

УДК: 331.101.3

*В.В. Кравченко*

*Студентка факультета «Финансы и кредит»*

*Д.К. Иваницкий,*

*Кандидат экономических наук, доцент*

*ФГБОУ ВО Кубанский ГАУ, г. Краснодар, Россия*

**МОТИВАЦИЯ ТРУДА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ  
ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА  
LABOR MOTIVATION AS A FACTOR IN INCREASING  
PRODUCTION EFFICIENCY**

*Аннотация:* В статье излагаются основные аспекты мотивирования и стимулирования персонала в организации. Раскрывается сущность и функции мотивации работников, виды мотивации, важность мотивации для эффективности работы предприятия, а также основные принципы мотивирования.

*Annotation:* The article outlines main aspects of motivation and stimulation of personnel in organization. The essence and functions of employees motivation, types of motivation, the importance of motivation for the effectiveness of the enterprise, as well as the basic principles of motivation are revealed.

*Ключевые слова:* мотивация, проблемы мотивации, принципы мотивации, виды мотивации, эффективность работы персонала.

*Keywords:* motivation, problems of motivation, principles of motivation, types of motivation, efficiency of personnel.

Успех организации и высокая трудовая мотивация персонала тесно взаимосвязаны между собой. Для того чтобы компания была преуспевающей, нужно настроить работников выполнять свои обязанности с высокой отдачей, заинтересовать всех членов организации в достижении конечного результата, чтобы каждый стремился внести свой вклад для получения поставленной цели. Поэтому, руководителей и исследователей, занимающихся управлением, интересуется то, как мотивация и стимулирование трудовой деятельности влияют на успех организации. Однако, нельзя с полной уверенностью утверждать, что результат работы и поведение персонала – это их мотивация, хотя её роль очень велика.

Мотивация — одна из основных функций деятельности любого менеджера, позволяющая оказывать воздействие на персонал предприятия.

Функция мотивации заключается в следующем: влиять на рабочий персонал предприятия, побуждая его к эффективному труду, методами индивидуальных и коллективных мер поощрения и с помощью общественного воздействия.

Сущность мотивации характеризуется тем, что коллектив фирмы, учитывая принятые управленческие решения, выполняет свою работу согласно предоставленным ему правам и обязанностям.

Главная задача системы трудовой мотивации заключается в том, чтобы научить сотрудников владеть собственными рабочими силами, а не только быть обладателями средств производства.



Рис.1 – Внешняя и внутренняя мотивация

Как правило, конкретными причинами мотивируется и создается все сознательное человеческое поведение. Основной задачей менеджера является определение потребностей и мотивация трудового поведения сотрудников в целях выполнения поставленной задачи. Это и представляет собой суть трудовой мотивации.

Взаимодействие различных внешних и внутренних побудительных сил определяют трудовое поведение (рис.1).

Усиленное мотивирующее воздействие на рабочую среду способствует целенаправленной работе по направлениям:

- система материального стимулирования;
- изменение рабочего графика;
- моральное стимулирование;
- мотивация через постановку целей;
- мотивация работников через организацию работ;
- информирование работников.

Основные проблемы трудовой мотивации:

Во-первых, так и не существует общего мнения для определения мотивации как отдельного элемента и части труда. Понятие мотивации имеет столько же определений, сколько и исследователей, занимающихся этим вопросом.

Во-вторых, трудности в изучении мотивации труда создаются самой спецификой трудовой деятельности. В одном случае, труд выступает как потребность и движущая сила, один из факторов развития человека. В другом случае, труд предстает в виде деятельности, заставляющей человека избегать напряжения: умственной и физической нагрузки и затрат энергии.

В-третьих, до недавнего времени, в основном, исследованием мотивации занимались вплотную экономисты и психологи. Именно поэтому до сих пор не найдено единого понимания мотивации труда.

Мотивация – процесс, при котором активируются внешние и внутренние побудительные силы, формирующие поведение, отражающий сложную взаимосвязь между внутренним психическим поведением и состоянием, внешними факторами.

