

УДК 331.101

Медведева А.А.

Студент магистратуры

Горностаева Ж.В.

к.э.н., профессор

Институт сферы обслуживания и предпринимательства

(филиал) ДГТУ в г. Шахты

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА: СУЩНОСТЬ, ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

Аннотация: В статье рассмотрены теоретические вопросы мотивации персонала. Изучены подходы к сущности понятия «мотивация». Представлена схема взаимодействия внешних и внутренних побуждающих факторов. Сделаны выводы о конкурентоспособности системы мотивации.

Ключевые слова: экономика труда, персонал, предприятие, мотивация, стимулирование персонала.

Medvedeva A.A.

Graduate student

Gornostaeva Zh.V.

Ph.D., professor

Institute of Service and Entrepreneurship (branch) DSTU, Shakhty

STAFF MOTIVATION: ESSENCE, GOALS AND TASKS

Abstract: The article deals with the theoretical issues of staff motivation. Approaches to the essence of the concept of "motivation" are studied. The scheme of interaction of external and internal motivating factors is presented. Conclusions are drawn about the competitiveness of the motivation system.

Key words: labor economics, personnel, enterprise, motivation, personnel stimulation.

В современных условиях развития экономики любая организация, осуществляющая свою деятельность на принципах полного хозяйственного расчета, предполагает использование определенной системы заинтересованности персонала.

Мотивацию можно представить в виде совокупности поощрений и взысканий со стороны компании, которая формирует зависимость получаемых сотрудником благ от его личного трудового вклада в деятельность предприятия [1].

Проблема определения понятия и сущности мотивации персонала обусловлена тем, что в научной литературе представлено большое количество подходов к определению этого понятия. Одна группа авторов под мотивацией понимает комплекс внутренних и внешних факторов, которые обуславливают трудовое поведение. Другие, рассматривают мотивацию как систему мотивов субъекта управления. По результатам анализа научной литературы было выделено два основных подхода к раскрытию сущности мотивации (рисунок 1).

Мотивация как процесс (внешний или внутренний) побуждения к деятельности, связанный с целеполаганием отдельного субъекта, группы и организации

- **Первый подход**

Мотивация как целостная система внутренних факторов, которые определяют направленную активность организма, формируют определенное поведение субъекта. В структуру мотивации как системы входят потребности, цели, мотивы, интересы

- **Второй подход**

Рисунок 1 –Подходы к сущности понятия мотивация [1]

Рассматривая сущность понятия мотивация, важно обозначить принципиальные различия между внутренними и внешними факторами, побуждающими индивидуума к деятельности.

Под внутренним побуждением личности к деятельности принято понимать – мотив, а под внешним – стимул. Таким образом, в первом случае речь идет о сотруднике организации, который стремится получить благо с помощью трудовой деятельности (мотив), а во втором — об органе управления, содержащем в себе совокупность благ, необходимых работнику, и предоставляющих их ему при условии эффективной трудовой деятельности (стимул) [2]. Взаимодействие внешних и внутренних побуждающих факторов приведено на рисунке 2.

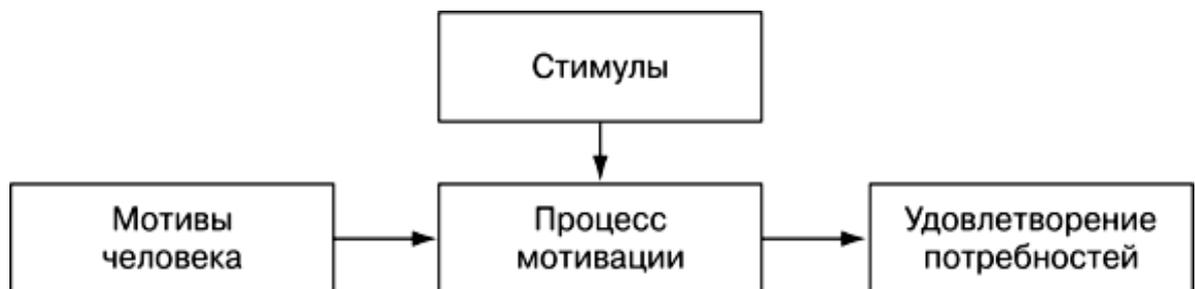


Рисунок 2 - Схема взаимодействия внешних и внутренних побуждающих факторов

Мотивация персонала складывается из нескольких составляющих:

- ожидания прямой зависимости между затраченными усилиями и результатами,
- ожидания желаемого вознаграждения за полученные результаты трудовой деятельности;
- ожидания требуемой ценности вознаграждения (валентности).

Неуверенность сотрудника в вероятности получения ожидаемых результатов значительно снижает уровень мотивации труда.

Мотивация персонала представляет собой сложный процесс детерминации при формировании модели поведения сотрудника организации, чтобы побудить его к определенной деятельности [3].

