

Седова Валерия Владимировна

факультет экономики, менеджмента, сервиса и туризма

Научный руководитель: Елкина Виктория Николаевна

к.э.н., доцент,

кафедра Экономики, менеджмента и маркетинга

Омский государственный педагогический университет

(Омск, Россия)

МОТИВАЦИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация. В последнее время особенно усилилось внимание к проблеме мотивации как функции управления, с помощью которой руководство любого предприятия побуждает работников действовать наиболее эффективно для обеспечения производственного процесса в соответствии с намеченным планом. Процесс создания либо реконструкции организационной структуры управления неразрывно связан с разработкой систем управления персоналом, контроля и информационного обеспечения, а люди – это основной источник эффективного развития предприятия.

Ключевые слова: мотивация труда, управление персоналом, стимулирование, менеджмент, виды.

Sedova Valeria Vladimirovna

WORK MOTIVATION OF ENTERPRISE EMPLOYEES

Annotation. Recently, attention has especially increased to the problem of motivation as a management function, with the help of which the management of any enterprise encourages workers to act most effectively to ensure the production process in accordance with the planned plan. The process of creating or reconstructing an organizational management structure is inextricably linked with the development of personnel management, control and information support systems, and people are the main source of effective development of an enterprise.

Key words: labor motivation, personnel management, incentives, management, types.

Введение

В современном менеджменте все большее значение приобретают мотивационные факторы. Мотивация персонала является основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала.

Главная цель процесса мотивации – это получение максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить общую результативность и прибыль в деятельности организации.

Знание теории и практики мотивации трудового поведения персонала является основой повышения эффективности системы управления персоналом любой современной организации.

1. Основные понятия мотивации труда

Мотивация как стратегия направлена на долговременное воздействие на персонал с целью поддержания интереса работников к высокопроизводительному труду. «Стимулирование – это тактика решения проблемы, направленная на фактическую структуру ценностных ориентаций и интересов работников, на более полную реализацию имеющегося трудового потенциала».

По мнению Кибанова А.Я., «мотивация – это процесс побуждения себя и других к определенной деятельности». Главная задача по отношению к персоналу в организации – сделать «каждого работника ... собственником своей рабочей силы» [3]. Мотивация – это стратегическая составляющая обеспечения эффективного труда персонала, а стимулирование – тактическая. «Мотивация трудовой деятельности – это процесс удовлетворения работниками своих потребностей и ожиданий в выбранной ими работе, осуществляемый в результате реализации их целей, согласованный с целями и задачами предприятия, и одновременно с

эти это комплекс мер, применяемых со стороны субъекта управления для повышения эффективности труда работников» [4].

Стимулирование – это способ управления трудовым поведением работника с помощью целенаправленного воздействия на поведение персонала, используя мотивы, движущие его деятельностью. Стимулирование – это совокупность требований и соответствующая им система поощрений и наказаний.

Мотивация и стимулирование, как способы управления трудом персонала имеют одну цель, но «противоположны по направленности, и при этом они взаимно дополняют друг друга».

Все ученые-специалисты представляют мотивацию человека, в частности, трудовую мотивацию, как определенный сознательный процесс или «процесс побуждения» к труду к достижению своих целей и целей организации. Карташова Л. В. добавляет, что мотивацию можно рассматривать и, как систему различных «способов воздействия» на работников для достижения целей предприятия и личных целей. Пряжников Н. С. определяет мотивацию как «широкий круг явлений», побуждающих к деятельности [5]. Руденко А. М. обращает внимание на необходимость «формирование мотива» у персонала предприятия. Травин В. В., Дятлов В. А., Шапиро С. А. считают, что трудовую мотивацию определяют в основном жизненные «потребности» людей, а также «влечения», «установки», «идеалы» и другие, необходимые для существования человека факторы. Руденко А. М. также выделяет следующие функции мотивации, которые определяют и объясняют мотивацию, как психологический процесс:

- «побуждающая и направляющая» – направлена «на определенный объект» и «на определенную активность»;
- «стимулирующая» – связана с осуществлением намерения; – «организующая» (управляющая) – в основе лежит «замысел»;

- «структурирующая» – ведет к «тщательному анализу ситуации»;
- «смыслообразующая» – имеет «личностный смысл»;
- «отражательная» – отражает содержание «мотивационной сферы личности»;
- «объяснительная» – объясняет действие или поступок;
- «защитная» – иногда «истинная цель подменяется официальной версией».

Исходя из выше представленного можно сделать вывод, что к основным факторам и функциям мотивации относятся экономические и психологические, влияющие на необходимость трудовой деятельности персонала организации.

2. Виды мотивации труда работников

Мотивацию труда можно рассматривать не только как процесс, но и как направление, состоящую из нескольких составляющих, или, как отдельную самостоятельную систему, имеющую несколько различных видов мотивации, хотя на начальном этапе развития мотивации труда, ее разделяли на два основных вида: материальную и не материальную.

