

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К ОЦЕНКЕ ВЛИЯНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ НА МОТИВАЦИОННУЮ СФЕРУ РАБОТНИКА

Станкевич К.О.

Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники
г. Минск, Республика Беларусь

Казак Т.В. – доктор психологических наук, профессор

Аннотация. В работе характеризуются основные современные подходы к стратегии формирования трудовой мотивации и стимулирования работников, проведен анализ влияния корпоративной культуры на мотивационную сферу работника. Разработаны подходы к совершенствованию системы управления персоналом с учетом мотивационных и культурных аспектов трудового поведения. Ключевые слова: корпоративная культура, организационная культура, трудовая мотивация, потребности, ценности, методы управления персоналом, трудовое поведение.

Индикатором успешности достижения целей и эффективности мотивации как процесса трудовой деятельности является достигаемый работником уровень удовлетворенности трудом. Удовлетворенность трудом является важным источником зарождающихся будущих мотивационных процессов, предоставляя человеку возможность взвесить целесообразность новых действий или осуществления следующих шагов.

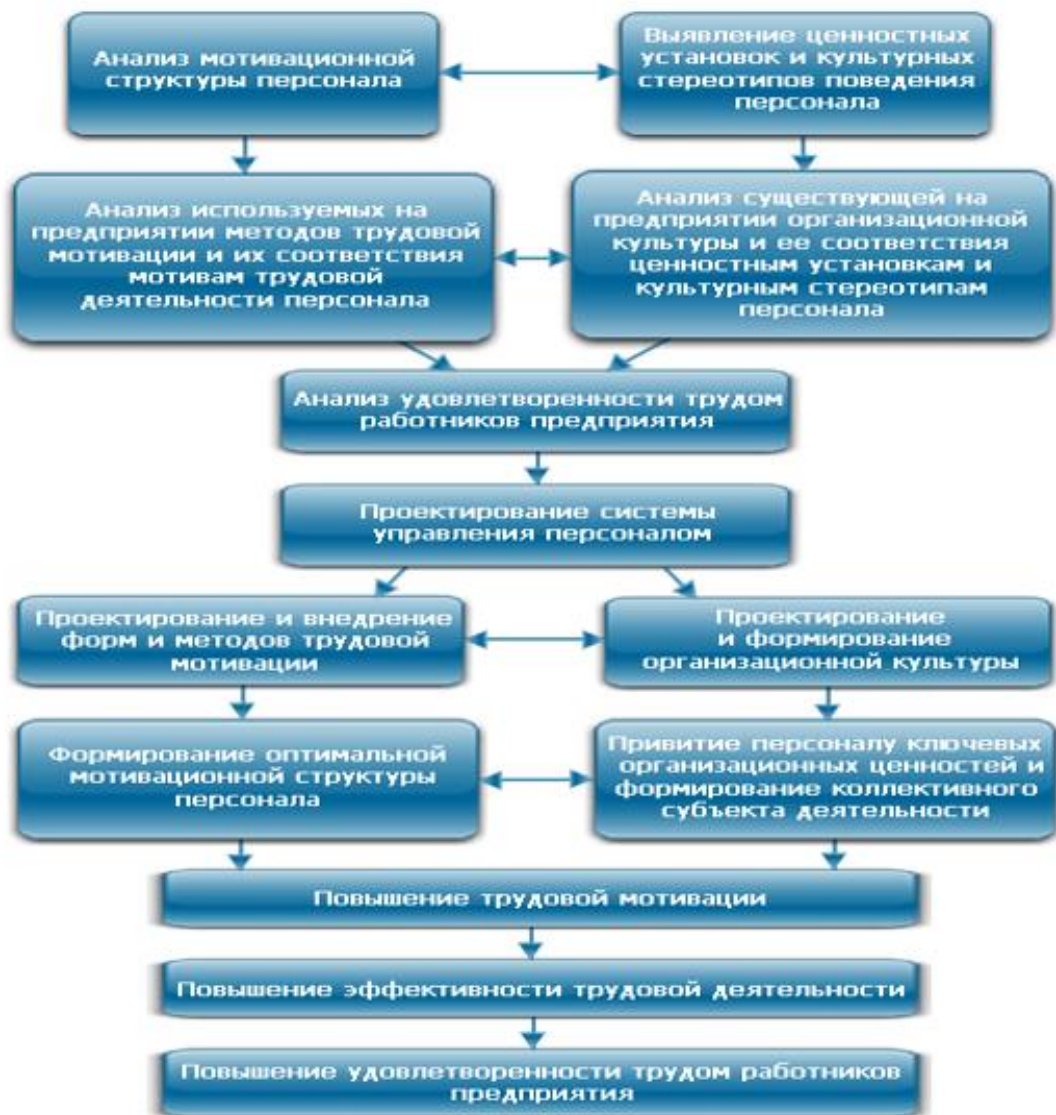


Рисунок 1 - Схема совершенствования системы управления персоналом

Разработанные методы мотивации трудовой деятельности послужили основой для разработки совершенствования системы управления персоналом с учетом мотивационных и культурных аспектов трудового поведения. Схема, представленная на рисунке 1, отражает логику, последовательность и целевую направленность данного процесса.

Разработанные подходы к совершенствованию системы управления персоналом с учетом мотивационных и культурных аспектов трудового поведения позволяют научно обосновать основные условия ее успешного функционирования:

1. в системе управления персоналом ведущая роль должна отводиться формам и методам мотивации трудовой деятельности, сориентированным на эффективное организационное поведение;

2. система должна быть дифференцирована относительно групп работников, имеющих различия в мотивационной структуре;

3. система мотивационного управления персоналом должна обеспечивать согласование интересов и ценностей отдельных работников, рабочих групп и организации в целом. Особое значение для соблюдения этого условия имеет формирование коллективного субъекта деятельности и развитие коллективной мотивации к труду;

4. система должна предусматривать в качестве важнейшей составляющей организационную (корпоративную) культуру, роль которой состоит в развитии коллективной мотивации трудовой деятельности и формировании образцов трудового поведения, соответствующих организационным ценностям. Следует учитывать, что воздействие корпоративной культуры на трудовую мотивацию имеет характер ценностно-нормативного регулирования трудового поведения посредством закрепления в организации и привития персоналу ценностных ориентации, соответствующих используемому виду мотивации.

5. при построении системы необходимо исходить из возрастающей роли организационной культуры в системе управления персоналом при переходе от принудительной к подкрепительной и от подкрепительной к социально-психологической мотивации и с развитием коллективных форм организации труда.

Список использованных источников:

1. Кириченко, А.В.. Роль корпоративной культуры в формировании основных принципов мотивации труда [Текст] / А.В. Кириченко, А.В. Фомин // Социология власти М., 2019. №3.
2. Пакулин, В. Совершенствование механизма мотивации труда [Текст] / В. Пакулин // Человек и труд. - 2006. - № 8. - С. 65-66