

МОТИВАЦИЯ КАК МЕХАНИЗМ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Шинкарьук Д.В.

*Шинкарьук Дарья Валерьевна – директор,
Автономная некоммерческая организация дополнительного профессионального образования
Новосибирский институт повышения квалификации и переподготовки работников здравоохранения,
г. Новосибирск*

Аннотация: в статье анализируются проблемы подхода различных авторов к эффективному управлению персоналом, проводится анализ данных литературных источников по вопросам оценки методов управления персоналом. Рассматривается понятие «мотивация» как один из инструментов эффективного управления. Изучается взаимосвязь амбиций и мотивации; влияние самомотивации на успешность профессиональной деятельности.

Ключевые слова: управление персоналом, мотивация, мотивы, самомотивация, алгоритм управления, удовлетворение потребностей.

В начале XX в. французский промышленник Анри Файоль, рассматривая управление как необходимость деятельности руководителя, отмечал: «Управлять – это значит предвидеть, изучать будущее и устанавливать программу действий; организовывать – строить двойной организм предприятия: материальный и социальный; распоряжаться – приводить в действие персонал предприятия; согласовывать – связывать и объединять, сочетать все действия и умение; контролировать – наблюдать, чтобы все происходило сообразно установленным правилам и распоряжениям» [5].

Управление – есть внушение, убеждение, доведение или не доведение до результата, ответственность, безответственность, контроль и еще огромное количество слов, морфологию которых мы знаем, но, к сожалению, далеко не всегда воссоздаем в реальной жизни [6]. Книжки, семинары, тренинги, коучи внедряют в мозг руководителя свои системы управления, которые подробным образом рисуют перед ним картину успешного будущего, процветающей компании и эффективной работоспособности сотрудников.

Почему же в реальном времени до сих пор не был создан единый для всех алгоритм управления? Зачем такое количество информации, если разность систем все равно сводится к одному – мотивация, есть наиболее эффективнейший механизм, побуждающий к действию.

Значит мотивация, это некий фундамент любой мысли, направленной на достижение цели, а точнее на достижение грамотного управления кадрами.

Брайан Трейси считает, что целью управления является получение максимальной энергоотдачи от сотрудников, при этом сохранив сумму психической, эмоциональной и физической энергии человека [7]. При этом автор считает, что на все вышеперечисленные состояния человека влияют два основных демотиватора: страх неудачи и страх быть отвергнутым.

Соответственно устраняя страхи человека, мы расширяем его мозговое поле, расчищаем его и освобождаем от ненужных связывающих руки, барьеров.

Освобожденное пространство гораздо эффективнее способно функционировать и воспринимать информацию. Прибывая в состоянии покоя и гармонии, сотрудник гораздо свободнее будет проявлять себя с наилучшей стороны, не фокусируясь при этом на внутренних страхах.

Анализируя идею данной системы, становится понятно, что руководитель должен уметь давать своим кадрам право на ошибку или неудачу, ведь именно эта ступень является подготовительной в построении мотивационного механизма.

Если сотрудник способен к внутренней самомотивации, то эффективность и предприимчивость такого сотрудника будет в разы выше, нежели у сотрудника с фокусом на внешний источник мотивации, однако, луч внутренней мотивации может быть нестабильным, неустойчивым и восприимчивым к демотиваторам, поэтому для грамотного и успешного управления крайне важно, чтобы руководить был в первую очередь «человечным». Именно из «человечности» и вытекает наиболее действенная система мотивации сотрудников.

Исследования Кинан Кейт, автора книги «Менеджмент на ладони. Эффективная мотивация» сводятся к тому, что в мотивации нет ничего сверхъестественного. Это всего лишь способ вызвать в человеке интерес к его собственной деятельности, чтобы обеспечить ее успешность [3].

Однако вызвать интерес, совершенно не значит удержать его, иначе огромное количество людей бы десятилетиями не меняли свою деятельность и места работы. Так же следует отметить, что на стабильность человеческих интересов влияет здоровая обстановка вокруг. Неудовлетворенность положением каких-либо дел крайне остро отражается на поведении человека, формируя в его сознании нежелание своевременно выполнять поставленные задачи, прикладывать дополнительные усилия, низкую отдачу, пренебрежение инструкциями.

Данные признаки характерны для сотрудника лишённого мотива для деятельности и видения своей дальнейшей перспективы [1, 4].

Авторы считают, что определить единственный общий для всех окружающих мотив, крайне сложно. Однако, можно выделить группу факторов, которые будут максимально значимыми для большинства людей. Например, возможность достичь каких-то высот и увидеть результат своей работы, так же как финансовая свобода и независимость – являются основополагающими, вызывающими максимум вибраций в человеческом состоянии факторами [2].

Они как бы говорят о разном, но в то же время – об одном. Синтез этих двух составляющих в комплексе с удовлетворением первой ступени (о которой мы говорили ранее) может быть эффективным ключом к построению рабочей системы мотивации сотрудников.

При этом очень важно не забывать о таком понятии, как «амбиции». Именно амбиции персонала идут рука об руку рядом с мотивацией. Ошибочно полагать, что факторы, способные возбудить сознание, эмоции и психологический интеллект одного сотрудника, ровно настолько же будут зажигать лишенного амбиций другого сотрудника.

Мы сомневаемся, что на лишенного амбициозного восприятия себя и своей деятельности человека можно воздействовать теми же методами, что и на эффективно функционирующего, однако, такие все же в коллективе встречаются, и взаимодействовать с ними приходится.

Отсутствие мотива у кадров крайне опасно для построения успешной компании, поэтому умение распознать неудовлетворенность работников – залог успешной системы мотивации сотрудников [2].

Выводы: Таким образом, анализ литературы, посвящённой проблеме управления персоналом, показал, что единой, работающей на всех одинаково эффективно системы мотивации не существует.

Однако, сама по себе «мотивация» как уже самостоятельный комплекс и синтез вложенных в нее символов и задач, безусловно, является наиболее эффективным механизмом системы управления.

Для определения нужных и необходимых факторов мотивации главное не забывать о «человечности» как основном зерне успешного руководителя. Именно «человечность» является залогом эффективного взаимодействия и управления людьми.

Список литературы

1. *Дейнека А.В.* Управление персоналом организации / Дейнека А.В. М.: Дашков и К, 2017. 288 с.
2. *Дейсли Б.* Новые правила работы. Генератор продуктивного спокойствия. М.: Бомбора, 2020. 368 с.
3. *Кинан К.* Эффективная мотивация. М.: Эксмо-Пресс, 2007. 80 с.
4. *Козак Н.Н.* Управление персоналом. М.: Издательские решения, 2016. 323 с.
5. *Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф.* Основы менеджмента. Классическое издание. М.: Вильямс, 2020. 672 с.
6. *Полевая М., Грузина Ю., Камнева Е. и др.* Система материальной мотивации сотрудников учреждений высшего образования и научных организаций: Монография. М.: Прометей, 2020. 230 с.
7. *Трейси Б.* Мотивация. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. 144 с.