

*Земленая В.А.,
студентка магистратуры 1 курс, институт «Экономики и
управления» Белгородский государственный национальный
исследовательский университет
Россия, г. Белгород*

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** В статье сделана попытка рассмотрения основных моментов мотивации и стимулирования персонала предприятия как фактора повышения эффективности работы не только отдельных сотрудников, но и предприятия в целом. С помощью мотивации можно выяснить и понять поведение человека вообще и его отношение к работе в особенности. Мотивирование является совокупной акцией различных активированных мотивов в конкретных ситуациях.*

***Ключевые слова:** персонал предприятия, мотивация персонала, потребность, мотив, стимул, достижение целей, эффективность организации, цели.*

***Annotation:** The article attempts to consider the main points of motivation and stimulation of the personnel of the enterprise as a factor of improving the efficiency of not only individual employees, but also the enterprise as a whole. By means of motivation it is possible to find out and understand behavior of the person in general and his relation to work in particular. Motivation is a cumulative action of various activated motives in specific situations.*

***Key words:** personnel of the enterprise, motivation of the personnel, need, motive, incentive, achievement of the purposes, efficiency of the organization, the purposes.*

Введение.

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что мотивация персонала в современном менеджменте – основное средство обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации кадрового потенциала организации. Основная цель процесса мотивации – получение максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов. Благодаря этому повышается общая результативность и прибыльность деятельности любой современной организации.

Несколько веков назад люди стремились увеличить показатели производительности и качества труда с помощью техники и технологий. Были разработаны проекты машин, оборудования, чтобы снизить нагрузку на человека, увеличить объемы производства, автоматизировать определенные механизмы.¹

Международная практика высокоразвитых стран, как и современная теория, свидетельствуют о необходимости рассмотрения персонала организации как наиболее ценного ресурса по сравнению с материальными и нематериальными ресурсами, что, соответственно, приводит к выводу о необходимости удовлетворения потребностей работников, и только на этой основе иметь намерения удовлетворить потребности организации.

Руководители большинства российских организаций применяют стратегию мотивации следующим образом: используя политику «кнута», вместо политики «пряника», пользуясь значительным превышением предложения над спросом рабочей силы на рынке труда, экономя на оплате труда, но, при этом, не учитывая главного условия - необходимости удовлетворения потребностей наемного персонала, обеспечивающих достойный уровень жизни, гарантированный каждому гражданину.

В сегодняшней ситуации к грамотным управленцам пришло осознание того, что разумнее максимально эффективно мотивировать своего сотрудника, в

¹ Ключков, А. Мотивация персонала на стратегию организации [Текст] // Управление персоналом. - 2014. - №4.

которого вложены немалые средства. Поэтому необходимо решать проблему разработки эффективной системы мотивации персонала, включающей организацию обучения, разработку эффективных систем оплаты труда и иные способы мотивации работника к высокопроизводительному труду.

Основная часть. Мотивация персонала является важнейшим фактором повышения эффективности функционирования организации.

Прежде всего, следует определиться в сущности мотивации. Мотивация является процессом побуждения работника к достижению определенных целей в деятельности организации.

Основой каждого мотива человека является потребность в чем-либо или в ком-либо. Они возникают и меняются на протяжении всей жизни, карьерного роста, смены деятельности - их можно характеризовать как импульсы. Соответственно, чтобы удовлетворить работника необходимо «поймать» его, проанализировать и при необходимости реализовать. Необходимости, разумеется, может не быть в силу множества причин: сотрудник не слишком ценен, большая текучесть кадров, несовершенство системы.

Побудительным импульсом для человека выступают определенного рода потребности.

Каждая такая потребность заставляет человека идти вперед, развиваться, находить все больше способов для ее реализации. Подобные побуждающие действия можно назвать мотивом.

Исследователи мотивации различным образом определяют понятия мотива и стимула. К примеру, автор О.С. Виханский определяет природу мотива – мотив исходит изнутри человека и имеет персональный характер; современный словарь иностранных слов определяет мотив как «побудительную причину, повод к какому-либо действию».

Мотивация (от лат. moveo - двигаю) является процессом побуждения себя и других людей к деятельности для достижения целей предприятия и индивидуальных целей.

Мотивация представляет собой важнейшую составляющую эффективной деятельности. Она определяет, насколько эффективно люди выполняют свою работу и добиваются поставленных целей, в том числе, например, и цели повышения заработной платы.

Под общим понятием мотивирование можно понимать определенную готовность индивидуума к достижению определенных целей. С помощью теории мотивации можно выяснить и понять поведение человека вообще и его отношение к работе в особенности.

Мотивы, активизированные посредством стимулов, влияют на человеческое поведение, посредством которого человек стремится достичь поставленной цели.

