

Кадровый менеджмент как средство повышения мотивации персонала

А.А. Емельянова,

*Невинномысский институт экономики, управления и права, г. Невинномысск, Россия,
freewoman_836@mail.ru*

Аннотация

Каждое предприятие старается сформировать у своих работников такой настрой на работу, на разрешение рабочих проблем, который дает возможность достичь высокой физической и эмоциональной отдачи от них.

Ключевые слова: *кадровый менеджмент, персонал, мотивация, организационная культура.*

Предприятие анализирует основные тенденции кадрового менеджмента для повышения мотивации персонала, которые заключаются в оценке работы персонала, информировании, обучении и развитии персонала, организационной культуре.

В условиях профессиональной деятельности оценка и контроль могут и обязаны осуществлять функции мотивации. Немаловажен тот факт, что человек, работе которого дается оценка, должен быть хорошо осведомлен о требованиях, предъявляемых к итогам и результатам его труда. Оценка и контроль призваны не только стимулировать и заинтересовывать сотрудников в достижении необходимых рабочих результатов и в осуществлении своих обязанностей в соответствии с установленными требованиями и условиями, но и вызывать стремление работать с большой эффективностью, желанием стараться в труде.

Большинство предприятий старается постоянно давать оценку своим сотрудникам и привязывать их оплату труда к результатам оценки. Механизм установления и пересмотр должностных окладов на предприятии основывается на результатах оценки работников [1].

В одних видах деятельности оценка работников довольно проста и выражается в виде производительности труда, объема произведенной продукции, числа обслуженных клиентов, в других – точно оценить вклад работника в дела предприятия довольно трудно.

Частота оценки является еще одной серьезной проблемой. Ежегодная оценка работников для многих западных и российских предприятий становится стандартом, итоги которой подводят в середине года. Оценка работников ежегодно считается значимым инструментом усиления трудовой мотивации персонала. Процедура оценки должна включать в себя процесс постановки мотивирующих целей, содействие работникам в установлении целей и контроль за их выполнением.

Руководители и работники серьезно воспринимают оценочное собеседование, которое проводится раз в год, так как существует взаимосвязь итогов ежегодной оценки с вопросами оплаты труда и должностных назначений и перемещений. Основным условием для мотивирующего эффекта является преодоление формального отношения работников к процедуре оценки по итогам года.

Современный подход к оценке персонала представлен на рисунке 1.

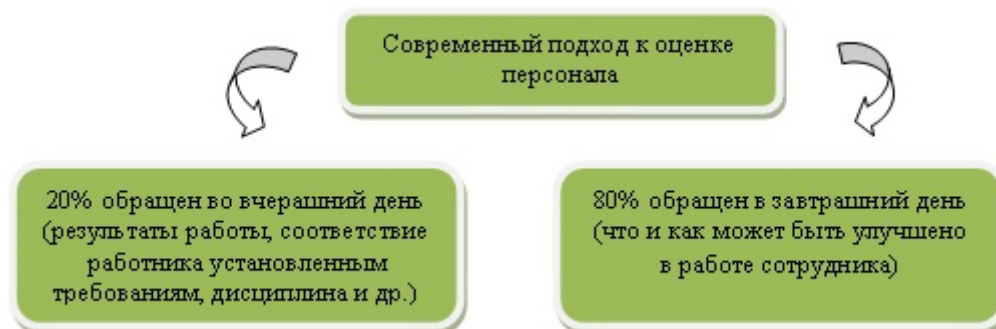


Рисунок 1 – Современный подход к оценке персонала

Побуждающий эффект оценки персонала заключается в том, что люди не только лучше понимают, что и как им необходимо поменять в собственном труде – у них возникает стремление реализовать эти изменения. Цель и задача руководителя – добиться именно такого результата при проведении оценочного собеседования.

Одним из важнейших элементов управления мотивацией персонала является информирование. Потребность в том, чтобы быть информированным, в том, чтобы быть в курсе всех событий, является одной из базовых потребностей человека.

Информирование работников затрагивает не только технические, но и эмоциональные аспекты работы.

