

## **Мотивация персонала как условие успешной деятельности управляющей компании**

*Самарина Елена Владимировна*

*Приамурский государственный университет им. Шолом-Алейхема*

*Студент*

*Красота Татьяна Григорьевна*

*Приамурский государственный университет им. Шолом-Алейхема*

*Заведующая кафедрой, кандидат экономических наук, доцент*

### **Аннотация**

В данной статье был произведен анализ системы мотивации персонала как фактор успешного функционирования управляющей компании. Показаны различные виды мотивационных механизмов, которые применяются или могут применяться в менеджменте организации.

**Ключевые слова:** мотивация, мотивационные механизмы, менеджмент, управляющая компания.

## **Staff motivation as a condition for the successful operation of the management company**

*Samarina Elena Vladimirovna*

*Sholom-Aleichem Priamursky State University*

*Student*

*Krasota Tatyana Grigorievna*

*Sholom-Aleichem Priamursky State University*

*Head of the department, candidate of economic sciences, associate professor*

### **Abstract**

In this article, the analysis of the personnel motivation system as a factor of the successful functioning of the management company was carried out. Various types of motivational mechanisms that are used or can be used in the management of an organization are shown.

**Keywords:** motivation, motivational mechanisms, management, management company

На современном этапе развития экономики мотивация сотрудников является одним из ключевых факторов развития менеджмента организации, поскольку исполнителями определённого вида работ является именно персонал предприятия. Фраза «Кадры решают всё», озвученная И.В. Сталин в 1935 году на приёме выпускников военных академий, выступает аксиомой

и в современном менеджменте. Менеджмент представляет собой управленческую деятельность, которая направлена на вовлечение в трудовую активность не только высококвалифицированных специалистов, но ещё и заинтересованных и замотивированных. Управленческий состав организации для этого вводит систему мотивации. Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, тема, озвученная ранее, актуальна.

Цель данной работы заключается в изучении мотивации персонала в управляющей компании.

Мотивацию рассматривают всегда с нескольких сторон: первая сторона выражается в форме побуждения, которая навязана извне; другая сторона – это самопобуждение к чему-либо (внутреннее побуждение личности называют мотивом). Однако до сих пор, как отмечает доктор Ричард А.Гендерсон, «никто точно не знает, как действует механизм мотивации, какой силы должен быть мотивирующий фактор и когда он сработает, не говоря уже о том, почему он срабатывает» [2, с. 350].

Для воздействия на сотрудника разработали определённые механизмы мотивации, которые представляют собой, во-первых, комплекс эффективных мер для достижения нужного результата, во-вторых, способы осуществления управленческих воздействий на персонал для достижения целей управляющей компании. Механизмы мотивации подразделяются на экономические (или материальные) и социально-психологические (или моральные) методы. Именно данные механизмы играют важную роль при мотивировании персонала в сфере управляющей компании, причём мотивация персонала состоит из формулы 10:90, где 10 – это экономические (материальные), а 90 – это социально-психологические (моральные) [5, с. 228].

Рассмотрим каждый из них отдельно:

*Экономические (или материальные):* в их основу положено материальное вознаграждение, которое может получить или уже получают сотрудники за результативный труд (например, увеличение заработной платы рабочему персоналу). Экономические методы всегда будут хорошим мотиватором, однако довольно быстро приводят к насыщению и не могут учитывать характер и сложность труда сотрудников. Поэтому в последнее время больше внимания уделяется социально-психологическим (или моральным) механизмам мотивации.

*Социально-психологические (или моральные) методы* включают в себя моральное и психологическое воздействие на сотрудников. В большинстве случаев, потенциальный сотрудник предприятия располагает на моральное поощрение со стороны руководства не меньше, чем на материальное вознаграждение.

Как правило, в предприятии применяют сразу несколько методов мотивации и их комбинации. Применяемые методы мотивации будут эффективно и плодотворно работать лишь в том случае, если они будут подчинены чётко продуманной системе, в которую входит справедливость, ясность и последовательность (рис.1) [3, с. 200].

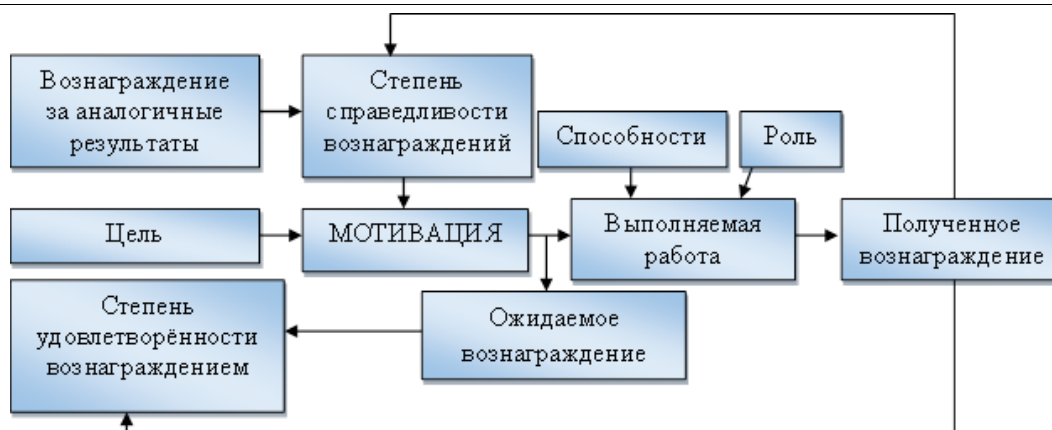


Рисунок 1 – Модель системы мотивации

На данной модели можно увидеть, что чувство выполненной работы ведёт к удовлетворению вознаграждением за неё и способствует повышению результативности.

Мотивация представляет собой комплекс эффективных мер, которые направлены на достижение нужного результата. Они могут быть разнообразными, но в предприятии системы управляющей компании применяют совокупность экономических (материальных) и социально-психологических (моральных) механизмов, которые позволяют эффективно планировать кадровую политику организации. Помимо этого, плодотворная работа общности механизмов мотивации зависит от подчинения чётко продуманной системе. Именно применение совокупности предложенных механизмов в парадигме представленного подхода является наиболее действенным и эффективным. С помощью данных механизмов происходит прямое воздействие на персонал, которое приносит только положительные последствия для предприятия в целом.

Система мотивации требует постоянного пересмотра и корректировки, так как она подвержена влиянию различных факторов: социально-экономические, политические, экологические; именно поэтому управляющее звено предприятия сферы ЖКХ должно постоянно проводить мониторинг, с целью выявления внешних перемен, происходящих и возможных на рынке коммерческих предприятий системы ЖКХ.

### Библиографический список

1. Авдеев В.В. Управление персоналом: технология формирования команды. М.: Финансы и статистика, 2012. 265 с.
2. Волгин Н. А., Одегов Ю. Г. Экономика труда: социально-трудовые отношения. М.: ЭКЗАМЕН, 2014. 736 с.
3. Джордж Дж. М., Джоунс Г. Р. Организационное поведение. Основы управления. М.: Кнорус, 2011. 439 с.
4. Казакова Л. Я. Кадровый менеджмент. М.: Изд-во МГУТУ, 2014. 100 с.
5. Моргунов Е.Б. Модели и методы управления персоналом. М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2009. – 464 с.