

СИСТЕМА МОТИВАЦИИ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ УСКОРЕННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

Анваров Саидатхам Эркинович

главный специалист управления генерации электрической энергии

Министерства энергетики Республики Узбекистан

e-mail: anvarov.s@minenergy.uz

Тел: +99893 5152555 +99897 3441066

В тезисе приводятся литературные данные системы мотивации труда. Рассмотрены основные пути повышения мотивации и стимулирования труда персонала. Представлены различные точки зрения о важности управление мотивацией труда в современных условиях.

Ключевые слова: мотивация; стимулирование; труд; управление персоналом; система.

Аннотация: Мотивация человеческих ресурсов является одним из главных и необходимых направлений по развитию кадровой политики каждого современного предприятия, ведь без грамотных и квалифицированных кадров, а главное не мотивированных сотрудников энергетических предприятий не сможет продолжать развиваться и наращивать новые мощности, так как на сегодняшний день для этого требуется освоение новых технологий и значительным наращиванием энергетического потенциала. Без применения эффективной модели мотивации персонала, постоянного её пересмотра и оценки, отсутствия обратной связи с сотрудниками, побуждающей каждого сотрудника и коллектив в целом к достижению личных и общих целей, энергетическая организация просто не сможет конкурировать на рынке источников энергоснабжения жилищно-коммунального сектора и промышленных предприятий.



ЗАМОНАВИЙ ЖАДАЛ ЎЗГАРИШЛАР ШАРОИТИДА МЕХНАТНИ РАЎБАТЛАНТИРИШ ТИЗИМИ

Анваров Саидатхам Эркинович

Ўзбекистон Республикаси Энергетика вазирлиги Электр энергиясини
ишлаб чиқариш бошқармаси бош мутахассиси

e-mail: anvarov.s@minenergy.uz

Тел: +99893 5152555

+99897 3441066

Тезисда меҳнат мотивацияси тизимининг адабий маълумотлари келтирилган. Мотивацияни ошириш ва кадрлар ишини рағбатлантиришнинг асосий йўллари ҳисобланади. Замонавий шароитларда меҳнат мотивациясини бошқаришнинг аҳамияти ҳақида турли фикрлар келтирилган.

Калит сўзлар: мотивация; рағбатлантириш; меҳнат; персонални бошқариш; тизим.

Аннотация: Ҳозирги замон корхоналарининг кадрлар сиёсати ривожланишининг энг муҳим йўналишларидан бири бу инсоний ресурслар мотивациясидир, чунки салоҳиятли ва малакали кадрларсиз, энг муҳими мотивацияли ходимларсиз энергетик корхона янги қувватларни ўстириб, ривожлана олмайди, чунки бунинг учун ҳозирги кунда янги технологияларни ўзлаштириш ва энергетик потенциални сезиларли даражада ўстириш талаб этилади. Персонал мотивациясининг самарали моделини қўллагандан, уни доимий қўриб чиқиб баҳолагандан, алоҳида ҳар бир ходим ва бутун жамоани шахсий ва умумий мақсадларга эришишга йўналтирадиган ходимлар билан тескари алоқа бўлмасдан энергетик ташкилот уй-жой коммунал секторининг ва ишлаб чиқариш корхоналарининг энерготаъминоти манбалари бозорида умуман рақобатдош бўла олмайди.

THE SYSTEM OF LABOR MOTIVATION IN MODERN CONDITIONS OF ACCELERATED CHANGES

Anvarov Saidatkham Erkinovich —

Chief Specialist of the Electric power generation Department of the Ministry
of Energy of the Republic of Uzbekistan

e-mail: anvarov.s@minenergy.uz

Tel: +99893 5152555

+99897 3441066

The thesis presents the literary data of the labor motivation system. The main ways of increasing motivation and stimulating the work of personnel are considered. Various points of view on the importance of labor motivation management in modern conditions are presented.

Keywords: motivation; stimulation; labor; personnel management; system.

