

Старчикова Е.А.

Студент магистратуры

Тулубаева Д.А.

Студент магистратуры

Научный руководитель: Горностаева Ж.В. к.э.н.

Донской государственный технический университет

СУЩНОСТЬ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация: В статье рассмотрена роль мотивации в системе управления персоналом. Проанализировано влияние мотивации на производственные процессы. Приведена схема потребностей персонала.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, персонал, потребности персонала, мотивация, управление персоналом, предприятие.

Starchikova E.A.

Graduate student

Tulubaeva D.A.

Graduate student

Scientific adviser: Gornostaeva Zh.V., Ph.D.

Don State Technical University

THE ESSENCE OF MOTIVATION AND STIMULATION IN THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM

Abstract: The article discusses the role of motivation in the personnel management system. The influence of motivation on production processes is analyzed. The diagram of personnel needs is given.

Key words: labor resources, personnel, personnel needs, motivation, personnel management, enterprise.

Мотивация - одно из основных направлений в науке управления организацией. В научной литературе имеются разнообразные определения мотивации.

Мотивация – стимулирование к работе, процесс, побуждающий себя и других людей к работе, влияние на действие человека с целью достижения индивидуальных, коллективных и социальных целей [1].

Мотивация – это комплекс внешних и внутренних движущих сил, побуждающих человека воплотить в жизнь работу, нацеленную на достижение поставленных целей, которые могут быть достигнуты при помощи конкретных усилий, стараний, добросовестности и целеустремленности.

Существует множество определений к понятию «мотивация». Определенного и общепризнанного понятия мотивации не существует. Каждый автор дает определение мотивации по своему собственному мнению, опираясь на свою точку зрения и опыт.

Мотивировать поведение человека означает обладать способностью осознавать и принимать внутренние потребности сотрудника, предприятия и вдохновлять людей к ответственному самостоятельному выбору действий по удовлетворению потребностей и достижению собственных и общих целей. Мотивация персонала предполагает также осознание основных целей компании.

В содержательном отношении мотивация понимается как психический парадокс, как биопсихическая реакция человека на внешнее влияние и внутренние запросы, опосредованная отличительными чертами среды и личности, и приводящая к конкретному итогу.

Соответственно, мотивация представляет собой осмысленный (интуитивный, надсознательный) процесс выбора человеком, обществом

подобного поведения, обусловленного действием удовлетворять потребности. Процесс мотивации основывается на действии сознания и психики и включает в себя оценку условий, целеполагание, разработку выводов, корректировку результатов.

Рассмотрев и проанализировав определения различных авторов к понятию «мотивация», нами предпринята попытка компилировать полученные знания, при помощи которых сформулировано следующее определение мотивации.

Мотивация – это совокупность различных процессов, побуждающих персонал предприятия, имеющий определенные потребности различного уровня, раскрыть умственные, физические, творческие и другие способности, способствующие улучшению эффективности деятельности каждого сотрудника в отдельности и компании в целом.

Мотивация считается обязательной составляющей при управлении коммерческой организацией, муниципальным учреждением, социальной организацией, а также любой неформальной организацией.

Успешность управления предприятием находится в зависимости от того, насколько эффективна мотивация сотрудников. В рамках управления предприятием должна присутствовать безупречная система планирования, рациональная система контроля, равновесная система координации действий, современная организационная структура управления.

Одной из ключевых задач для коммерческих предприятий различных форм собственности является применение методик управления трудом, активизирующих трудовые ресурсы. Главным этиологическим условием результативности работы людей считается их мотивация.

Целью управления предприятием является не только целенаправленное достижение успеха, но и поддержание необходимого уровня мотивации сотрудников с целью достижения запланированных результатов.

Поведение человека, как правило, обуславливается не одним фактором, а их суммой. Факторы между собой взаимосвязаны. Мотивационные стимулы являются основой действий. Мотивационные стимулы характеризуются конкретной устойчивостью, однако в то же время они способны меняться, в том числе преднамеренно, в зависимости от воспитания человека, образования и иных условий. Исследование мотивационных стимулов является одной из значимых задач предприятия.

