

БИСИЛОВА Лиана Абдул-Мудалифовна,
специалист, «Воронежский колледж «Номос»,
e-mail: bisiloval@mail.ru

МОТИВАЦИЯ В СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА

Аннотация. Мотивация является одной из важных функций управления человеком. Действие человека включая его трудоспособные качества, осуществляются на базе его личных причин, потребностей, интересов, побуждающих его для этого. Все это вышеперечисленное является мотивами и способствует качеству работы, её эффективности. Основу мотивации составляют собственная выгода человека, достижение своей цели, удовлетворение личных потребностей.

Мотивация тесно связана с такими понятиями, как потребность, стимул и мотив. Общая составляющая поведения человека выражается в его потребностях — так называемые стимулы. Потребность — это нужда человека в чем-то, которая является толчком для действий человека, так называемым своего рода мотиватором. Это доказывает, что на сегодняшний день мотивация для человека очень важна, ибо именно она заставляет его двигаться вперед, идти к своей цели.

В этой статье были рассмотрены способы мотивации, применяемые относительно стимулирования работников в системе менеджмента предприятия.

Ключевые слова: менеджмент, мотивация, трудовая деятельность, работник, заработная плата.

BISILOVA Liana Abdul-Mudalifovna,

Specialist, Voronezh College «Nomos»,

e-mail: bisiloval@mail.ru

MOTIVATION IN THE MANAGEMENT SYSTEM

Abstract. Motivation is one of the important functions of human control. The action of a person, including his able-bodied qualities, is carried out on the basis of his personal reasons, needs, and interests that motivate him to do so. All of the above are motives and contribute to the quality of its performance. The basis of motivation is a person's own benefit, the achievement of his goal, the satisfaction of personal needs.

The word «motivation» itself reflects its essence and importance. It is the subject of achieving the goals of a person, his stimulus and impetus, activates and encourages a person to act. Motivation is closely related to such concepts as the need for a stimulus and a motive. The overall component of human behavior is expressed in his needs, so-called incentives. Need is the need of a person for something, which is the impetus for the actions of a person so-called a kind of motivator. This proves that today the motivation for a person is very important; because it is motivation that makes him move forward, go towards his goal.

This article discusses the methods of motivation applied in relation to stimulating employees in the management system.

Keywords: *management, motivation, labour activity, employee, wages.*

Ведение. В самом слове мотивация отражается ее сущность и важность. Она является предметом достижения целей человека, его стимулом и толчком, активизирует и побуждает человека к действиям.

Мотивация и стимулирование — это процессы удовлетворения физиологической, психологической или социальной потребности, которые активизируют поведение и создают побуждение, направленное на получение поощрения в

ходе трудовой деятельности. Мотивация персонала и есть объект, благодаря которому повышается производительность любого предприятия, что является главным пунктом кадровой политики предприятия. Именно мотивация позволяет работнику достигнуть своих целей с помощью продуктивного труда на предприятии

На побуждения работника влияют так называемые мотиваторы: достижения успеха на работе, интерес к работе, собственная выгода, карьерный рост, коллектив, социальные потребности, экономические факторы, организационные, психологические. В основном самым главным ориентировочным считается психологическое воздействие на работника. Руководитель в первую очередь должен сам стремиться к улучшению работы своего предприятия, создать максимально комфортные условия, воплотить коллектив, уметь общаться и располагать к общению свой рабочий персонал.

Мотивом может служить убеждение, побуждающая на конкретные действия. Стимулы же это в свою очередь — рычаги воздействия, те раздражители, которые нас побуждают к действию, поддерживая нас на всем пути, чтобы прийти до конечного результата.

В результате проведенных всех манипуляций, необходимо разработать и внедрить новую систему мотивации и стимулирования трудовой деятельности, в которой будет учитываться специфика организации, мнение сотрудников и их мотивационный тип.

Немаловажным является внутренняя составляющая человека, как правило, это считается одним из самых сложных т.к. человек должен побороть свои страхи прежде всего сам. Такой человек сначала должен сам разобраться и отпустить свои сомнения, реально оценить возможности и на что он способен. Кроме физиологических потребностей, т.е. врожденных таких, как в еде, жилище, досуге, у человека есть еще по своей природе социальные потребности. В связи с развитием человека его потребности могут меняться и приобретать более социально важные и значимые по своему характеру это такие как, собственная удовлетворенность своими способностями и возможностями, саморе-

ализация человека, его карьерный рост, потребность социальной значимости, потребность в ощущении нужности другим и чувство комфорта самоудовлетворения.

Исходя из этого можно сказать, что потребности человека бесконечны. На возникновение потребностей также влияют возраст, уровень образования человека, воспитание, пол, семейная жизнь. Соотношение морального и материального стимулирования напрямую связано как с внутренними, так и с внешними факторами побуждения – стимулами. Чтобы служащие работали активно и показывали результат, им нужен комплект мотиваций, который состоит из особых видов стимуляций и своевременных сроков их получений.

