

Секция «Современные технологии управления человеческими ресурсами»

Роль организационных методов и принципов управления в мотивации саморазвития профессиональных качеств персонала

Снисаренко Ирина Михайловна

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет государственного управления, Москва, Россия

E-mail: snisarenkoim@gmail.com

Успешная и правильно ориентированная мотивация саморазвития профессиональных качеств работника зависит не только от самой личности, но и от организации, в которой работает сотрудник. Именно поэтому для организации так важны методы организационной мотивации (совокупность приемов, способов и инструментов воздействия на персонал [2, с.164]). Методы организационной мотивации бывают самыми разнообразными. Следует выделить следующие группы методов управления мотивацией персонала:

- Материальные поощрения (экономические методы). Эта группа методов имеет косвенный характер воздействия на персонал. Удовлетворенность материальным вознаграждением и его справедливостью формируют у персонала приверженность к организации и мотивируют инициативу персонала. Однако, необоснованные материальные вознаграждения снижают силу воздействия и мотивированность персонала, что приводит к отрицательным результатам. Именно поэтому так важно помнить о «пороге чувствительности» материального вознаграждения (минимальный размер денежного вознаграждения, стимулирующий повышение трудовой активности [2, с. 165]).
- Организационные (административные) методы. Эта группа методов имеет прямой характер воздействия и выражается в организации в форме различных устных и письменных распоряжений, поощрений и критики работы сотрудника. Организационные методы определяют права и обязанности работников, их место в делах организации; осуществляют координацию действий и оценку эффективности труда; предлагают работникам перспективу приобретения новых знаний и навыков за счет обогащения содержания труда.
- Морально-психологические (социально-психологические) методы. Данная группа методов может иметь и прямой, и косвенный характер воздействия и основана на использовании различного рода социальных механизмов коллектива, затрагивающих взаимоотношения в организации и неформальных группах; социальные потребности коллектива, роль и статус личности внутри организации. Среди таких методов можно выделить: установление в организации благоприятной психологической атмосферы взаимоуважения и доверия; поощрение рационализаторской и новаторской деятельности в организации и т.д.

Потребности персонала в организации постоянно меняются в зависимости от множества различных факторов, поэтому нельзя применять один и тот же метод мотивации постоянно. С развитием личности, ее потребности расширяются и этот процесс бесконечен.

Чтобы успешно применять методы управления мотивацией необходимо учитывать принципы управления мотивацией (взаимосвязь между осуществлением системы поощрений и наказаний и эффективностью программы мотиваций и побуждения персонала [1]). Можно определить следующие принципы управления мотивацией саморазвития персонала в организации:

- 1) Поддержание чувства самоуважения и уверенности в себе у персонала. Эффективность работы персонала повышается, когда личность чувствует себя более уверенно.
- 2) Концентрация внимания на проблеме, а не на личности подчиненного. При использовании этого принципа работник будет концентрироваться на решении проблемы, а не обороняться от руководителя, защищая свои личные качества от нападок.
- 3) Использование метода подкрепления. При использовании этого метода руководитель подкрепляет желательное поведение поощрением и не поощряет нежелательное поведение. Стоит отметить, что позитивное подкрепление является более успешной мотивировкой, чем негативное подкрепление.
- 4) Активное слушание. Руководитель должен выслушать работника, если это необходимо и показать свое отношение к выслушанному в форме вербальной и невербальной реакции.
- 5) Выдвижение ясных требований и поддержание контакта с работниками. Руководителю необходимо удостовериться, что после его разговора с работником цели были поняты правильно; установлена конкретная дата проверки результатов исполнения задания; установлены конкретные критерии поощрения работника в случае успешного выполнения задания.

Таким образом, одним из важнейших условий успешного использования организационных методов управления мотивацией саморазвития работников является комплексное использование всех трех групп методов управления мотивацией: экономические, административные и социально-психологические методы. Хотя необходимо подчеркнуть, что с повышением управленческой культуры экономические и административные методы начинают играть второстепенную роль, и на первый план выходят социально-психологические методы управления мотивацией.

Источники и литература

- 1) Дорофеева Л.И. Интернет журнал «jobgrade.ru». Мотивация и стимулирование труда. 2010 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.jobgrade.ru/modules/Articles/article.php?stroyid=327>. (Дата обращения: 05.01.2015).
- 2) Зайцева Т.В., Зуб А.Т. Управление персоналом: Учебник. – М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М, 2012. С. 336.
- 3) Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник. — М.: Инфра-М, 2005. С. 304.
- 4) Пугачев В.П. Мотивация трудовой деятельности. М.:Инфра-М, 2011. С. 394.
- 5) Пугачев В.П. Руководство персоналом. М.: Аспект Пресс, 2006. С. 416.