Информирование призвано решить широкий круг задач, прямо или косвенно влияющих на мотивацию работников. Важные задачи информирования представлены на рисунке 2.

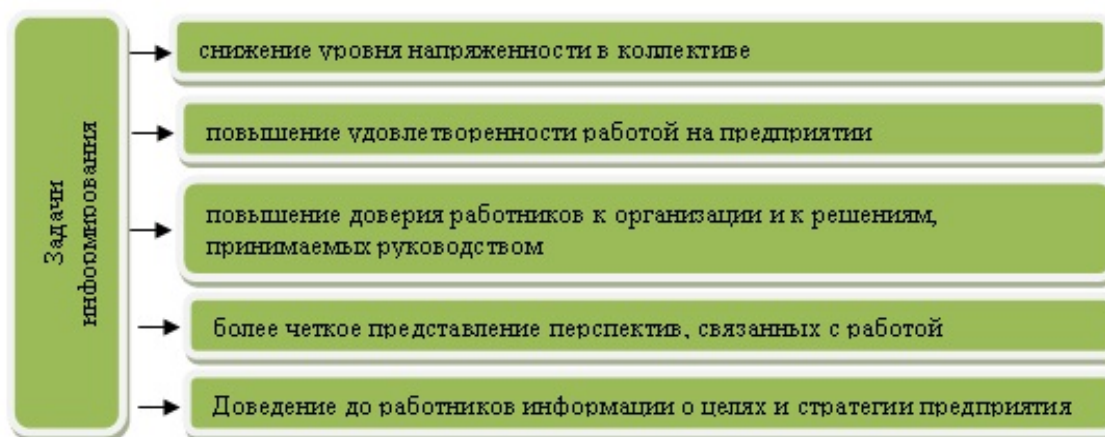


Рисунок 2 – Задачи информирования

На сегодняшний день информационная политика руководства в отношении персонала принимает форму так называемого «внутреннего PR». Таким образом, это означает, что руководство целенаправленно доводит до работников ту информацию, которая сможет положительно воздействовать на их приверженность организации, на их удовлетворенность работой, на их желание стремиться напряженно работать для достижения поставленных и намеченных целей [1].

Однако намерения и действия руководства, преподнесенные в благоприятном свете, находят свое отражение во внутрикорпоративном PR как информационная политика в отношении персонала. Это важный инструмент увеличения приверженности персонала своему предприятию и его целям. Для многих российских предприятий, к сожалению, целенаправленная и системная работа по информационному обеспечению персонала не ведется.

Предприятие имеет преимущество, если работники проявляют высокую готовность к поддержке и проведению организационных изменений, что является положительной стороной для предприятия, учитывая применение программы обучения и развития с целью воздействия на мотивацию работников. Для стремительного и удачного осуществления изменений в разных областях деятельности предприятия гарантируется одновременное решение задач обучения персонала и увеличения степени его мотивации. Для проведения изменений на предприятии используется обучение, которое помогает работникам разглядеть новые приоритеты в труде, освоить новое оборудование и технологию, правильно осознать цели и средства.

Для повышения степени приверженности работников своему предприятию лучшие российские предприятия применяют программы по обучению и развитию персонала как одно из важнейших средств в менеджменте. В ходе обучения имеется вероятность не только предоставить работникам инновационные знания, но и донести до них миссию и стратегию формирования предприятия, вовлечь их в процесс решения основных проблем, оказывающих большое влияние на конкурентоспособность бизнеса.

Климат, сформировавшийся на предприятии, который устанавливает мысли и действия людей, называется организационной культурой. Данный климат формируется в каждом предприятии, независимо от того, хотим или не хотим мы его замечать. Эффективность руководства достигается выстраиванием культурных систем, которые будут создавать условия для формирования у работников приверженности своему предприятию, заинтересованного отношения к делу и такого поведения, которое максимально работает на успешное достижение поставленных перед ними целей.

Согласно результатам, формируются рекомендации по изменению стратегии, структуры и процедур мотивации персонала.

Литература

1. Магура, М. Тематический выпуск: Секреты мотивации, или Мотивация без секретов / М. Магура, М. Курбатова // Управление персоналом. – 2007. – № 13–14.