

ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ КАК ОСНОВА ЭФФЕКТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Троценко Наталия Александровна, магистрант 1 курса ФГБОУ ВО
«Пермского аграрно-технологического университета им. Ак. Д.Н.
Прянишникова», г. Пермь, Российская Федерация

Загоруйко Игорь Юрьевич, доктор экономических наук, профессор кафедры
менеджмента ФГБОУ ВО «Пермского аграрно-технологического университета
им. Ак. Д.Н. Прянишникова», г. Пермь, Российская Федерация

Аннотация: В рыночных условиях требуется новый механизм стратегического управления, основанный на предвидении и исследовании, учитывающий и усиливающий мотивацию деятельности людей. Игнорирование отдельных элементов мотивационного механизма может привести к неэффективности экономического механизма. Понимание принципов и основ мотивации ложится в основу стимулирования труда и как следствие позволяет сформировать систему оплаты труда на предприятии, работающей на достижение результатов в долгосрочной перспективе. Мотивация - это сложный механизм, субъектами которого выступают индивидуумы с различными потребностями и целями. Эта особенность требует взвешенного подхода к построению и реализации мотивационной системы. При этом разработка системы мотивации должна начинаться с изучения основ мотивации, усвоения закономерностей формирования и развития мотивационного механизма.

Ключевые слова: Система мотивация; стимулы; потребности; организация оплаты труда.

Motivation system organization as the basis of effective management

Trotsenko Natalia Aleksandrovna, first-year undergraduate of Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education «Perm State Agro-Technological University named after Academician D.N. Pryanishnikov», Perm, Russian Federation

Zagoruyko Igor Yuryevich, Doctor of Economics, Candidate of Law, Professor, Department of Management Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education «Perm State Agro-Technological University named after Academician D.N. Pryanishnikov», Perm, Russian Federation

Annotation: In market conditions, a new strategic management mechanism is required, based on foresight and research, taking into account and enhancing the motivation of people's activities. Ignoring the individual elements of the motivational mechanism can lead to inefficiencies in the economic mechanism. An understanding of the principles and foundations of motivation forms the basis of labor incentives and, as a result, allows the formation of a wage system in an enterprise that works to achieve results in the long term. Motivation is a complex mechanism, the subjects of which are individuals with different needs and goals. This feature requires a balanced approach to the construction and implementation of the motivational system. Moreover, the development of a motivation system should begin with a study of the basics of motivation, the assimilation of the laws of formation and development of the motivational mechanism.

Key words: motivation system; incentives; needs; organization of remuneration.

Тема мотивации труда в условиях рыночной экономики имеет высокую актуальность как для работодателей, являясь инструментом достижения целей деятельности предприятия, так и для сотрудников предприятия, являясь

инструментом удовлетворения личных потребностей. Изучение теоретических и правовых основ мотивации является базой для разработки эффективной системы взаимодействия в процессе трудовой деятельности, позволяющей достичь реализации интересов каждой из ее сторон. Мотивационная модель рыночного типа должна обеспечивать решение задач по побуждению экономической активности работников, стимулированию добросовестного, производительного труда, формированию как личной, так и коллективной заинтересованности в развитии, укреплении и расширении производства.

Эффективное управление невозможно без понимания мотивов и потребностей человека и правильного использования стимулов к труду. Только понимание факторов, движущих человеком, побуждающих его к работе, мотивов лежащих в основе его действий, лежит в основе создания эффективной системы форм и методов управления трудовыми процессами.

Существует большое количество концепций мотивации, из которых и складывается понятие мотивации, и которые в той или иной степени свойственны каждому человеку. С одной стороны мотивацию можно рассматривать побуждение к активной деятельности личностей, коллективов, групп, связанное со стремлением удовлетворить определенные потребности. В другой точки зрения мотивация – это процесс стимулирования самого себя и других на деятельность, направленную на достижение индивидуальных и общих целей организации. [2]

Наиболее комплексное и сбалансированное определение мотивации раскрывается при рассмотрении мотивации как процесса создания системы условий или мотивов, оказывающих воздействие на поведение человека, регулирующих интенсивность его труда, побуждающих проявлять добросовестность, настойчивость, старательность при достижении целей.

Однако, все определения мотивации, так или иначе, сходны в одном: под мотивацией понимаются активные движущие силы, определяющие поведение живых существ.

Мотивация — это длительный процесс, состоящий из этапов возникновения потребности (изучение работодателей потребностей своего персонала), разработки стратегии удовлетворения потребностей, в том числе качественных показателей планируемых результатов, реализации действий согласно выбранной стратегии (достижение качественных показателей мотивируемым) и удовлетворение потребностей через реализацию вознаграждения мотивирующим.

При разработке системы мотивации на предприятии необходимо в первую очередь сосредоточиться на факторах, побуждающих к действию и усиливающих их. К таким факторам можно отнести мотивы, стимулы и потребности.

Под мотивами понимаются определенные действия, активизирующие внутренние и внешние движущие силы человека. Мотив определяет, что и как надо делать для удовлетворения потребностей. Человек может воздействовать на них, усиливая и приглушая их действие, поскольку мотивы поддаются осознанию.

Потребность — это нужда в чем-то, объективно необходимом для поддержания жизнедеятельности и развития организма, личности и социальной группы. В зависимости от объекта потребности делятся на материальные, духовные и социальные.

Материальные потребности — это потребности в воде, воздухе, пище, продолжении рода, одежде, жилище, транспорте и так далее, необходимые для поддержания организма в нормальном жизнедеятельном состоянии.

