

Мотивация персонала

Personnel motivation



Давлетов Ильдар Ильдусович,

доцент, к.э.н.

Гурьянов Вячеслав Викторович

Клячин Александр Олегович

*Пермский Государственный аграрно-технологический университет имени Академика
Д.Н.Прянишникова*

Mironova Natalia Alekseevna

Gurianov Viacheslav Viktorovich

Kliachin Aleksandr Olegovich

Аннотация. Причины, побуждающие человека к активной деятельности, являются мотивами, а их применение – мотивацией. В работе дается соотношение понятий мотивации и стимулирования. Представлены теории мотивации, а так же формирование мотивационного процесса.

Цель написания данной работы – рассмотреть теоретические основы мотивации труда персонала.

Summary. The reasons that motivate a person to be active are motives, and their application is motivation. The paper gives a correlation between the concepts of motivation and stimulation. The article presents the theory of motivation, as well as the formation of the motivational process.

The purpose of this work is to consider the theoretical basis of motivation of personnel.

Ключевые слова: мотивация, мотив, мотивирование, стимул, труд персонал, предприятие, теория, управление, экономика.

Keywords: motivation, motive, motivation, incentive, labor, personnel, enterprise, theory, management, economy.

В условиях рыночной экономики, для успешной деятельности организации, роль человеческого фактора в управлении предприятием имеет значительную роль.

Многочисленные теории мотивации пытаются дать ответ на вопрос; что нужно сделать, для того, что бы люди по собственному желанию эффективно трудились?

Руководитель, владеющий современными моделями мотивации, сможет значительно расширить свои возможности в привлечении квалифицированного работника к выполнению задач, направленных на достижение целей своей организации[1].

Развитие теорий мотивации началось с начала XX века. В настоящее время можно выделить 3 основные группы мотивации: первоначальные, содержательные и процессуальные (Рисунок 1).



Рисунок 1 - Теории мотивации [3]

Совершенная система управления не приведет к успеху, если персонал организации не будет состоять из специалистов, стремящихся преуспевать в компании, проявлять инициативу, приобретать новые навыки и решать дополнительные задачи.

Изучение мотивации позволяет понять, каким способом можно стимулировать формирование трудовых мотивов, с помощью которых можно стимулировать деятельность работника.

Знание теорий и факторов мотивации позволяет руководителям легче достичь целей организации, это также помогает понять, какие факторы побуждают человека работать и какие влияют на их выбор.

В основе процесса мотивации лежит индивидуальная человеческая потребность (физиологическая или психологическая), удовлетворение которой осуществляется путем определенного поведения или действий (рисунок 2).



Рисунок 2 - Структура процесса мотивации [2]

В трудовой деятельности человека, потребность является источником его деловой активности, потребности побуждают к действию, т.е. вызывают интерес к определенной целевой деятельности. Потребности бывают первичными и вторичными.

Первичные потребности являются физиологическими и, как правило, врожденными. Это потребности, которые обеспечивают существование человека на биологическом уровне: потребности в пище, воде, сне, воздухе. Вторичные вырабатываются в ходе познания и приобретения жизненного опыта, то есть являются психологическими[3].

Мотив – это осознанное побуждение человека к выполнению каких-либо действий и достижению конкретной цели, при этом достижение цели выступает смыслом деятельности. Именно мотив определяет, как и что будет делать человек для удовлетворения своих потребностей.

Трудовой мотив — это непосредственное побуждение работника к деятельности, связанное с удовлетворением его потребностей. Мотив труда формируется только в том случае, когда трудовая деятельность является если не единственным, то основным условием получения блага[4].

Мотивирование – это побуждение к определенной деятельности, основанное на удовлетворении важных для человека потребностей[4].

Действия по мотивации включают экономическое и моральное стимулирование, повышение заинтересованности работника в обогащении содержания самого процесса труда и создание условий для проявления творческого потенциала работников и их саморазвития.

Процесс удовлетворения потребностей является мотивационной политикой, которую руководство организации применяет, учитывая потребности и интересы работников.

Комплекс мер, применяемый для повышения эффективности труда работников – это стимулирование труда, оно дополняет мотивационную политику и является средством удовлетворения конкретных потребностей работников, в большинстве случаев материальных.

Стимул – это внешнее побуждение к действию, причиной которого является интерес (материальный, моральный, личный или коллективный). В зависимости от потребностей стимулы делятся на материальные и нематериальные[4].

К материальным относятся денежные и неденежные стимулы. Денежными стимулами являются заработная плата, премии, доплаты, надбавки и т.д.

К нематериальным стимулам относятся[2]:

1) Социальные стимулы связаны с потребностью работников в самоутверждении, с их стремлением занимать какое-то общественное положение.

Это — престижность труда, возможность профессионального роста, возможность в самоутверждении, чувство принадлежности к организации.