Потребность причастности в основном присуще людям, которые хотят иметь дружеские отношения в коллективе, получать помощь если она необходима. Потребность успеха в основном — это получение удовлетворения от собственных достижений, своей самореализации и возможностей, когда человек испытывает комфорт и гордость в своих продвижениях.

Потребность власти основывается на возможности оказывать давление на окружающих, чувствуя и вознося себя выше других людей. Часто такие люди очень решительны, бывают эгоистичны с другими, требуют к себе особого уважения и внимания.

Немаловажным и тесно взаимосвязанным между собой являются мотивы и стимулы человека. Мотивы исходят из потребностей человека, служат неким побуждением для его активации, труду. А стимул в свою очередь – это определенно конкретизированный вид, что дает человеку силы и веру.

Актуальность данной темы обуславливается тем, что работник сам заинтересован в росте предприятия. На современном этапе решающим фактором конкурентной борьбы на рынке становится способность мотивировать свой рабочий персонал. Это является одной из главных, эффективных способов управления трудом человека система менеджмента.

Система менеджмента позволяет выстроить стратегию работы, определить цели, найти способы решения возникающих проблем, следить за выполне-

нием обязанностей, вести четкий контроль над выполнением установленных задач, производить отчеты потерь и способствовать их устранению.

Целью работы является изучение мотивации в системе менеджмента, как инструмент управления работниками. Предметом служит система управления предприятием. Так же целью совершенствования процесса управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности служит обеспечение эффективности трудовой деятельности в организации, поддержание конкурентоспособности, увеличение финансовых показателей.

Работник — является источником развития предприятия. Поэтому в интересах организации заинтересовать его в выполнении, замотивировать, чтобы у него был стимул для достижения успеха в той или иной деятельности.

Но вопрос мотивации остается на сегодняшний день открытым, так как не все организации находят и систематически применяют необходимые приемы мотивации своего персонала. Сложность системы мотивации заключается в разных интересах и потребностях человека. Для одного работника стимулом и мотивацией будет служить денежная составляющая, для другого сугубо карьерный рост, поэтому тяжело найти альтернативный вариант для его применения. Руководитель должен четко изучить особенности мотивации рабочего персонала для наиболее эффективного его применения. Одним из немало важных факторов для достижения успеха является умение правильно применять способы мотивации.

Одним из распространенных методов мотивации был метод кнута и пряника. Считается одним из действующих методов на данный момент, каждый работник хочет получить так называемый «пряник», избежав применения «кнута». Вознаграждение и похвала очень значимая и неотъемлемая часть источника развития организации. Рост предприятия зависит от выполняемой качественной работы персонала, поэтому в интересах самого руководителя найти подход и замотивировать. На современном этапе организации находятся в тяжелых и довольно сжатых рамках конкуренции.

К мотивации можно отнести следующее, а именно:

1. Удовлетворение потребностей;
2. Целенаправленное поведение, например, работа в определенной организации;
3. Карьерный рост;
4. Высокая заработная плата, различного вида премии, вознаграждения, грамоты.

Существуют ряд теорий на тему мотивации. Американские психологи Абрахама Маслоу, Фредерика Герцберга и Дэвида Мак Клееланда считают, что потребности человека являются мотивом их поведения. Так же есть еще и теория мотивации Фредерика Герцберга которая базируется на влиянии материальных и нематериальных факторов на мотивацию человека.

Теория мотивации Дэвида Мак Клееланда, вывел практически такую же, как и Маслоу, но без иерархичности. Он считает, что потребности это приобретенные и изменяющиеся на протяжении всей жизни человека и выделяет три группы: стремление к успеху, стремление к власти, к признанию. Развитие экономических отношений меняет и потребности человека. Согласно данной теории человек, который стремится к власти, может это сделать при знании и умении должностей в организации.

Теория ожиданий В. Врума основывается на то, что человек надеется на удовлетворение своих потребностей и рассчитывает сколько ему усилий придется приложить к этому. Для достижения цели оперируют не только на потребности, но и поведения в целом. В теории ожидания главным является повышения качества работы персонала, если он будет знать, что руководство непременно отметит и заметит это. Похвала очень важна для мотивации.

Теория справедливости основана на сравнении и оценке равенства всех работников. Отсутствует ли деления людей по дискриминационному характеру, должности, возраста необходимо знать, что все работники равны, что у всех одни и те же условия труда.

Теория мотивации Л. Портера - Э. Лоулера базируется на сравнении между вознаграждениями человека и его конечным достигнутым результатом. Про-

исходит анализ действий его труда были ли они справедливо и в полноте оплачены.

