

УДК: 331.101.3
МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Д.В. Тютрина¹, Е.О. Яушева², В.Б. Нечаев³

Иркутский государственный технический университет,
664074, Россия, г. Иркутск, ул. Лермонтова, 83.

Рассмотрена цель мотивации, ее этапы по реализации, в каких видах может выступать мотивация как отдельная система управления. Рассмотрено, чем обусловлена актуальность мотивации в современных условиях.

Ил. 2. Библиогр. 5 назв.

Ключевые слова: потребность; побуждение; мотив; стимул; фактор мотивации; вознаграждение; удовлетворенность; мотивирование; стимулирование.

PERSONNEL MOTIVATION IN ENTERPRISE

D. Tyutrina, E. Yausheva, V. Nechayev

Irkutsk State Technical University,
83 Lermontov Str., Irkutsk, Russia, 664074

The paper discusses the purpose of motivation, the stages for its realization, what kinds of motivation can act as a separate management system. It considers the reasons for the urgency in today's world.

2 figures. 5 sources.

Keywords: need; motivation; motive; incentive; motivator; remuneration; satisfaction; justification; stimulation.

Мотивация, этот термин в организационном контексте – процесс, посредством которого менеджеры побуждают других к работе для достижения целей организации, тем самым удовлетворяя их личные желания и потребности. Даже если создается впечатление, что сотрудники работают вместе только для достижения общих целей организации, то они все равно будут вести себя так, потому что они уверены, что это является лучшим способом для достижения своих целей. Сотрудники, занятые тяжелым физическим трудом, соглашаются работать дополнительные часы, выдерживая большое напряжение, а все потому, что они уверены, что эти негативные аспекты их работы являются приемлемыми, учитывая награду, которую они получают для себя и для тех, кто занимает важное место в их жизни.

Основная цель мотивации – сложные условия формирования, которые побуждают человека предпринимать действия, направленные на достижение цели с максимальным эффектом. Понимание возможностей мотивации сотрудников претерпели значительные изменения в практике управления. В течение долгого времени считалось, что естественным и достаточным стимулом является поощрение сотрудников при помощи финансового вознаграждения. На самом деле, эта система стимулов жива и по сей день, но теперь все это служит как какой-то агрегат, например, для более высокой производительности и, следовательно, более высокой оплаты труда за эту работу.

Мотивация как система управления выступает и реализуется через систему стимулов, т. е. любые действия подчиненного должны нести положительный или отрицательный характер с точки зрения своих потребностей или достижения своих целей. Руководитель может позволить создать мотивационную структуру, с помощью которой он будет осуществлять образование и воспитание коллектива в правильном направлении.

Построение эффективной системы мотивации в компании должна быть основана на сочетании материальных и нематериальных стимулов. Реакция на конкретные стимулы неодинакова у различных людей. Таким образом, сами стимулы не имеют абсолютного значения или смысла, если люди не реагируют на них. Например, в условиях развала денежной системы, когда практически ничего невозможно купить за деньги, заработная плата и банкноты в целом теряют свою роль стимулов и могут быть очень ограниченными в управлении людьми. Таким образом, выбор системы мотивации для каждой компании разный, с учетом потребностей работников и возможностей организации.

¹ Тютрина Дарья Викторовна, студентка, e-mail: dasha-tutrina@mail.ru

Tyutrina Daria, a student, e-mail: dasha-tutrina@mail.ru

² Яушева Евгения Олеговна, студентка, e-mail: zhenya_yausheva95600@mail.ru

Yausheva Evgeniya, a student, e-mail: zhenya_yausheva95600@mail.ru

³ Нечаев Владимир Борисович, кандидат экономических наук, e-mail: 1976nvb@mail.ru

Nechayev Vladimir, Candidate of Economics, e-mail: 1976nvb@mail.ru

Потребность в новых научных подходах и методах мотивации персонала для высокой производительности, для инноваций на рабочем месте не вызывает сомнений.

На основе современных представлений с использованием передового отечественного и зарубежного опыта в развитии, а также инновационные решения должны на практике заинтересовывать не только работника, но и совпадать с личными, коллективными и общественными интересами.

Мотивация определяется как один из важнейших элементов управления, наряду с планированием, организацией, контролем и анализом; как органическая часть процесса управления, посредством которого человеческая энергия преобразуется в определенное поведение. Ожидаемым результатом последнего являются эффективные совместные действия, реализующие планы организации.

Термин мотивация, в силу множественности существующих определений, приобретает достаточно размытое значение. Для раскрытия сущности и содержания понятия мотивации, ключевыми являются понятия: «потребность», «побуждение», «мотив», «стимул», «фактор мотивации», «вознаграждение», «удовлетворенность», «мотивирование», «стимулирование».

