

Систематизация принципов мотивации работников на предприятии

В.Н.Новикова

Ростовский государственный строительный университет

Аннотация. Система мотивации персонала – одна из базовых составляющих системы управления организацией. Цели и методы мотивации непосредственно зависят от миссии и стратегии организации, взаимоотношений между владельцами и наёмным персоналом, используемого стиля управления. Различный характер идеологических основ организации, соотношение идеологии и практики управления определяют соотношение используемых материальных и нематериальных стимулов, использование поощрений и наказаний.

Ключевые слова: экономика отрасли, организация и управление в строительстве, менеджмент предприятия.

Эффективность любой организации складывается из использования всех организационных ресурсов. В рыночной экономике при острейшей конкуренции важным фактором развития предприятия является соотношение цены и качества. Однако наличие современного оборудования, налаженного технологического производства, необходимой сырьевой базы совсем не означает, что предприятие будет успешно работать. И тогда остается последнее - человеческие ресурсы. Игнорировать человеческие ресурсы не может и не должна ни одна организация. Способность человека к творчеству определяет уникальность человеческого фактора [1].

Ведущие теоретики управления утверждают, что в XXI веке основным источником конкурентных преимуществ практически во всех отраслях, во всех организациях является человеческий потенциал. В настоящее время получило свое развитие стратегическое управление персоналом, включающее в себя, подразумевающее:

- управление, опирающееся на человеческие ресурсы,
 - ориентирующее производственную деятельность на запросы потребителя,
 - осуществляющее гибкое регулирование и своевременные изменения в организации,
-

■ позволяющее добиваться конкурентных преимуществ, что в совокупности позволяет организации выживать и добиваться своих целей.

Элементами стратегии управления персоналом являются: цель деятельности организации, система планирования организации, отношение высших управленческих кадров, организационная структура служб управления персоналом, критерии эффективности СУП, доступность, полнота и обоснованность используемой информации, повышение эффективности мотивации персонала через систему стимулирования[2]..

На основе анализа, основы теории стратегической мотивации должны следовать следующим принципам:

1) Стратегический руководящий принцип. Взаимное соглашение о стратегическом мотивации и корпоративной стратегии заключается в том, чтобы повысить эффективность бизнеса, улучшить преимущества предприятия в рамках организации, а также помочь компаниям в достижении своих стратегических целей. Таким образом, стратегическая теория мотивации структура предприятия должна быть разработана с учетом стратегии развития и должна в полной мере отражать требования вашей стратегии предприятия. Таким образом, основа стратегической теории мотивации следует дополнительно уточнить стратегию, чтобы сформировать ожидаемый стратегический потенциал или поведение, и, таким образом, образуют стратегические цели стимулирования. Благодаря стратегическому поведению и способности, мы можем присоединиться к корпоративной стратегии и стратегические меры по реализации согласованности поведения сотрудников и мощности и стратегического выбора и комбинации[2,3].

2) Люди, ориентированные на принцип. Человеческий ресурс отличается от общих материальных ресурсов, в частности, для его особенностей. В то же время, современная теория контрактов доказывает, что любой бизнес по существу «специальные контракты», составленные из

человеческого и не человеческого капитала. Свойство человеческого капитала в механизмах системы предприятия имеет особый статус и решающую роль, власть и интерес собственности без человеческого капитала может играть роль только путем непосредственного участия человеческого капитала; системы предприятия аранжировки изменения с условиями контракта реализации революции в интерактивных элементах игры предприятия- его основная тенденция: человеческий капитал и собственность в договоре предприятия имеет все большее преимущество конкуренции, а также различные организации системы предприятия и корпоративного управления развиваются в сотрудничестве и конкуренции не-человеческого капитала. Таким образом, в стратегических рамках теории мотивации необходимо придерживаться принципа, ориентированного на людей, давая в полной мере учитывать потребности и ожидания работников внутри[4]..

3) Систематический принцип. Стратегическая мотивация не только против одного человека или одного вопроса, но всеобъемлющий стимул для стратегии развития предприятия. Таким образом, сама стратегическая мотивация является органической системой; она состоит из стратегической мотивации, стратегических целей, стратегических средств мотивации и других факторов. И соответствующая целевая стратегическая мотивация была сетью стратегической цели, задачи управления и других целей; стратегические меры мотивации определяются комплексной системой стимулов из права собственности мотивации и мотивации оплаты труда, мотивации эмоций и мотивации культуры. Таким образом, рамки теории стратегической мотивации должны следовать систематическому принципу, принимая во внимание проблемы стимулирования и создания интегрированного дизайна[5]..

Стратегическая мотивация является точкой соединения организационного развития и потребностей работников, являющихся

инструментами и методами для достижения "беспроигрышным" предприятий и сотрудников. Она основана на организационной стратегии, полностью обращая внимание на требования и ожидания заинтересованных сторон, мобилизации энтузиазм сотрудников, повышение эффективности работы организации, достижение стратегических целей организации. Мост между корпоративной стратегией и стратегической мотивации персонала стратегические модели поведения и способности. Стратегическое поведение и потенциал имеют значение долгосрочного развития ожидаемого предприятиями, в том числе два вида поведения, одно общее требуемое поведение компании, и два это те, которые имеют особое значение, являются ключевым звеном в цепочке создания стоимости. Конечно, поведение сотрудников не будет естественным образом эволюционировать в стратегические модели поведения и способностей; оно должно быть вдохновленным и иметь такую форму, чтобы укрепить стратегические модели поведения и способности персонала. Кроме того, стратегическая мотивация должна в полной мере учитывать стратегию развития организации и корпоративной культуры, также должны полностью учитываться особенности и потребности персонала, это может быть эффективным только путем объединения двух факторов т. Психологическая теория контрактов обеспечивает хорошие пути и средства для всестороннего и глубокого понимания потребностей работников[6,7]..