Мотив представляет собой состояние готовности, предрасположенности, склонности человека выполнять действия по тому или иному способу. Личностный смысл трудовой ситуации зависит от мотивов. Виды мотивов:

- Мотивы торможения (остерегут от определённых действий).
- Мотивы суждения (открыто признаваемые, провозглашаемые, объясняют себе и другим свое поведение).
- Мотивы побуждения (реальные, истинные мотивы, которые активизируют индивида для действий).

Также выделяют мотивы труда биологические и социальные.

Биологические мотивы - соотносятся с жаждой, сном, голодом, сексом и т.д., то есть физиологическими потребностями и позывами. К примеру, чтобы утолить чувство голода, человеку необходимо совершить какие-то действия (поймать рыбу, собрать плоды, заработать денег иными способами и купить на них еду) Однако, он изначально находится под действием биологического мотива.

К социальным можно отнести следующие: мотив состязательности - он является основой трудовой мотивации организации. Потребность находиться в коллективе или коллективизм. Мотив самостоятельности характерен для работников, готовых жертвовать высокими заработками и стабильностью ради цели иметь собственное дело и быть его хозяином. Самовыражение (личное самоутверждение) присуще большому числу работников, в основном в молодом или зрелом возрасте. Мотив стабильности (надежности) противоположен мотиву самостоятельности. Мотив справедливости тянется через всю историю цивилизации. Пренебрежение справедливостью заканчивается демотивацией. Мотив приобретения нового (вещей, знаний) составляет основу маркетинга, пользуется популярностью среди производителей новых услуг и товаров. Перспективной принято считать мотивацию, при которой мотивы способны предусматривать стратегию поведения, а также в случае, когда поставленная человеком цель и мотивы его деятельности имеют отношение к отдаленному будущему.

Мотивация персонала любой компании представляет собой динамический феномен, который изменяется адекватно изменениям рынка. Система мотивации и стимулирования должна быть подвижной, так как она выстраивается внутри организации, представляющей собой живую систему. Если изменений в мотивационной системе не происходит, то факторы, которые внутри организации считаются мотивирующими, перестают работать или же решают другие задачи. Таким образом, целесообразно говорить не о застывшей, номинальной системе мотивации, а о процессах, способных оказывать реальное мотивирующее влияние на персонал.

Говоря о системе мотивации и стимулирования, характерной для нынешнего времени, надо учитывать, что мотивационная политика должна быть связана со стратегией компании. Такая связь способна обеспечить непротиворечивость и последовательность управленческих воздействий в организации, а также позитивно отражаться на уровне мотивации работников.

Необходимо признать, что мотивирование персонала – это в определенном роде искусство, использовать которое может только человек с развитым чувством меры, гармонии, ориентированный на личность. Таким образом, квалифицированная работа организационных консультантов и

специалистов в сфере человеческих ресурсов способна обеспечить мощное конкурентное преимущество компании за счет эффективного использования ее кадрового потенциала.

Бессмысленно искать выход из ситуации, приглядываясь к системе мотивации и стимулирования у конкурентов и пытаясь применить ее у себя. Многие компании, как правило, держат информацию о структуре заработной платы в секрете, справедливо считая это своим «ноу-хау» и опасаясь копирования со стороны конкурентов. Это, безусловно, их право, но стоит заметить, что систему мотивации и стимулирования не скопируешь, тем более, если заработная плата не привязана к ключевым стандартам и показателям деятельности и ничего кроме распределения финансов под собой не имеет. Но даже если привязана и есть возможность ее скопировать, это все равно никогда не приведет к нужным результатам.

Таким образом, система мотивации и стимулирования – это сугубо индивидуальный и уникальный для любой организации инструмент управления, который предстоит выработать и правильно внедрить. Тенденции современного рынка управленческого консалтинга показывают, что все больше и больше компаний обращают внимание на данную проблему и стремятся решить ее.

Список литературы:

1. Журнал Генеральный директор <https://www.gd.ru/articles/8880-qqq-16-m11-09-11-2016-trudovaya-motivatsiya-personala>
2. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1998.
3. Хруцкий В.Е. Оценка персонала: современные системы и технологии. М.: Финансы и статистика.