Набором мотивов, которые регулируют поведение индивида, обычно называют структуру мотивации или мотивационной структуры.

Структура человеческой мотивации имеет определенную стабильность, но способна изменяться под влиянием как внешних, так и внутренних факторов в процессе изменения личности человека в результате роста, получая обучение, образование и опыт.

Таким образом, мотивация может быть определена как процесс, который происходит в сознании человека. Этапы мотивации представлены в следующей схеме (рис. 1).

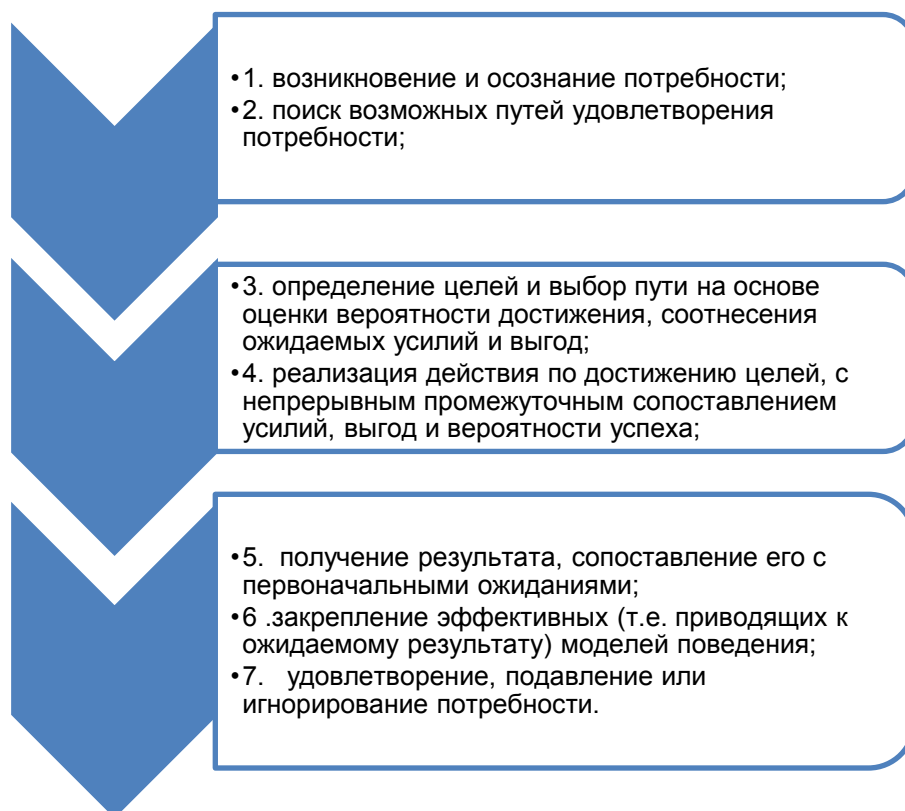


Рис. 1. Этапы мотивации

По убеждению Ли Якокка, успешно руководившего продолжительное время корпорацией «Фрод», а впоследствии - корпорацией «Крайслер», прогресс предприятия обусловлен, прежде всего, мотивацией людей.

Сотрудники должны поощряться в промежуточных достижениях, не дожидаясь завершения всей работы, достижение больших успехов относительно редки. Таким образом, желательно, усиливать положительную мотивацию через не слишком большие интервалы времени. Но для этого общая задача должна быть разделена в несколько этапов и планироваться таким образом, что каждый из сотрудников мог бы дать адекватную оценку и получить должное вознаграждение, соответствующего фактическому объему проделанной работы.

Важно, чтобы каждый сотрудник чувствовал себя уверенно, в соответствии с требованиями внутреннего необходимого самоутверждения. Успех влечет за собой успех.

Как правило, крупные награды, которые редко кому достаются, вызывают зависть, а небольшие и частые - удовлетворение. Без уважительной причины не должны регулярно выделять какого-либо сотрудника, в других случаях это не должно быть сделано ради сохранения коллектива.

Участие в успехе. Таким образом, мы можем сформулировать основную идею, лежащую в основе наиболее современных методов стимулирования работников. По мнению психологов, большинству людей мало растущего дохода. Человек хочет принимать активное участие в управлении компанией, хочет почувствовать себя совладельцем, хочет, чтобы прислушивались к его мнению, и чтобы он пользовался уважением окружающих. Это достигается в некоторой степени только в связи с тем, что работникам перечисляется процент от выручки.