Annotation

The motivation of human resources is one of the main and necessary directions for the development of the personnel policy of every modern enterprise. Because without a competent and qualified personnel, and most importantly, unmotivated employees of energy enterprises will not be able to continue to develop and increase new capacities, since today it requires mastering new technologies and a significant increase in energy potential. Without applying an effective staff motivation model, constantly reviewing and evaluating it, with the lack feedback from employees, encouraging each employee and the team as a whole to achieve personal and common goals, the energy organization simply cannot compete in the market of energy sources for the housing sector and industrial enterprises.

Введение.

Как отмечено в Указе Президента Республики Узбекистан от № УП-4947 от 7 февраля 2017 г., “Отказ от административно-командного управления экономикой, поэтапная реализация рыночных реформ и взвешенная денежно-



кредитная политика способствовали обеспечению макроэкономической стабильности, высоких темпов роста экономики, удержанию инфляции в прогнозных пределах, созданию широких возможностей и благоприятных условий для развития малого бизнеса и частного предпринимательства, фермерского движения.

Вместе с тем, всесторонний анализ пройденного этапа развития страны, изменяющаяся конъюнктура мировой экономики в условиях глобализации и усиливающаяся конкуренция требуют выработки и реализации кардинально новых идей и принципов дальнейшего устойчивого и опережающего развития страны”.

Как известно, каждый руководитель стремится к тому, чтобы персонал работал более результативно. Готовность и желание персонала выполнять свою работу является одним из ключевых факторов успеха организации. Поэтому проблема мотивации и стимулирования персонала на протяжении многих лет остается одной из самых важных в ряду проблем управления персоналом. Стремление работника удовлетворить свои потребности посредством трудовой деятельности, создание условий, при которых активная трудовая деятельность, дающая определенные, заранее зафиксированные результаты, становится необходимым и достаточным условием удовлетворения значимых и социально обусловленных потребностей работника, формирования у него мотивов труда.

В условиях углубления рыночных реформ и в целях обеспечения достойного уровня жизни населения путем ограничения вмешательства государства в экономику, особую важность приобретает инновационная деятельность.

Основная часть.

У людей всегда есть причина, объясняющая то, что они делают, даже если другим, а иногда и им самим бывает трудно ее понять. Но для руководителей очень важно попытаться понять, почему подчиненные ведут себя именно так, а не иначе. Многие руководители полагают, что люди всегда будут работать больше, если у них имеется возможность заработать больше. Считается, таким образом, что мотивация — это простой вопрос, сводящийся к предложению



соответствующих денежных вознаграждений в обмен за прилагаемые усилия. Однако *мотивация* является результатом сложной совокупности потребностей, которые постоянно меняются. Для того чтобы создать реальную и эффективную мотивацию своим работникам, руководителю следует определить, каковы же на самом деле эти потребности, и обеспечить способ удовлетворения этих потребностей на условиях хорошей работы.

Мотивация труда – это стремление работника удовлетворить свои потребности (получить определенные блага) посредством трудовой деятельности.

В структуру мотива труда входят: потребность, которую хочет удовлетворить работник; благо, способное удовлетворить эту потребность; трудовое действие, необходимое для получения блага; цена – издержки материального и морального характера, связанные с осуществлением трудового действия.

Сила мотива определяется степенью актуальности той или иной потребности для работника. Чем насущнее нужда в определенном благе, чем сильнее стремление его получить, тем активнее действует работник.

Большое значение для формирования мотивов труда имеет оценка вероятности достижения целей. Если получение искомого блага не требует особых личных усилий либо это благо очень трудно получить, то есть требуются сверхусилия, то мотив труда чаще всего не формируется. И в том и в другом случае мотив труда формируется только тогда, когда трудовая деятельность является если не единственным, то основным условием получения блага. Сила мотива определяется степенью актуальности той или иной потребности для работника. Чем насущнее нужда в определенном благе, чем сильнее стремление его получить, тем активнее действует работник.

Можно выделить несколько групп мотивов труда, образующих в совокупности единую систему. Это мотивы содержательности труда, его общественной полезности, статусные мотивы, связанные с общественным признанием плодотворности трудовой деятельности, мотивы получения материальных благ, а также мотивы, ориентированные на определенную интенсивность работы.



