

Ду Гуаньшань студент магистратуры

ФГБОУ ВО «Московский педагогический государственный университет»

Институт социально-гуманитарного образования

кафедра экономической теории и менеджмента

магистерская программа «Управление развитием персонала»

Научный руководитель: к.п.н., доц. Игумнов О.А.

Россия, Москва

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОЦЕССА МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Аннотация: в статье рассмотрены основные принципы управления персоналом и системы мотивации. Рассмотрены критерии ее разработки, плюсы и минусы, критерии эффективности. Также рассмотрены особенности системы мотивации на предприятиях сферы услуг, выявлены ее отличительные черты.

Ключевые слова: модели управления, корпорации, мотивация, система управления персоналом,

Менеджмент компании для того, чтобы вызвать интерес работника к тому, чтобы качественно выполнять свою работу, должен не только иметь представление о том какие методы стимулирования труда и мотивации сотрудников существуют, но и эффективно применять их на практике. В процессе управления заинтересованностью сотрудников компании, выделяют такие кадровые политики, как:¹

1. Кадровая политика, в которой приоритетным направлением выступает система мотивационного управления персоналом организации. Здесь упор ставится на мощную идеологическую деятельность руководящего состава непосредственно внутри компании, с активизацией бескорыстного энтузиазма сотрудников. В приоритете этот подход хорош для только что созданных компаний, у которых в наличии не имеется больших финансовых ресурсов для стимулирования труда.

¹Бусыгин А.К. Теоретико-методологические основы стимулирования труда персонала на предприятиях // Экономика и социум: современные модели развития. 2017. № 8-1. С. 122-148.

2. Политика управления, в которой доминирующую роль играет система стимулирующих мероприятий, которые направлены на работников компании. То есть менеджмент компании упор делает на то, чтобы использовать большое число разных стимулов, как правило, материальных, которые способствуют росту заинтересованности сотрудников в эффективном труде.

3. Политика управления, которая основывается на стройном соединении всей состава стимулирующих и мотивационных методов управления персоналом, при главенствующей роли мотивационной политики. Данный подход является наиболее оптимальным, по той причине, что он не дает удариться в крайности двух рассмотренных выше подходов. Такую кадровую политика используют компаниями, которые развиты во всех отношениях, в которых уже сложилась корпоративная культура ценностей и эффективный механизм распределения финансовых ресурсов компании. При этом, мотивация работника определяется его мотивационным типом и «завязана» на общую систему вознаграждения в фирме, которая должна стимулировать интенсификацию труда. Принимая во внимание этот факт, вся система стимулирования персонала должна строиться таким образом, чтобы установились соответствие оснований и форм стимулирования, а также связанные с ними организационные процедуры. Таким образом, наиболее эффективной политикой выступает разработка мотивационного механизма персонала, которая базируется на существующей связи между мотивационными типами персонала и видами мотивации и стимулирования.

В таком случае возможны два варианта его разработки:

- первый заключается в том, что существующий на предприятии механизм мотивации становится основой для разработки мотивационного профиля персонала, в строгом соответствии с которым осуществляется набор сотрудников;

- второй – наоборот, предусматривает определение мотивационного профиля уже работающих сотрудников, а также разработку механизма мотивации под конкретных работников.²

Таким образом, в процессе разработки инструментов мотивации и организации стимулирования труда очень остро стоит вопрос о том, чтобы определить профиль мотивации, как сочетание всех или многих из мотивационных типов в определенной пропорции³.

На сотрудника, которого можно описать определенным мотивационным профилем, оказывается определенное влияние, цель которого состоит в том, чтобы изменить поведение сотрудника в организации, в форме некоторого стимула, получив который сотрудник будет реагировать на него согласно своему мотивационному профилю.

Чтобы мотивационная система и система стимулирования труда сотрудников организации гостиничного бизнеса была более эффективной, требуется, чтобы одновременно выполнялся ряд условий, а именно:⁴

1. система должна, в первую очередь, соответствовать бизнес-стратегии организации, то есть она должна разрабатываться для каждой конкретной организации;

3. все положения разработанной системы мотивационного механизма и стимулирования работников, которые реализуются в рамках кадровой политики компании, должны быть документально оформлены, например, в «Положении о стимулировании персонала»;

2. формы стимулирования и мотивации должны быть применимы к определенному мотивационному профилю персонала организации;

4. с системой стимулирования и мотивации должен быть ознакомлен весь персонал компании – то есть сотрудник должны быть проинформированы о действующей в организации системе поощрений и

²Герчиков В.И. Управление персоналом: работник - самый эффективный ресурс компании: учебное пособие / В.И. Герчиков. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 282 с.

³Бусыгин А.К. Теоретико-методологические основы стимулирования труда персонала на предприятиях // Экономика и социум: современные модели развития. 2017. № 8-1. С. 122-148.

⁴Бусыгин А.К. Теоретико-методологические основы стимулирования труда персонала на предприятиях // Экономика и социум: современные модели развития. 2014. № 8-1. С. 122-148. 17.

взысканий. При этом сотрудник должен видеть, что стимулирующие мероприятия производятся согласно «Положения о стимулировании персонала» в каждой ситуации, которая дает основание для поощрения.

Обобщая все вышесказанное, можно сделать вывод, что путь к эффективному управлению персоналом лежит через понимание его мотивации.

Литература:

1. Бусыгин А.К. Теоретико-методологические основы стимулирования труда персонала на предприятиях // Экономика и социум: современные модели развития. 2017. № 8-1. С. 122-148.
2. Герчиков В.И. Управление персоналом: работник - самый эффективный ресурс компании: учебное пособие / В.И. Герчиков. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 282 с.

Name: Du Guanshan

Master : Igumnov.Oleg. Alexandrovich

Theoretical foundations of the process of staff motivation organizations in the hospitality industry

Abstract: the article discusses the basic principles of personnel management and motivation systems. Criteria of its development, pluses and minuses, performance criteria are considered. Also considered are the features of the motivation system at service enterprises, and its distinctive features are identified.

Keywords: management models, corporations, motivation, personnel management system,

Literature:

1. Busygin A.K. Theoretical and methodological foundations of stimulating staff labor at enterprises // Economics and society: modern development models. 2017. No. 8-1. S. 122-148.
2. Gerchikov V.I. Human resource management: employee - the most effective resource of the company: a training manual / V.I. Gerchikov. - M .: INFRA-M, 2012 .-- 282 p.