

Добровольская Е.В.
Научный руководитель: к.э.н., доцент Л.И. Пугина
Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного
учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23
E-mail: kissable1995@yandex.ru

Управление персоналом и мотивация трудовой деятельности в торговой организации

Персонал организации – один из видов ресурсов предприятия. Отличие данного вида ресурсов предприятия от других (финансовых, материальных) в том, что работник обладает правом в любой момент отказаться от условий и договоренностей, на основании которых его собираются использовать. Он также правомочен вести переговоры об уровне оплаты своего труда, принимать участие в забастовках, увольняться по собственному желанию. Поэтому недопустимо рассматривать персонал как некую однородную субстанцию, каждый работник строго индивидуален и имеет личные мотивы и ценности.[1]

Происходящие в обществе перемены – рост конкуренции, совершенствование технологий, борьба за потребителя и качество продукции – обязывают руководство предприятия поменять точку зрения на весь комплекс проблем и вопросов управления. Изменения затронули и суть требований, предъявляемых работникам. Признание высокой социальной ответственности, лежащей на управляющих предприятием, является существенным изменением в процессе управления персоналом.[2]

Основные инструменты управления персоналом предприятия, по мнению экспертов, – это материальное стимулирование и нематериальная мотивация работников. Но на соотношение этих инструментов эксперты смотрят по-разному. И то, и другое важно в равной степени, считают некоторые из них. Предпочтения других склоняются в сторону материального стимулирования. В условиях рыночной экономики в нашей стране особое значение приобретают вопросы практического применения современных форм управления персоналом, позволяющих повысить социально-экономическую эффективность любого производства. Эффективность работы предприятия (организации, компании) обеспечивают сотрудники. Именно поэтому современная концепция управления организацией особо выделяет из немалого числа функциональных сфер управленческой деятельности – сферу управления персоналом предприятия. Механизм управления персоналом организации в рыночной среде охватывает широкий круг проблем – от истории развития труда человека до оценки эффективности его деятельности.[3]

Таким образом, для формирования правильной мотивации и стимулирования руководителю необходимо придерживаться четких правил:

- определить цель, для которой нужен конкретный сотрудник;
- сформировать долгосрочные и формировать краткосрочные планы мотивации и стимулирования, ориентируясь на внешние и внутренние факторы мотивации, выбирая верные методы стимулирования;
- сам руководитель обязан вести себя достойно, правильно настраивать и воспитывать сотрудников, избегать управленческих ошибок, связанных с управлением персоналом.

Литература

1. Сорочайкин А.Н. Информационное общество и теория управления персоналом // Основы экономики, управления и права. 2015. № 1(1). С. 121-125.
2. Петренко Е.П., Хрипкова Т.П., Сентябова Т.А. Материальное стимулирование – ключевой фактор управления мотивацией // Клиническая лабораторная диагностика. 2016. № 9. С. 22-23.
3. Рассадин В.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала // Труд и социальные отношения. 2014. № 3. С. 53-59.