Рассмотрим, виды мотивации подробнее. Материальная мотивация — это вознаграждение работника, в денежном эквиваленте. Назначение, повышение или понижение оклада, доплаты и надбавки; переменная часть заработка – премии.

Нематериальная мотивация - вознаграждение за заслуги, имеющее денежное выражение, но выдаваемое работнику в не денежной форме, она формирует отношение работника к организации, примером могут послужить: путевки, подарочные сертификаты, продукция компании и пр. Особенность нематериальная мотивация дополняет материальную.

Моральная мотивация - вознаграждения, не имеющие денежного выражения: признание статуса и заслуг, предоставление отдельным сотрудникам особых условий работы, расширение полномочий и

дополнительных возможностей распоряжаться ресурсами организации. Для работников, занимающихся интеллектуальным трудом очень важна, именно она, т.е. интересная работа, уважение коллег, возможность саморазвития, получение удовлетворения от деятельности и др.

Прямая мотивация представляет собой непосредственное воздействие на личность работника, на его систему ценностей. Способами прямой мотивации являются убеждение, внушение, психологическое заражение, информирование, агитация, демонстрирование примера и др. Прямая мотивация при успешной реализации имеет хорошие производственные результаты, способствует активизации творческого потенциала исполнителей, способствует тому, что они вкладывают душу в выполняемое дело. Недостаток реализации этого метода мотивации требует много времени, которого в оперативном управлении всегда не хватает.

Властная (принудительная) мотивация строится на угрозе ухудшения удовлетворения каких-либо потребностей подчиненных при невыполнении ими предъявленных руководителем требований. Способами реализации этого метода является указ, директива, приказ, предписание, распоряжение, требование, угроза. Обычно он используется в иерархических системах власти, участники которых связаны отношениями «доминирование – подчинение» [1]. Преобладание властной мотивации характерно для авторитарного, волевого, командного, волонтаристского стиля руководства. Властная мотивация имеет ряд существенных недостатков, вынуждающих общество постоянно ограничивать сферу ее действия. И, прежде всего, эти недостатки носят социальный и психологический характер.

Внешняя (экстринсивная) мотивация – не связанная с содержанием деятельности, но обусловленная внешними по отношению к субъекту обстоятельствами.

Внутренняя (интринсивная) мотивация – мотивация несвязанная с внешними обстоятельствами, а зависит от содержания деятельности.

Положительная мотивация – влияние положительных факторов, примером может послужить поощрение, уважение, премия и др.

Отрицательная мотивация – влияние отрицательных факторов, примером также может послужить замечание, выговор, понижение в должности, снятие премии и др. [2].

При построении гибкой системы мотивации труда на предприятии желательно использовать в зависимости от внешних и внутренних факторов окружающей среды, специфики и размеров организации, квалификация работников, прибыли предприятия, по возможности все виды мотивации труда работников.

В то же время, построение и развитие гибкой и, не затратной системы мотивации труда в организации во многом зависит от видов мотивации и стимулирования, от их разнообразия и дальновидности менеджеров и руководителей предприятия.

Заключение

Таким образом, система мотивации персонала может быть основана на самых разнообразных методах, выбор которых зависит от проработанности системы стимулирования на предприятии, общей системы управления и особенностей деятельности самого предприятия.

Основными тенденциями развития системы мотивации персонала в современных условиях являются: ориентация на стратегические подходы, внимание к внутренним мотивам трудовой деятельности, реализация подходов к мотивационному процессу, а также активное развитие экономических и социально-психологических методов стимулирования.

Список литературы

1. Ветлужских, Е. Н. Мотивация и оплата труда: инструменты. Методики. Практика / Е. Н. Ветлужских; под редакцией П. Суворовой. —

5-е изд. — Москва: Альпина Паблишер, 2019. — 160 с. — ISBN 978-5-9614-1728-9. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/86874.html> (дата обращения: 21.10.2023). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. — Москва: ИНФРА-М, 2019. — 524 с. — Текст: непосредственный.

3. Мотивация трудовой деятельности персонала: комплексный подход: монография / Ю.А. Токарева, Н.М. Глухенькая, А.Г. Токарев; Урал. федер. ун-т им. Б.Н. Ельцина, Шадр. гос. пед. ун-т. — Шадринск: ШГПУ, 2021. — 216 с.

4. Пряжников, Н.С. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие для студентов вузов / Н.С. Пряжников. — Москва: Академия, 2008. — 368 с. — Текст: непосредственный.

5. Шапиро С.А. Ш23 Основы трудовой мотивации: учебное пособие / С.А. Шапиро. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: КНОРУС, 2016. — 268 с. — (Бакалавриат).