2) Моральные стимулы связаны с потребностями человека в уважении со стороны коллектива, в признании его как работника. Это, например, благодарности, грамоты, звания, или же наоборот — выговор, замечание.

3) Социально — психологические стимулы связаны с потребностью в общении.

Коллеги по работе являются субъектами общения и выполняют функцию социально-психологического стимулирования. Комфортный климат в коллективе, обеспечивающий нормальное общение, позволяет самореализоваться человеку, является прекрасным стимулом к ощущению удовлетворенности работника в труде.

4) Творческие стимулы связаны с творческим самовыражением, содержанием труда, возможностью проявить себя и раскрыть свои таланты, удовольствие от самого трудового процесса.

Мотивация и стимулирование являются близкими по содержанию понятиями, но у них есть определенные отличия.

Мотивация – внутренний процесс, протекающий индивидуально. Он не закончится до того момента, пока потребность не будет удовлетворена или не возникнет новый импульс к действию.

Стимулирование — это метод внешнего воздействия на человека, целью которого является достижение определенного результата или просто выполнение работы. У стимулирования механизм воздействия проще, чем у мотивации.

При создании мотивационной системы необходимо учитывать особенности персонала, работающего в организации и существующую структуру управления персоналом организации.

Формирование мотивационного процесса можно представить следующими этапами[1]:

- подготовка и проектирование системы мотивации;
- разработка модели системы мотивации;
- внедрение системы мотивации;
- контроль и оценка эффективности системы мотивации.

Прежде, чем приступить к проектированию системы мотивации, надо просчитать бюджет, необходимый для внедрения этой системы: наличие финансовых, человеческих и

временных ресурсов. В случае их отсутствия может произойти остановка запланированных этапов, что приведет к демотивации сотрудников на проведение изменений в будущем[5].

Для эффективного внедрения системы мотивации персонала необходимо точно, ясно и понятно сформулировать миссию и основные задачи. Четкое и систематизированное описание задач и целей усиливает их воздействие и повышает обязательность людей. Работники должны иметь четкое представление о том, за какие действия последует вознаграждение.

Анализ и контроль эффективности системы мотивации – процесс циклический. Со временем существующие механизмы стимулирования теряют актуальность и эффективность. Поэтому очень важно периодически осуществлять контроль работоспособности системы мотивации персонала и оценивать ее соответствие целям и задачам предприятия. Тогда процесс внесения необходимых изменений в систему будет носить плановый, а не экстренный характер[5].

Список использованной литературы

- 1.Артюхова, И.В., Совершенствование системы управления персоналом в рамках развития предприятия / И.В. Артюхова, И.В. Мезенцева // Экономика Крыма. — 2019. — № 1. — С. 396-399.
- 2.Баженов, С.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». 2018. Том 7, №4. С. 84-85
3. Волкогонова, О.Д., Зуб А.Т. Управленческая психология: Учебник. — М.: ИД «Форум»; НИЦ «Инфра-М», 2019. — 352 с. Даниленко, П. С. Реформы системы мотивации персонала в ОАО «РЖД» / П.С. Даниленко // М. гос. ун-т. — 2018. № 9 – С. 185-186
- 4.Степанова, С.М., Мальцева, Е.С., Родермель Т.А. О некоторых аспектах создания мотивационного механизма в трудовой деятельности // Экономические науки. Сургут. 2019. № 2. – С. 87
5. Шубина, Н.А. Материальное и нематериальное стимулирование труда: организационный опыт и общественное мнение // Научное сообщество студентов XXI столетия. Экономические науки: сб. ст. по мат. XXIII междунар. студ. науч.-практ. конф. № 8(23). С. 267-269

References

- 1.Artyukhova, I. V., Improving the personnel management system in the framework of enterprise development / I. V. Artyukhova, I. V. Mezentsseva // Economy of the Crimea. — 2019. — No. 1. — Pp. 396-399.

2. Bazhenov, S. V. Motivation and stimulation of labor activity / / online journal «science STUDIES». 2018. Volume 7, No. 4. Pp. 84-85
3. Volkogonova, O. D., Zub A. T. Managerial psychology: Textbook. — Moscow: ID «forum»; SIC «Infra-M», 2019. — 352 S. Danilenko, P. S. Reforms of the personnel motivation system in JSC «Russian Railways» / P. S. Danilenko // M. GOS. UN-T.-2018. No. 9-Pp. 185-186
4. Stepanova, S. M., Maltseva, E. S., Rodermeel, T. A. on some aspects of creating a motivational mechanism in labor activity // Economic Sciences. Surgut. 2019. No. 2. — P. 87
5. Shubina, N. A. Material and non-material stimulation of labor: organizational experience and public opinion / / Scientific community of students of the XXI century. Economic science: collection of articles on the Mat. XXIII international. stud. science.- prakt. Conf. No. 8 (23). Pp. 267-269