Теоретические основы исходят из стратегии центрирования по корпоративной стратегии и корпоративной культуры, требования к переработке стратегии и культуры в поведении и потенциала ожидаемых организацией. Стратегические цели мотивации, с помощью комплексных мер стимулирования, чтобы поощрить своих сотрудников, чтобы достичь ожидания стратегического поведения предприятия и способности, с тем чтобы реализовать стратегию развития предприятия. В то же время,

разрабатывая стратегические цели и методы мотивации, мы должны в полной мере учитывать внутренние ожидания, соответствующие стимулы и цели работника могут быть только действительно эффективными и отвечать требованиям сотрудников и бизнес-требованиям [8,9].

Социальное стимулирование является немаловажным видом материально-неденежного стимулирования[10]. Главной направленностью здесь выступают отношения между людьми, выраженные в признании руководством заслуг работника. Материально-неденежные стимулы используются, главным образом, в подкрепляющей форме организации стимулирования, их невозможно связать с определенными видами деятельности, так как каждый из них имеет неодинаковую ценность для разных людей. В качестве материально - неденежных стимулов для мотивации сотрудников предприятия можно предложить следующие:

- оплата больничных и отпусков;
- оплата сверхурочной работы;
- оплата обучения;
- компенсация за использования личного имущества в целях компании;
- подарки к юбилеям, свадьбе, дням рождения и рождению ребенка;
- кредитование и получение материальной помощи.

Литература

1. Macdonald M.N., O'regan J. P. The Ethics of Intercultural Communication //Educational Philosophy and Theory. 2013.№ 45 (10) PP:1005-1017.
2. Botz–Bornstein T. The Dream of Language: Wittgenstein's Concept of Dreams in the Context of Style and Lebensform //Philosophical Forum 2003. № 34 (1) PP:73–89.
3. Побегайлов О.А., Мясищев Г.И. Формирование риторического образа преподавателя дисциплин экономики, организации и управления



производством в аспекте использования терминологии// Научное обозрение. 2014. № 9-3.- С. 1003-1006.

4. Побегайлов О.А., Мясищев Г.И. Проблемы коммуникации, терминологии и текста в образовательном процессе в высшей школе (на материале курса экономики, организации и управления в строительстве) Научное обозрение. 2014. № 10-2.- С. 598-601.

5. Костюченко В.В. Системотехническая методология организации процессов строительного производства // Инженерный вестник Дона, 2012. № 1. - URL: ivdon.ru/magazine/archive/n1y2012/734

6. Мельников Л.М., Мясищев Г.И. Роль лингвистической коммуникации при реализации компетентностного подхода при изучении организационно-управленческих дисциплин строительной отрасли//Инновации в науке. 2015. № 44. - С. 94-99.

7. Мясищев Г.И. Комплексные причины модификации концепта «образ ратора» в современном академическом красноречии// Литература в диалоге культур-10. Материалы международной научной конференции.- Ростов-на-Дону. 2012. С. 119-122

8. Побегайлов О.А. Системный подход к воспитательной работе в вузе // Инженерный вестник Дона, 2015. № 2 (часть 2). - URL: ivdon.ru/ru/magazine/archive/n2p2y2015/2997

9. Бутенко Е.А. Организация городского строительства. Волгоград : ВолгГАСУ, 2015 – 170 с.

10. Петренко Л.К., Оганезян А.А. Актуальные проблемы организации проектирования // Технические науки — от теории к практике / Сб. ст. по материалам XLVI междунар. науч.-практ. конф. № 5 (42). Новосибирск: Изд. «СибАК», 2015. С.63-67.

References

1. Macdonald M.N., O'regan J. PEducational Philosophy and Theory. 2013. № 45 (10) PP.1005-1017.
2. Botz–Bornstein T. Philosophical Forum 2003. № 34 (1) PP.73–89.
3. Pobegajlov O.A., Mjasishhev G.I. Nauchnoe obozrenie. 2014. № 9-3. pp. 1003-1006.
4. Pobegajlov O.A., Mjasishhev G.I. Nauchnoe obozrenie. 2014. № 10-2. pp. 598-601.
5. Kostjuchenko V.V. Inženernyj vestnik Dona (Rus), 2012. № 1. URL: ivdon.ru/magazine/archive/n1y2012/734
6. Mel'nikov L.M., Mjasishhev G.I. Innovacii v nauke. 2015. № 44. PP.94-99.
7. Mjasishhev G.I. Literatura v dialoge kul'tur-10. Materialy mezhdunarodnoj nauchnoj konferencii. Rostov-na-Donu. 2012. pp.119-122
8. Pobegajlov O.A. Inženernyj vestnik Dona (Rus), 2015. № 2 (chast' 2) URL: ivdon.ru/ru/magazine/archive/n2p2y2015/2997
9. Butenko E.A. Organizacija gorodskogo stroitel'stva [The organization of urban construction]. Volgograd : VolgGASU, 2015 p. 170
10. Petrenko L.K., Tehnicheskie nauki. Ot teorii k practice. Sb. st. po materialam XLVI mezhdunar. nauch.-prakt. konf. № 5 (42). Novosibirsk: Izd. «SibAK», 2015. pp.63-67.