В некоторой степени, созданы технические и организационные средства, физиологические и психологические элементы условий труда. Это удовлетворяет работников в потребности иметь хорошее состояние рабочего места, идентифицирует рабочую задачу, повышает уровень получаемого удовольствия от работы и, значит, более качественное выполнение задания.

До работников доводятся необходимые сведения о делах предприятия. Это происходит посредством проведения «оперативок» и собраний. Данные мероприятия проводятся для того, чтобы повысить информированность работников о делах предприятия, увеличить интерес к информации, выходящей за пределы рабочего места, направить мышление и деятельность работников с позиций интересов предприятия.

При планировании проведения новых мероприятий в будущем, а также при планировании совместного досуга данные вопросы обсуждаются коллективно всеми сотрудниками организации на общих собраниях.

Для устранения физического и морального дискомфорта работников целесообразно ежемесячно инвестировать небольшие суммы денег в обеспечение возможностей отдыха. Например, одна из последних новинок — это оборудование в компаниях специальных комнат для отдыха сотрудников. Западные фирмы начали понимать: если не давать людям отдыхать, то они не смогут и продуктивно работать. Если позволить сотруднику почувствовать себя как дома, то, скорее всего он и за работу возьмется прилежней.

Часть социальной политики организации являются общефирменные события - праздники, такие как выпуск новой модели продукции, дней предприятия, экскурсии, бесплатные обеды, вечеринки. Преимуществом таких мероприятий является обеспечение хороших работников для отдыха, устранение накопленной усталости. Также полезно для компании и приятного отдыха для работников, это в различные корпоративные мероприятия, а также и другие мероприятия, возможно сплочение сотрудников организации, развитие командного духа, формирование позитивной корпоративной культуры. Исследования показывают, что место проведения корпоратива не играет большую роль, успех во многом будет зависеть от программы праздника, от способности организовать и провести, от созданной атмосферы.

Планирование новых видов деятельности в будущем, а также планирование досуга эти вопросы обсуждаются коллективно всеми сотрудниками на общих собраниях.

Большинство предприятий, имеет свой собственный учебный центр, который возглавляет главный координатор образовательных программ.

Важность подготовки и переподготовки сотрудников компании широко признана во всем мире бизнеса. Любая форма обучения, переподготовки и повышения квалификации должны в основном нести мотивирующие факторы и только в этом случае это будет эффективным.

Обусловленность актуальности мотивации в современных условиях представлена на рис. 2.

Новым феноменом нашего времени является развитие мотивационного управления, которое является профессиональным управлением, производством, творческой и инициативной деятельностью работников. Мотивация это процесс стимулирования себя и других к деятельности для достижения личных целей и задач предприятия, для повышения действий работодателя, повышения мотивации работников. Предметом мотивации является деятельность людей. Для совершенствования мотивации необходимо всестороннее изучение персонала, мотивов его поведения, потребностей, степени удовлетворенности. Основными методами мотивации являются материальные и нематериальные стимулы, которые должны быть грамотно скомбинированы.

Стимуляция - это способ вознаграждения сотрудников за работу. Совершенствование и усиление роли мотивации в настоящее время связано с новыми требованиями системы управления качеству работы персонала предприятия: компетентность, вовлеченность и информированность. Мотивация является инструментом для достижения целей компании (работодателя). Наибольшая эффективность мотивации достигается при соотношении целей предприятия и потребностей работника, которые он удовлетворяет посредством трудовой деятельности.



Рис. 2. Актуальность мотивации в современных условиях

Для оценки эффективности мотивации установлены критерии эффективности мотивации персонала на предприятии. В будущем роль и значение мотивации с увеличением экономического развития, образования, повышение уровня жизни будет возрастать.

Мотивация персонала используется для повышения лояльности персонала организаций: поддержание благоприятного психологического климата в коллективе; развитие управления конфликтами; формирование и развитие организационной культуры; формирование у сотрудников чувства справедливости, построения эффективных систем обратной связи; распространение среди сотрудников эффективных систем оценки деятельности; внимание к проблемам рабочих и формированию у них чувства безопасности; интеграция сотрудников в коллективе; создание «одной команды» путем увеличения герметичности положительных эмоциональных связей и создание положительного мнения группы по профессиональной деятельности.

Библиографический список

1. Десслер Г. Управление персоналом. – М.: Бинوم, 2009.
2. Волгин Н.А., Николаев С.В. Доходы работника и результативность производства. – М.: Луч, 2010.
3. Волгин Н.А., Плакся В.И., Цовх С.А. Стимулирование производительного труда. – Брянск, 2009.
4. Лapidус В.А. Всеобщее качество (TQM) в российских компаниях. – М.: ОАО «Типография «Новости»», 2009.
5. Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры. – М.: Центр, 2009.