Большой вклад внесли в развитии мотивации системы менеджмента отечественные ученые такие, как Л.С. Выготский, его ученики А.Н. Леонтьев и Б.Ф. Ломов. Они исследовали данную тему с психологической точки зрения применяя свой опыт и знания педагогики. Они утверждают, что в психике человека имеются низшие и высшие потребности которыми человек руководствуется. Данное положение свидетельствует о том, что удовлетворение потребностей одного уровня с помощью средств другого уровня невозможно.

Если опираться на процессуальные теории ожидания, то они устанавливают, что поведение персонала напрямую зависит от поведения руководителя, который мотивирует и поддерживает баланс в коллективе. Исходя из этих теорий, можно сделать вывод, что человек действует, исходя из своих личных потребностей, и у каждого они разные, и возможности человека тоже разные.

Заключение. Итак, сам процесс мотивирования — это влияние на человека путем применения к нему различных способов для его «пробуждения». Эффективность зависит в большей мере от составляющих мотивов. Данный процесс индивидуален для каждого, так как мотивы у всех людей разные. Для этого необходимо выстроить план действий, которые нужно будет соблюдать для достижения успеха. Нужно подобрать подход, знать интересы и возможности человека, для наиболее точного составления плана действий. Положительный результат возможен только в случае понимания того, что движет человеком, какие у него ценности и жизненные приоритеты, его тип характера. Немало важным фактором является что мотивировать нужно того, у кого действительно есть возможности на выполнение поставленной задачи.

Сегодня уже ни для кого не секрет, что для большинства граждан Российской Федерации был, есть и остаётся сегодня самым эффективным способом мотивации — способ мотивации, имеющий материальный характер. Необходимо поднимать заработную плату работников, чтобы у них был стимул для вы-

полнения поставленной перед ними задачи. В таком случае они будут продвигать на высокий уровень свою организацию и конкурировать с другими.

Существует система мотивации, которая помогает стимулированию организации. Методы стимулирования персонала зависят от того, насколько хорошо работает система управления на предприятии. Кроме того, необходимо выделять и иметь всегда ввиду такой процесс как «демотивация», то есть нарушение заранее обговоренных предложений, то есть это как бы своего рода обратный процесс мотивации. Он включает в себя следующие характерные черты, а именно: 1. Неиспользование возможностей персонала; 2. Игнорирование предложений и пути решения возникающих проблем со стороны коллектива; 3. Халатное отношение к заслугам персонала; 4. Отсутствие вознаграждения за проделанный труд; 5. Плохие условия труда и т.д.

Литература

1. Менеджмент: учебник для студентов вузов, обучающихся по экон. специальностям / Под ред. проф. М.М. Максимцова, проф. М.А. Комарова. – 3-е изд., перераб. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006.
2. Менеджмент: Учебник. – 3-е изд. – М.: Гардарики, 2001. – 432 с.
3. Организация делопроизводства и персональный менеджмент: учеб. пособие / И.Н. Васильева, Г.С. Желнинский. – 2-е изд. – М.: «Вузовский учебник», 2004.
4. Стратегический менеджмент: учебник / А.Г. Зайцев, М.И. Соколова. – М.: Юристъ Вл, 2002.
5. Веснин, В.Р. Основы менеджмента: учебник / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2016. – 34 с.
6. Глухов, В.В. Менеджмент: учебник. 3-е изд. / В.В. Глухов. – М.: СПб: Питер, 2017. 503 с.

7. Удалов Ф.Е., Алёхина О.Ф., Гапонова О.С. Основы менеджмента: Учебное пособие. – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2013.
8. Орлов А.И. Менеджмент. Учебник. – М.: Издательство «Изумруд», 2003. – 110 с.

References

1. Management: a textbook for university students enrolled in economics. / ed. prof. M.M. Maximtsov, prof. M.A. Komarov. - 3rd ed. - M.: UNITY-DANA, 2006.
2. Management: Textbook. – 3-rd ed. - M.: Gardariki, 2001. - 432 p.
3. Organization of clerical work and personal management: studies. manual / I.N. Vasilyeva, G.S. Zhelninsky. - 2nd ed. - M.: "University textbook", 2004.
4. Strategic management: textbook / A.G. Zaitsev, M.I. Sokolova. - M.: Yurist VI, 2002.
5. Vesnin, V.R. Fundamentals of Management: a textbook / V.R. Vesnin. - M.: Prospectus, 2016. - 34 p.
6. Glukhov, V.V. Management: a textbook. 3rd ed. / V.V. Glukhov. - M.: SPb: Peter, 2017. 503 p.
7. Udalov, F.E., Alyokhin, O.F., Gaponova, O.S. Fundamentals of Management: a textbook. - Nizhny Novgorod: Nizhny Novgorod State University, 2013.
8. Orlov A.I. Management. Textbook. - M.: Izumrud Publishing House, 2003. - 110 p.