руководства заключается в том, чтобы сосредоточиться на организационных целях. Мотивированные работники прикладывают свои усилия для достижения целей организации. Лучшее использование человеческих усилий способствует правильному использованию других ресурсов. Это полезно, чтобы минимизировать стоимость продукции или услуг и максимизировать прибыльность.

Причиной существования разнообразия теорий и подходов к изучению мотивации является потребность поиска действенных способов мотивации персонала к активной работе. Значительный успех организации в современных условиях рыночной экономики находится в зависимости от качества работы персонала, а, следовательно, от эффективного функционирования системы мотивации.

К основным целям и задачам мотивации персонала относятся:

- Повышение эффективности деятельности организации с помощью применения системы мотивации персонала ;
- Формирование условий для эффективной работы
- Увеличение прибыльности организации и снижение издержек на основе реализации системы мотивации
- Формирование команды эффективных управляющих
- Повышение результативности персонала благодаря реализации системы мотивации персонала

Важным условием при разработке комплексной системы мотивации персонала является соблюдение требований персонала. Основными из них являются: справедливость, объективность, адекватность, своевременность и значимость.

Возникает вопрос, каким образом лучше стимулировать работников?

Имеется ряд способов мотивации и стимулирования труда на предприятии. Они подразделяются на следующие группы: методы экономической, социальной, психологической, силовой, социально-психологические методы, методы проектирования и реорганизации работы, привлечения работника к управлению, изучения мотивации и мотивации. Разные страны и организации имеют свои особенности использования этих методов. Но, как часто показывает практика, экономический метод является самым популярным во всем мире, в том числе и в РФ. Но это еще не означает, что другие методы менее эффективны. Выбор способов стимулирования персонала зависит от многих факторов: социальных, политических, экономических, культурных. Каждое предприятие должно правильно подходить к вопросу мотивации своих сотрудников и стремиться найти свой оптимальный набор способов стимулирования труда.

Формы экономических методов мотивации работников и их стимулирования имеют большие различия. Это может включать заработную плату, надбавки, бонусы, систему распределения прибыли, бонусы, страхование жизни и здоровья, льготное бесплатное питание, медицинское обслуживание, оплачиваемый отпуск, отпуск по болезни, командировочные расходы, ценные подарки и многое другое. Существует другое мнение о роли уровня заработной платы в процессе стимулирования труда на предприятии. Некоторые считают, что заработная плата по-прежнему остается

основным мотиватором труда в нашей стране. Иные, в свою очередь, утверждают, что заработная плата не является для них стимулом к работе, поскольку в большинстве случаев они не связаны с результатами работников.[2]

Экономические методы должны использоваться в сочетании с неэкономическими методами, которые включают в себя: постановку целей для сотрудников, продвижение по службе, оценку эффективности, обучение и стажировки, отпуска, доставку благодарственных писем и благодарностей.

Поставленные перед работником цели выполняют значимую роль в его мотивации. Однако главы российских компаний лишь иногда применяют этот метод стимулирования, зачастую просто не понимая его эффективности.

Существует метод стимулирования труда, который применяется в странах с японской моделью менеджмента - заключается он в том, что для стимулирования труда работнику позволяется участвовать в делах предприятия. Работник понимая, что имеет голос в организации - намного охотнее и эффективнее работает, полностью раскрывая свой потенциал.

Мотивация персонала организации на основе потребностей работника является очень тонкой и сложной работой, которая требует от руководителя организации огромного труда и, в первую очередь, соответствующих знаний и практики.

Для эффективной мотивации сотрудников предприятия руководитель должен иметь верное представление о разных категориях потребностей своих работников и их взаимосвязи. Помимо этого, необходимо проводить работу по тщательному изучению конкретных работников для определения личных потребностей, а также персональных приоритетов каждого. При этом важно учитывать индивидуальные различия в структуре потребностей, специфику менталитета каждого работника, его культуры, особенности конкретной страны и социальной группы, к которой принадлежит каждый отдельно взятый работник предприятия.

Мотивация через потребности — процесс творческий, который носит вероятностный и индивидуальный характер, который меняется со временем и во многом зависит от конкретной ситуации.

Грамотное использование теоретических знаний в данной области на практике позволит руководителю предприятия через эффективную мотивацию быстро и рационально достичь своих целей, которые он поставил перед организацией, обеспечить ей в дальнейшем конкурентное преимущество перед своими конкурентами.

Подводя итог, хочется отметить, что проблема мотивации персонала является весьма актуальной, особенно для нашей страны, ведь в России только складывается организационная культура. Наличие серьезных проблем в сфере менеджмента должно заставить руководителей пересмотреть свое отношение к работникам. Необходимо осознавать, что персонал — это главный ресурс любой компании, без которого она не может существовать. Должна создаваться система взаимовыгодных отношений между работником и организацией, в которой работник чувствовал бы себя причастным к достижению общей цели. Бесспорно, эффективная система мотивации влияет не только на повышение заинтересованности и трудоспособности работника, но и на результаты деятельности организации в целом.

Цели, поставленные автором в статье - рассмотреть понятие и значение мотивации в механизме менеджмента, значение и место мотивации в современном менеджменте достигнуты, исходя из написанного выше, исходя из анализа, проведенного автором мы делаем вывод, что

Без правильной (грамотной и продуманной и подобранной под каждого отдельно взятого сотрудника предприятия) мотивации практически невозможно построить четкую и налаженную работу в учреждении. Работникам требуется мотивация к работе, она может быть разная — для кого то важны деньги — премии, высокая зарплата, для другого — важнее быть полезным в чём то, другой хочет

подниматься по карьерной лестнице – добиваться результатов в работе и получать за это награду в виде повышения. Лишь зная каждого сотрудника, зная, как правильно подобрать метод воздействия на каждого работника на предприятии можно правильно наладить работу через мотивацию сотрудников к работе.

Данная тема может быть рассмотрена в будущих исследованиях, которые могли бы плодотворно продолжить рассмотрение изученной темы.

1. Самочетова Н.В. Значение мотивации в механизме менеджмента. // Научное сообщество студентов XXI столетия. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ: сб. ст. по мат. V междунар. студ. науч.-практ. конф. № 5. URL: <http://sibac.info/archive/economy/5.docx> (дата обращения: 15.11.2019)
2. Информационно-правовая система нормативка. А.И. Штейнер Способы мотивации и стимулирования труда работников [электронный ресурс] URL <https://normativka.by/social/28-11-2013/>
3. Эскиев М.А. МЕНЕДЖМЕНТ КАК ИСКУССТВО УПРАВЛЕНИЯ ФГУ Science. 2017. № 1 (9). С. 60-62.
4. Эскиев М.А. РОЛЬ МЕНЕДЖЕРА В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. 2017. № 12 (59). С. 1293-1294.