Стимулирование труда предполагает создание условий (хозяйственного механизма), при которых активная трудовая деятельность, дающая определенные, заранее зафиксированные результаты, становится необходимым и достаточным условием удовлетворения значимых и социально обусловленных потребностей работника, формирования у него мотивов труда.

Однако грань между контролируемым и мотивированным поведением условна и подвижна, так как работник с сильной мотивацией труда обладает самодисциплиной, привычкой добросовестно выполнять и относиться к ним как к собственным нормам поведения.

В первую очередь, это дальнейшее ускоренное проведение модернизации, технического и технологического перевооружения предприятий, широкое внедрение современных гибких технологий. Это, прежде всего, касается базовых отраслей экономики, экспортоориентированных и локализуемых производств.

Выводы

Истинные побуждения, которые заставляют отдавать работе максимум усилий, трудно определить и они чрезвычайно сложны. Но, овладев современными моделями мотивации и стимулирования труда персонала, которые отражены в работе, руководитель сможет значительно расширить свои возможности в привлечении образованного, обеспеченного работника сегодняшнего к выполнению задач, направленных на достижение целей организации во благо процветания нашей Республики.

Результативность труда работника зависит от приложенных им усилий, его характерных особенностей и возможностей, а также оценки им своей роли. Объем затрачиваемых усилий зависит от оценки работником ценности вознаграждения и уверенности в том, что оно будет получено.

Поощрение персонала важно организовать по таким показателям, которые воспринимаются каждым как правильные. Системы поощрения должны способствовать повышению мотивированной заинтересованности работников в улучшении не только индивидуальной работы, но и работы в «деловых



связях» с другими сотрудниками и, в свою очередь, должны видеть четкую взаимосвязь между результатами своей работы и деятельностью фирмы.

Результативность работников зависит не только от односторонних требований и поощрений, но и от взаимного внимания и партнерства. Знание мотивации позволяет установить, как добиться максимальной отдачи от подчиненных на основе отчетливого представления о том, почему они ведут себя так, а не иначе, каковы мотивы, заставляющие их работать лучше или хуже, чтобы используя эту информацию и различные приемы стимулирования, добиться наивысших результатов.

Список использованной литературы:

1. Указ Президента Республики Узбекистан № УП-4947 от 7 февраля 2017 г «О стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан».
2. Постановление Президента Республики Узбекистан № ПП-1875 от 10 декабря 2012 года «О мерах по дальнейшему совершенствованию системы изучения иностранных языков».
3. Распоряжение Президента Республики Узбекистан № Р-5155 «Об организационных мерах по разработке проекта государственной программы по реализации стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017 — 2021 годах в «Год поддержки активного предпринимательства, инновационных идей и технологий» — 28 декабря 2017 г.
4. Постановление Президента Республики Узбекистан от 29 марта 2021 года № 166 Об утверждении стратегии управления и реформирования предприятий с государственным участием на 2021 — 2025 годы.
5. Критический анализ, жесткая дисциплина и персональная ответственность должны стать повседневной нормой в деятельности каждого руководителя.
// Доклад Президента Республики Узбекистан Шавката Мирзиёева на расширенном заседании Кабинета Министров, посвященном итогам социально-экономического развития страны в 2016 году и важнейшим



приоритетным направлениям экономической программы на 2017 год. // "Народное слово", 16 января 2017 г.

6. Наша главная цель – неуклонно следовать курсом построения свободного общества и благополучной жизни. Доклад Президента Ислама Каримова на торжественном собрании, посвященном 15-летию Конституции Республики Узбекистан // Народное слово, 2007 год 8 декабря.
7. Ключков А. К. КРІ и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов. — Эксмо, 2010.
8. Мордовин С. К. Управление персоналом: современная российская практика. (Серия «Теория и практика менеджмента»). СПб. Питер, 2007.
9. Колоколов В.А. Инновационные механизмы предпринимательских систем. М.: РЭА им. Г.В. Плеханова, 2001.
10. Пешкова И.В. Стратегическое управление предприятием в условиях развития инновационной деятельности // Современные наукоемкие технологии. 2005. № 11.