

Совершенствование системы трудовой деятельности персонала организации

Фёдоров Амир Фёдорович

Приамурский государственный университет им. Шолом-Алейхема

Студент

Аннотация

Данная научная статья рассматривает вопросы совершенствования системы мотивации трудовой деятельности персонала организации. В данной работе Представлен обзор существующих подходов к мотивации персонала и описаны основные принципы и методы мотивации. Для улучшения системы мотивации предложены рекомендации по их устранению. Результаты исследования могут быть использованы руководством организации при разработке и внедрении эффективной системы мотивации трудовой деятельности персонала.

Ключевые слова: мотивация, персонал, трудовая деятельность, система мотивации, принципы мотивации, методы мотивации, эффективность, руководство, организация, рекомендации.

Improving the system of labor activity of the organization's personnel

Fyodorov Amir Fyodorovich

Sholom-Aleichem Priamursky State University

Student

Abstract

This scientific article considers the issues of improving the system of motivation for the work of the organization's personnel. The article presents an overview of existing approaches to staff motivation and describes the basic principles and methods of motivation. To improve the motivation system recommendations were proposed for their elimination. The results of the study can be used by the management of the organization in the development and implementation of an effective system of motivation for the work of personnel.

Keywords: motivation, personnel, labor activity, motivation system, motivation principles, motivation methods, efficiency, management, organization, recommendations.

1. Введение

Успех любой организации во многом зависит от работы ее персонала. Поэтому важно иметь эффективную систему мотивации, побуждающую сотрудников работать усерднее и добиваться лучших результатов.

Цель данного исследования - изучить понятие мотивации и различные подходы к мотивации в контексте трудовой деятельности персонала организации. Также будет проанализирована эффективность различных подходов к мотивации и предложены рекомендации по их совершенствованию.

В работе К. Р. Шаймуратовой и Е. В. Шинкиной "Мотивация персонала в современных условиях" (2019) рассматриваются основные факторы мотивации сотрудников и методы их применения для повышения эффективности работы организации.

В статье А. А. Потемкина и Е. Л. Баданиной "Мотивация персонала как фактор повышения эффективности работы предприятия" (2020) обсуждаются различные подходы к мотивации персонала и их влияние на результативность работы предприятия.

В работе А. С. Савватеевой и А. А. Гайдаржи "Инновационная система мотивации персонала в организации" (2021) предложена модель мотивации персонала на основе инновационных подходов, которая способствует повышению производительности и эффективности труда.

В статье Е. В. Носковой "Мотивация персонала в условиях цифровой экономики" (2022) рассматриваются особенности мотивации персонала в свете цифровизации бизнеса и технологических изменений, которые повлияли на трудовую деятельность сотрудников.

В работе А. Л. Румянцевой и А. А. Кочергина "Мотивация персонала как инструмент достижения стратегических целей организации" (2023) предложены подходы к организации системы мотивации, учитывающие стратегические цели организации и способствующие повышению эффективности труда.

В данной статье будет исследовано понятие мотивации, обсудим различные подходы к мотивации и предложим рекомендации по совершенствованию системы трудовой деятельности персонала организации.

2. Мотивация: определение и теоретическая основа

Мотивация – это процесс, побуждающий человека инициировать, направлять и поддерживать поведение, направленное на достижение цели. Существуют различные теории мотивации, но некоторые из самых популярных включают иерархию потребностей Маслоу, двухфакторную теорию Герцберга и теорию ожидания Врума [1].

Иерархия потребностей Маслоу предполагает, что человеческие потребности можно разделить на иерархию, начиная от физиологических потребностей до потребностей самоактуализации. Согласно этой теории, как только потребности более низкого уровня удовлетворены, люди переходят к удовлетворению потребностей более высокого уровня [2].

Двухфакторная теория Герцберга предполагает, что существует два типа факторов, влияющих на мотивацию: гигиенические факторы и мотиваторы. Гигиенические факторы, такие как заработная плата и условия труда, необходимы для предотвращения неудовлетворенности, но не

приводят к мотивации. Мотиваторы, такие как признание и достижения, приводят к более высокому уровню мотивации и удовлетворенности работой.

