

РАЗРАБОТКА МОТИВАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ И МЕХАНИЗМОВ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

*Мирхамдамов Мираббос Мирагзам угли
Магистрант 1-го курса Ташкентского
международного университета Кимё, Узбекистан*

Аннотация: В этом исследовании оценивалось влияние мотивации и карьерного роста на производительность сотрудников. Развитие мотивационной политики и механизмов мотивации сотрудников является ключевым аспектом успешного управления персоналом в современных организациях. Непрерывное внимание к мотивации персонала способствует улучшению производительности, удовлетворенности и вовлеченности сотрудников. Исследование показало, что мотивация является основным элементом, влияющим на производительность сотрудников. Это связано с тем, что большинство респондентов считали, что мотивация и карьерный рост оказывают основное влияние на успех сотрудников. Результаты также показали, что мотивация повышает эффективность работы сотрудников и существует прямая и позитивная связь между мотивацией и карьерным ростом сотрудников и эффективностью работы персонала. В этой статье мы рассмотрим основные шаги по разработке и реализации мотивационной политики в организациях.

Ключевые слова: Мотивация, карьерный рост, производительность, стимулы, разработке мотивационной политики, мотивационные механизмы, анализ потребностей

DEVELOPMENT OF MOTIVATIONAL POLICIES AND MECHANISMS FOR MOTIVATING EMPLOYEES IN ORGANIZATIONS

*Mirxamdamov Mirabbos Mirag'zam o'g'li
1st year Master's degree student of Kimyo International
University in Tashkent, Uzbekistan*

Annotation: This study assessed the impact of motivation and career growth on employee productivity. The development of motivational policies and employee motivation mechanisms is a key aspect of successful HR management in modern organizations. Continuous attention to staff motivation contributes to improving employee productivity, satisfaction and engagement. The study showed that motivation is the main element influencing employee productivity. This is due to the fact that the majority of respondents believed that motivation and career growth have a major

impact on the success of employees. The results also showed that motivation increases employee performance and there is a direct and positive relationship between employee motivation and career growth and staff performance. In this article, we will look at the main steps for the development and implementation of motivational policies in organizations.

Keywords: Motivation, career growth, productivity, incentives, development of motivational policy, motivational mechanisms, needs analysis

Основную ответственность за обеспечение выполнения работы или мероприятий персоналом несут корпоративные руководители внутри фирм или корпораций. С этой целью эти руководители должны убедиться, что у них есть квалифицированный отдел кадров для найма лучших сотрудников, способных выполнять эту работу. Персонал должен быть наделен надлежащими полномочиями для максимального повышения эффективности деятельности фирмы. В этом отношении необходимо лучше понимать поведение людей, чтобы понять, как аспекты карьерного роста и мотивации могут повлиять на эффективность работы сотрудников. Для достижения этой цели необходимо сочетать правильную политику карьерного роста, мотивационные механизмы и проактивное управление и лидерство, чтобы обеспечить их стимулирующее воздействие на оптимизацию производительности сотрудников. В этой статье мы рассмотрим основные шаги по разработке и реализации мотивационной политики в организациях.

Анализ потребностей сотрудников. Первый шаг в разработке мотивационной политики — это проведение анализа потребностей и ожиданий сотрудников. Это включает в себя изучение мотивационных факторов, которые влияют на работников, таких как вознаграждение, признание, возможности для профессионального и личного роста, а также баланс работы и личной жизни.

Установление целей и задач. На основе анализа потребностей формулируются цели и задачи мотивационной политики. Цели должны быть конкретными, измеримыми, достижимыми, релевантными и ограниченными по времени. Например, целью может быть повышение уровня удовлетворенности сотрудников на 20% за год.

Выбор мотивационных механизмов. После установления целей выбираются механизмы мотивации, которые будут использоваться для их достижения. Это могут быть различные стимулы и поощрения, такие как финансовые бонусы, премии, возможности для профессионального развития, увеличение ответственности и т.д.

Реализация мотивационной политики. После выбора механизмов мотивации происходит их внедрение и реализация в организации. Это включает

в себя обучение руководителей по применению новых мотивационных методов, информирование сотрудников о новых возможностях и систематический контроль за их реализацией.

Оценка результатов и коррекция политики. После внедрения мотивационной политики необходимо провести оценку ее эффективности. Это позволит выявить достигнутые результаты, а также выявить возможные проблемы и недостатки в реализации мотивационных мероприятий. На основе полученных данных корректируются и дорабатываются механизмы мотивации для повышения их эффективности.

В заключение мы можем сказать, что разработка и реализация эффективной мотивационной политики требует системного и комплексного подхода. Она должна быть адаптирована к специфике организации и потребностям сотрудников. Постоянное внимание к мотивации персонала способствует созданию благоприятной рабочей атмосферы, повышению производительности и эффективности труда, а также улучшению результатов организации. Исследование также показало, что корпорации должны понимать, как мотивированы сотрудники. Они также должны осознавать тот факт, что такие стратегии оказывают различное мотивационное воздействие на разных сотрудников и могут воздействовать на сотрудника в разное время из-за его условий, его требований и личных объективных условий. Следует отметить, что стимулы для мотивации играют очень важную роль в повседневной работе всех сотрудников во всех корпорациях. Совершенно очевидно, что производительность любого рода является функцией корпоративной мотивации и карьерного роста и, следовательно, улучшает и повышает производительность. Учитывая эти проблемы мотивации, следует учитывать интересы работодателей и работников.

Список литературы:

1. Amstrong, B. (2007). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions, *Contemporary Educational Psychology*, 25, pp.54-67.
2. Bernardin, H. J., & Russel Joyce, E.A. (1993). *Human Resource Management - An Experimental Approach*. New York: McGraw Hill, 722. pgs
3. Друкер П. Ф., Макьярелло Д. А. Менеджмент: пер. с англ. М.: ООО «Вильямс», 2010. 704 с
4. Берцина В. Ю. Стимулирование и мотивирование: современные тенденции // *Международный научно-исследовательский журнал*. 2014. № 1–3 (20). С. 12–15
5. Пересветов Ю. В., Карпычева М. В., Иванова Е. А. Менеджмент. Курс лекций. М.: МИИТ, 2010.176 с.
6. Минасян С. С. Мотивация персонала // *Молодой ученый*. 2014. № 1. 511 с