При этом необходимо обеспечить комплексное воздействие, как внутренних, так и внешних факторов. Процесс мотивации связан со стратегическими целями предприятия и целями персонала. Только в этом случае можно обеспечить удовлетворение потребностей всех заинтересованных лиц, побуждая их к достижению общих целей.

Таким образом, эффективность мотивации напрямую зависит от условий, при которых интересы подчиненных и работодателя совпадают, в результате чего выгодоприобретателями являются все субъекты системы.

Для формирования эффективной системы мотивации персонала необходимо четко определить ее цели - к каким именно результатам стремится руководство предприятия и какие действия своих подчиненных оно планирует стимулировать. Обобщенные цели мотивации персонала представлены на рисунке 3 [4].

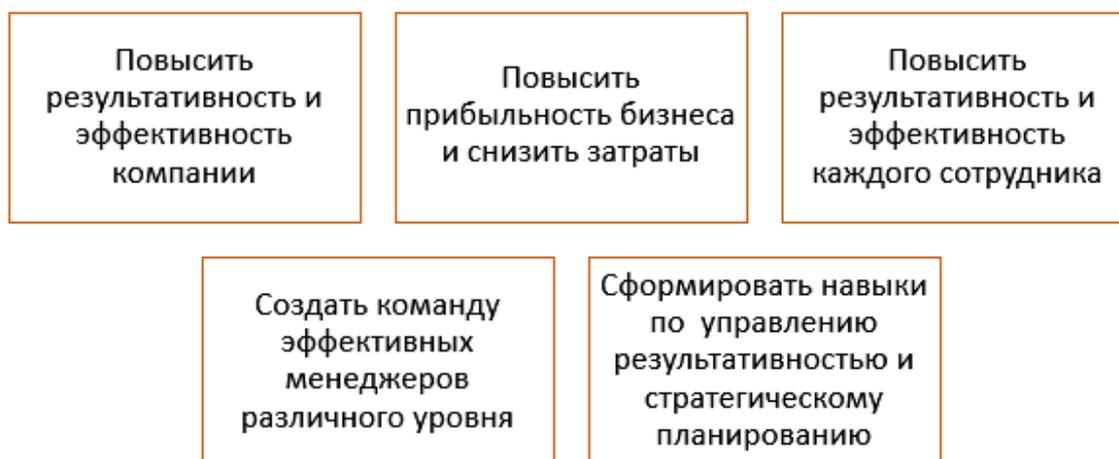


Рисунок 3 - Цели мотивации персонала современного предприятия

Таким образом, основной целью управления мотивацией персонала в современной компании является создание такой системы, которая позволяла бы удовлетворять потребности каждого сотрудника и

отождествлялась бы с достижением стратегических задач предприятия. В данной ситуации каждый сотрудник будет четко понимать, что чем скорее компания достигнет своих стратегических ориентиров при его трудовом участии, тем в более полной мере будут удовлетворены его потребности [5].

В современной компании результативность системы мотивации персонала может быть обеспечена только за счет реализации индивидуального подхода к сотрудникам предприятия. Это необходимо, чтобы потребности каждого участника трудового коллектива могли быть удовлетворены в максимально возможной степени.

Основные задачи мотивации персонала современного предприятия приведены на рисунке 4 [6].



Рисунок 4 - Основные задачи мотивации персонала

Задачи мотивации персонала современного предприятия определяют ее функции, в частности:

- стимулирование работников компании действовать в интересах работодателя,
- побуждение работников осуществлять трудовую деятельность с максимально возможной эффективностью;
- формирование и развитие системы обратной связи между руководством и подчиненными [7].

В заключении отметим, что система мотивации персонала будет являться конкурентоспособной только при условии, что она позволяет управлять трудовым поведением именно тех категорий персонала, которые требуются предприятию для успешной деятельности.

Использованные источники:

1. Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: учебник / А. А. Литвинюк. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 398 с.

2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.]; под общей редакцией С. Ю. Трапицына. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 314 с.

3. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов / Е. А. Родионова, В. И. Доминяк, Г. А. Жушман, М. А. Экземпляров; под редакцией Е. А. Родионовой. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 279 с.

4. Экономика и социология труда: теория и практика: учебник для вузов / И. В. Кохова [и др.]; ответственный редактор В. М. Маслова. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 539 с.

5. Ивановская, Л.В. Управление персоналом: Теория и практика. Организация, нормирование и регламентация труда персонала: учебно-практическое пособие / Л.В. Ивановская. - Москва: Проспект, 2019. - 164 с.

6. Горленко, О. А. Управление персоналом: учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можяева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 249 с.

7. Зайцева, Т.В. Управление персоналом: учебник / Т.В. Зайцева, А.Т. Зуб. - М.: ИНФРА-М, 2018. - 336 с.