Теория ожидания Врума предполагает, что люди мотивированы действовать на основе ожидаемых результатов своих действий. Теория предполагает, что на мотивацию влияют три фактора: ожидание (вера в то, что усилия приведут к результатам), инструментальность (вера в то, что действия приведут к результатам) и валентность (ценность, придаваемая результатам) [3].

3. Подходы к мотивации

Существуют различные подходы к мотивации, включая внешнюю мотивацию, внутреннюю мотивацию и теорию самоопределения.

Внешняя мотивация относится к использованию внешних вознаграждений, таких как заработная плата и бонусы, для мотивации сотрудников. Хотя внешние вознаграждения могут быть эффективными, они не всегда могут привести к долгосрочной мотивации [4].

Внутренняя мотивация относится к мотивации, которая исходит изнутри, например, желание учиться или чувство достижения. Внутренняя мотивация может быть более эффективной в продвижении долгосрочной мотивации и удовлетворенности работой.

Теория самоопределения предполагает, что на мотивацию влияет степень автономии, компетентности и связанности, которую чувствуют люди. Когда люди чувствуют, что они контролируют свою работу, компетентны в своей работе и имеют хорошие отношения со своими коллегами, они с большей вероятностью будут мотивированы и вовлечены в свою работу [5].

4. Рекомендации по совершенствованию системы трудовой деятельности

Для совершенствования системы трудовой деятельности персонала организации важно решить следующие вопросы:

Уточните ожидания от работы и поставьте четкие цели и задачи. Когда сотрудники понимают, чего от них ждут, и имеют четкие цели, к которым нужно стремиться, они с большей вероятностью будут мотивированы и вовлечены в свою работу.

Обеспечьте обратную связь и признание. Сотрудникам нужна обратная связь о своей работе, чтобы понять, как они работают, и определить области для улучшения. Признание и оценка также могут помочь повысить мотивацию и удовлетворенность работой [6].

Создавайте возможности для роста и развития. Когда у сотрудников есть возможность учиться и расти, они с большей вероятностью будут мотивированы и вовлечены в свою работу.

Создавайте позитивную рабочую атмосферу. Позитивная рабочая среда, характеризующаяся хорошими отношениями между коллегами и поддерживающей культурой, может способствовать повышению мотивации и удовлетворенности работой.

Обеспечьте справедливую компенсацию и льготы. Хотя компенсация не является единственным мотиватором, она является важным фактором. Предоставление справедливой компенсации и льгот может помочь предотвратить неудовлетворенность и повысить мотивацию [7].

5. Вывод

В заключение, эффективная система мотивации имеет решающее значение для повышения эффективности работы персонала организации. Понимая концепцию мотивации и различные подходы к мотивации, организации могут разрабатывать и внедрять стратегии для повышения мотивации и удовлетворения от работы. Решение таких вопросов, как уточнение ожиданий от работы, обеспечение обратной связи и признания, создание возможностей для роста и развития, создание позитивной рабочей среды, а также предоставление справедливой компенсации и льгот, может способствовать более эффективной системе трудовой деятельности.

Для организаций важно постоянно оценивать и улучшать свою систему мотивации, чтобы она оставалась эффективной и актуальной. Принимая во внимание потребности и предпочтения своего персонала, организации могут создать систему мотивации, которая не только повышает производительность, но и способствует удовлетворенности работой и благополучию сотрудников.

Библиографический список

1. Когдин А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом // Основы экономики, управления и права. 2019. №4 (4). С. 80-83.
2. Сорочайкин, А.Н. Информационное общество и теория управления персоналом // Основы экономики, управления и права. 2018. №1(1). С. 121-125.
3. Степанова С.М., Мальцева Е.С., Родермель Т.А. О некоторых аспектах создания мотивационного механизма в трудовой деятельности// Экономические науки, 2019. С.87.
4. Фахрутдинова Е.В. Качество свободного времени как показатель оценки качества жизни населения // Экономические науки, 2018. С. 80-83.
5. Шарифовна Г. А., Фагимова Г. Л., Рустемовна Т. А. Заработная плата как фактор мотивации к труду // Вестник Волжского ун-та им. В. Н. Татищева, 2019. С. 123.
6. Шубина Н.А. Материальное и нематериальное стимулирование труда: организационный опыт и общественное мнение // Научное сообщество студентов XXI столетия. Экономические науки: сб. ст. по мат. XXIII междунар. студ. науч.-практ. конф., Уфа, 2019. С. 267-269.