Рационально организованная система мотивации работников может привести к успешной реализации бизнес-процессов и результатам. На рисунке 1 представлены положительные результаты от применения мотивационных инструментов.



Рисунок 1 – Схема положительных процессов на предприятии благодаря мотивации

Действия человека в трудовом процессе обуславливается взаимодействием различных внешних и внутренних побудительных сил, из числа которых необходимо, в первую очередь, отметить стимулы и

мотивы. Стимул следует понимать, как внешний фактор, побуждающий людей к деятельности, а мотив представляет собой внутреннюю побудительную силу. В случае если стимул известен, то существует возможность его планировать или аннулировать. Если мотив не известен, то контролировать результаты становится сложно.

Стимулы и мотивы находятся в тесной взаимосвязи. Стимулирование сотрудников можно назвать процессом, при котором оказывается воздействие на деятельность (поведение личности), которое способствует удовлетворению потребностей, достижению целей, стремлений. В основе стимулирования сотрудников лежат внешние и внутренние обстоятельства, которые воспринимаются личностью исходя из его психологических характеристик.

В процессе стимулирования формируется ряд обстоятельств, которые способны с течением времени изменяться и менять обстановку в трудовом коллективе. В связи с чем у сотрудников может формироваться желание работать либо наоборот - может исчезнуть. Именно с целью поддержания необходимого уровня работоспособности сотрудников следует изучать мотивы личности, способствующие развитию.

При осуществлении эффективных мероприятий по стимулированию сотрудников предприятия следует учитывать три функции: экономическую, социальную и психологическую. Данные функции оказывают непосредственное влияние на объект управления.

Применение мотивационных инструментов трудовых ресурсов прослеживается на различных этапах реализации основной деятельности коммерческого предприятия. Представим семь этапов основной деятельности предприятия:

- 1 этап – постановка миссии, целей и задач руководства;
- 2 этап – анализ финансово-экономических возможностей предприятия;

3 этап – разработка тактических и стратегических действий, составление плана;

4 этап – распределение обязанностей и принятие управленческих решений;

5 этап – реализация основных профессиональных функций (производство, логистическая деятельность, коммерческая работа, сбытовая, рекламная и другие деятельности);

6 этап – аналитическая работа полученных результатов;

7 этап – внесение коррективов в деятельность компании.

На каждом из выше представленных этапов ключевым элементом, влияющим на успех реализации управленческих решений, являются трудовые ресурсы предприятия. Поэтому необходимо своевременно учитывать роль трудовых ресурсов и проводить корректирующие действия в совокупности с мотивационной программой работников, которая относится сегодня к основным инструментам, позволяющим наиболее полно использовать кадровые ресурсы, повысить эффективность использования кадрового потенциала [2].

Наличие потребности у индивида не способно его подтолкнуть к действиям. Человек переходит к активным действиям в случае столкновения потребностей и источников их удовлетворения. Именно наличие источника удовлетворения потребностей позволяет регулировать и контролировать действия людей.

При работе предприятия мотивационные стимулы дают возможность регулировать: карьерный рост, материальное поощрение, возможность учиться, развивать командный дух, получать похвалу, принимать участие в делах организации.

Данные потребности представлены в рисунке 2.



Рисунок 2 – Схема потребностей персонала

Так же имеют свое место такие потребности как признание заслуг, возможность работать дома, доверие руководства, товарищеские взаимоотношения в коллективе.

Использованные источники:

1. Арсеньев, Ю.Н. Управление персоналом: Технологии / Ю.Н. Арсеньев, С.И. Шелобаев, Т.Ю. Давыдова. – Москва : Юнити, 2015. – 192 с.
2. Федоркова А.В. Оценка персонала компании: критерии и методы // Форум молодых ученых. 2018. № 3-1 (19). С. 156-159.
3. Федоркова А.В. Современные методы оценки персонала в системе управления предприятием // В сборнике: Менеджмент предпринимательской деятельности Материалы XVI международной

научно-практической конференции преподавателей, докторантов, аспирантов и студентов. 2018. С. 393-396.