Потребность в самовыражении человека через творчество складывается в духовные потребности. Потребности отдельного развивающегося человека имеют тенденцию к развитию и росту или напротив к снижению, когда человек деградирует.

Социальные потребности выражаются в привязанности, принадлежности к обществу, социуму, в потребности в общении, необходимости проявления

заботы о других, участии в современной трудовой деятельности, реализуемые в обществе. [1]

При включении потребностей в систему мотивации следует учитывать, что для человека приоритетны потребности более низких уровней и их удовлетворение оказывает мотивирующее воздействие на человека. По мере удовлетворения этих потребностей стимулирующим фактором становятся потребности более высокого уровня.

Таким образом, построенная система мотивации не может быть статичной, а должна постоянно находиться в динамике и развитии.

В удовлетворении потребностей большое значение имеют стимулы. Под стимулом следует понимать причины поведения человека, внутреннее побуждение его к действию. При разработке системы мотивации среди всей совокупности стимулов следует выбрать подходящую форму: принуждение, материальное поощрение, моральное поощрение или самоутверждение.

Сущность мотивации – это, по сути, выявление и выбор мотивов, побуждающих человека к осуществлению определенной деятельности, к соответствующей активности и осуществление воздействия на них через их реализацию.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод о том, что мотивация — сложный процесс, требующий индивидуального подхода к каждому отдельному сотруднику, человеку.

В условиях работы конкретной организации, предприятия система мотивации персонала находит свое отражение в системе организации и оплаты (стимулирования) труда.

Нормативная база трудовой деятельности является основой системы мотивов и стимулов труда. Факт вступления работника в трудовые отношения с работодателем предполагает выполнение первым на заранее оговоренных условиях, в том числе размера вознаграждения, определенного круга обязанностей. Для стимулирования в этой ситуации ещё нет места. В данном случае имеет место быть сфера контролируемой деятельности, где работают

мотивы избегания, связанные со страхом наказания за невыполнение заранее оговорённых и согласованных требований. Таким наказанием, связанным с потерей материальных благ, может выступать выплата обусловленного вознаграждения не в полном объеме, либо разрыв трудовых отношений. [3]

Нормативная база трудовой деятельности является базой для уверенности работника в завтрашнем дне. Каждый работник должен знать требования, предъявляемые к нему в процессе трудовой деятельности, размер и характер вознаграждения, которое он получит при их соблюдении, а также размер и характер санкций, которые могут последовать в случае их нарушения. Трудовая дисциплина всегда строится на элементах принуждения, определяя варианты трудового поведения и ограничивая свободу их выбора. Однако грань между контролируемым и мотивируемым поведением условна, т. к. работник с сильной мотивацией труда обладает самодисциплиной, привычкой добросовестно выполнять требования и относиться к ним как к собственным нормам поведения.

Стимулирование труда эффективно только в том случае, когда органы управления умеют добиваться и поддерживать тот уровень работы, за который платят. Целью стимулирования является не побуждение человека к выполнению его трудовых обязанностей, а побуждение его к повышению качества выполняемых им трудовых функций.

Вся совокупность нормативно-правовых актов регулирующих вопрос мотивации труда условно делится на государственные нормативно-правовые акты и нормативно-правовые акты локального характера.

Государственные нормативно-правовые акты призваны установить общие правила и гарантируют права и свободы наемным работникам.

К нормативно-правовому акту наивысшего уровня относится Конституция РФ. Так в соответствии со статьей 34 Конституции РФ каждый человек имеет право на свободное использование своих способностей и имущества для любой деятельности, не запрещенной законом. Статья 37 гарантирует свободу труда, право распоряжаться трудовыми навыками,

выбирать род деятельности и профессию. Основным документам, которым следует руководствоваться в вопросах оплаты труда на практике, является Трудовой кодекс РФ.

Локальные нормативно-правовые акты определяют порядок оплаты и стимулирования труда на конкретном предприятии в отношении конкретного перечня сотрудников.

К данному уровню относятся документы конкретной организации, среди которых выделяют следующие виды:

- локальные нормативные акты;
- коллективные договоры или соглашения;
- трудовые договоры.

Согласно статьи 8 ТК РФ работодатель имеет право принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы и права в пределах своей компетенции, в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами федерального уровня. В случае принятия локального нормативного акта требуется согласование принимаемых норм профсоюзным органом.

Также на уровне конкретного предприятия могут быть использованы положения, приказы, распоряжения, инструкции, правила касающиеся вопросов регулирования финансовых отношений между работниками и работодателями, но при условии, что они не противоречат документам более высокого уровня.

Использование мотивации как инструмента административного менеджмента требует оценки и учета широкого круга факторов и условий ее применения. Только понимание принципов и основ мотивации обеспечит достижение основной цели мотивации как инструмента административного менеджмента - создание требуемой модели поведения сотрудников, обеспечивающей наиболее качественное и эффективное достижение поставленных целей деятельности предприятия.

Список литературы / References

1. Добролюбов Е.А. Система материального и нематериального стимулирования (мотивации) персонала // Банковские технологии, 2015.-№3. - С. 41-44.
2. Соломанидина, Т.О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник и практикум. 3–е изд., пер. и доп. / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 323 с.
3. Управление персоналом// Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. - М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2015.- 423 с.
4. Уткин Э.А. Мотивационный менеджмент.- М.: Центр, 2016. -247 с.