Исследователи мотивации различным образом характеризуют это понятие. По мнению М. Мескона, мотивация - это процесс побуждения себя и других работать во имя достижения личных и организационных целей.²

Другие исследователи характеризуют мотивацию:

- как процесс осознанного выбора человеком определенного типа поведения, вследствие комплексного воздействия внешних и внутренних факторов;

- как внутренний процесс социального выбора работником определенной линии поведения, которое определяется комплексом воздействия внешних (стимулов) и внутренних (мотивов) факторов.

Теории мотивации уделяли большое внимание такие известные исследователи проблем организационного поведения и управления, внесшие большой вклад в обоснование методов исследования социального поведения, как Р. Ликерт, Д. Мак-Грегор, А. Маслоу, Ф. Герцберг, К. Альдерфер и другие.

В частности, А. Маслоу пытался нащупать иерархическую структуру поведенческих мотивов как по отдельному индивидууму, так и по группе в целом:

² Социология и психология управления [Текст] / Под ред. Елифанцева С.Н. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2011. – 203 с.

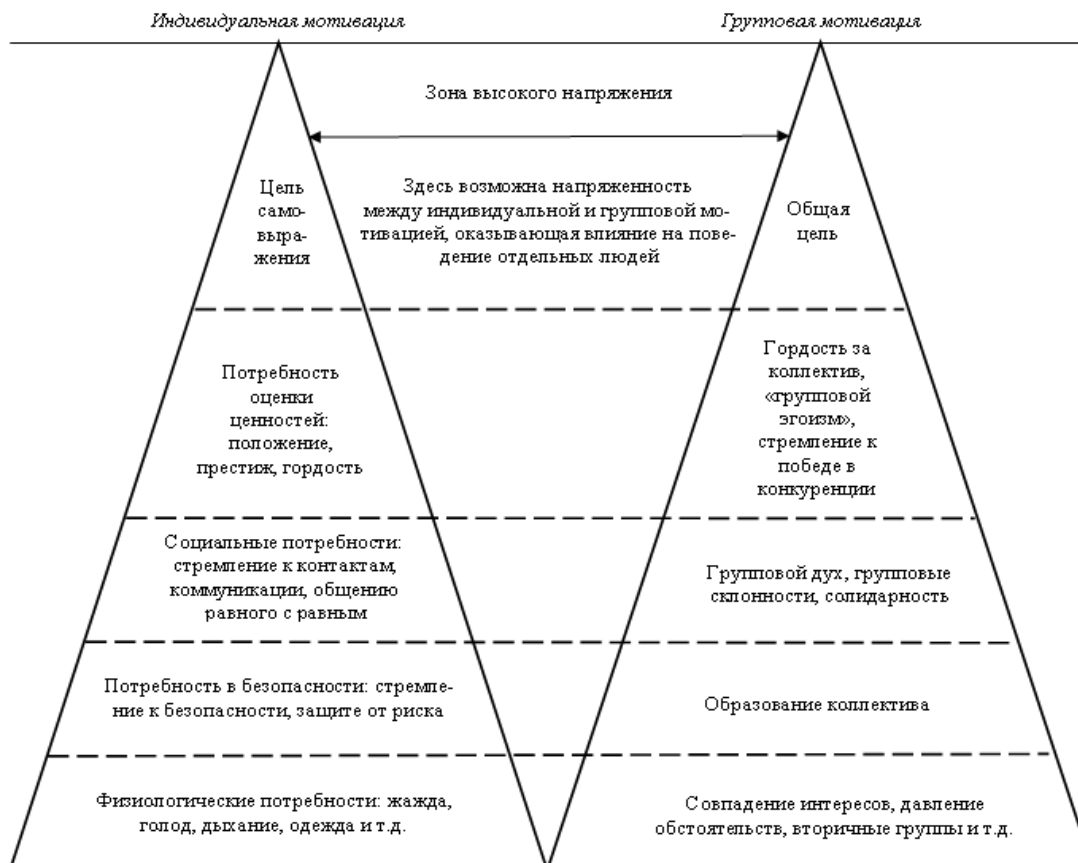


Рисунок 1. Модель мотивации по Маслоу

Сущностью мотивационных процессов является изучение взаимосвязи между двумя основными составляющими экономики: производства и потребления. Можно определить, что же побуждает работника к труду, только лишь рассмотрев взаимосвязи: между потребностью - мотивом - интересом - стимулом.

Поскольку мотивация связана с самим процессом стимулирования деятельности работников, которое является, по сути, воздействием, организация должна обеспечить работнику мотив.

Путь к эффективному управлению человеком лежит через понимание его мотивации. Зная, что побуждает человека к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, можно разработать эффективную систему форм и методов управления человеком.

Мотивация, рассматриваемая как процесс, теоретически может быть представлена в виде шести последовательных стадий:

1. Возникновение потребностей (ощущение человеком нехватки чего-либо);
2. Поиск путей устранения потребностей (удовлетворение потребности, подавление потребности и так далее);
3. Определение направления действия (определение действий, необходимых для устранения потребности);
4. Осуществление действия (затрата усилий для устранения потребности);
5. Получение вознаграждения (то, что может использоваться для устранения потребности: *внешнее вознаграждение* – то, что организация предоставляет работнику, *внутреннее вознаграждение* – удовлетворение, которое приносит работа);
6. Устранение потребностей.³

Система мотивации персонала в компании – это комплекс мероприятий, стимулирующих персонал не только к работе, за которую платят деньги, но, прежде всего к особой старательности и активному желанию работать именно в этой организации, к получению высоких и высочайших результатов в своей деятельности, к лояльности по отношению к руководству.⁴

В основе современных теоретических подходов к мотивации заложены представления, которые были созданы психологической наукой, изучающей закономерности и механизмы целенаправленного поведения человека. С данных позиций мотивация выступает как движущая сила человеческого поведения, в основе которой лежит взаимосвязь потребностей, мотивов и целей людей.

Менеджмент, или иными словами управление предприятием – процесс планирования, организации, мотивации и контроля, который важен, чтобы сформулировать и добиться цели организации с помощью воздействия на других

³ Балашов А.П. Основы менеджмента: Учебное пособие.-М.:Вузовский учебник, ИНФРА-М, 2012.-288с.

⁴ Щеглов, Е.В. Стимулирование труда – основной инструмент управления трудовым коллективом [Текст] / Е.В. Щеглов // Вестник кадровой политики, аграрного образования и инноваций. – 2016. – № 4. – С. 22-24.

⁵ Суслова, И.М. Мотивация как фактор совершенствования управления персоналом [Текст] / И.М. Суслова // Научные и технические библиотеки. – 2016. – № 12. – С. 5-12.

людей. Мотивация – одна из главных функций деятельности любого менеджера, и именно с помощью ее оказывается воздействие на работников предприятия.

Мотивация персонала является важнейшим фактором повышения эффективности функционирования организации.⁵

Мотивация персонала может быть материальной и не материальной. В настоящее время ключевым мотивационным фактором является стремление иметь гарантированное материальное вознаграждение. Однако у работников преобладает лишь желание гарантированного заработка, при этом интенсивность и качество труда мало учитываются. Вместе с тем в настоящее время на рынке труда появляются работники с высоким уровнем профессионализма и новым трудовым экономическим мышлением.

Общеизвестной является закономерность, что потребности мотивируют человека к трудовой активности. Благодаря такой мотивации персонал способствует эффективной деятельности предприятия. Существенным фактором ценности работника является его отношение к труду и, соответственно, результаты труда работника напрямую зависят от данного фактора. Успех управления персоналом организации невозможен без осознания сущности мотивации труда и применения мотивационных технологий. Высокая заработная плата является необходимым, но недостаточным условием привлечения и удержания специалиста в организации. Мотивация сотрудников предприятия к труду тесным образом связана с развитием организационного и социально-психологического климата, способствующего преобразованию пассивной и безынициативной категории персонала в активно-личностную.

Люди являются главным ресурсом предприятия. Эта аксиома современного бизнеса. Работник, не заинтересованный в собственном личном развитии, собственном материальном благополучии, не будет должным образом эффективно работать в компании. Отсюда выражается и результативность компании в целом. Отсутствие мотивации у работников приводит к тому, что они

⁶ Травин В.В. Основы кадрового менеджмента. [Текст] – М.: Высшая школа, 2014. – 362 с.

работают не заинтересованно, а лишь бы как-то выполнить на них возложенные обязанности.

Заключение.

Мотивация персонала является важнейшим фактором повышения эффективности функционирования организации. Управление через мотивацию должно быть ориентировано на обеспечение таких условий, которые бы раскрыли потенциальные возможности работника более полно. Человеческий капитал является важным источником конкурентного преимущества, и именно люди являются главным ресурсом компании. И без должным образом разработанной системы мотивации персонала нельзя построить полноценную эффективную команду, которая определяет эффективность компании.

ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ИСТОЧНИКИ

1. Балашов А.П. Основы менеджмента: Учебное пособие.-М.: Вузовский учебник, ИНФРА-М, 2012.-288с.
2. Как управлять персоналом в условиях рынка [Текст] // Человек и труд. - 2015. - №12.
3. Ключков, А. Мотивация персонала на стратегию организации [Текст] / А. Ключков // Управление персоналом. - 2014. - №4.
4. Пугачев, В.П. Мотивация трудовой деятельности [Текст] / В.П. Пугачев. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 394 с.
5. Социология и психология управления [Текст] / Под ред. Епифанцева С.Н. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2011. – 203 с.
6. Сулова, И.М. Мотивация как фактор совершенствования управления персоналом [Текст] / И.М. Сулова // Научные и технические библиотеки. – 2016. – № 12. – С. 5-12.
7. Травин В.В. Основы кадрового менеджмента. [Текст] – М.: Высшая школа, 2014. – 362 с.

8. Щеглов, Е.В. Стимулирование труда – основной инструмент управления трудовым коллективом [Текст] / Е.В. Щеглов // Вестник кадровой политики, аграрного образования и инноваций. – 2016. – № 4. – С. 22-24.