

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

И.А. Мелихова

Томский политехнический университет, г. Томск

E-mail: melihova00@gmail.com

Научный руководитель: Макарова Н.Н., канд. фил. наук, доцент

В статье рассматриваются такие категории в управлении персоналом, как «мотивация» и «стимулирование трудовой деятельности». Приведены понятия, обосновывается цель деятельности по мотивации и стимулированию, механизмы формирования мотивации, типы работников, роль руководителя в управлении мотивацией и стимулированием.

Целью данной работы является определение значимости мотивации и стимулирования в управлении персоналом.

В настоящее время проблемы мотивации работников в организации являются очень актуальными, так как от точно разработанных систем мотивации зависят результаты организационной деятельности.

Мотивация трудовой деятельности занимает одно из ведущих мест в управлении персоналом организации. Изменения содержания труда в условиях нынешней экономики и социальных ожиданий работников сферы услуг усилило значение мотивации как одной из основных функций кадрового менеджмента.

Успешная деятельность любой организации зависит от качественной и эффективной работы ее персонала. Поэтому проблемы мотивации работников часто становятся предметом многих исследований и являются ключевыми в построении управленческого процесса.

«Мотивация» и «стимулирование» являются близкими понятиями, однако, если понятие «стимул» употребляют в основном для обозначения материального или морального поощрения, то «мотив» используют более широко и охватывает он все стороны поведения работника.

Анализ трудов отечественных ученых показал, что существуют различные определения понятия «мотивация».

Лукашевич В.В. считает, что мотивация – это побуждение человека к действию для достижения его личных целей и целей организации [2, с.180].

Турчинов А.И. дает следующее определение: мотивация – процесс побуждения человека при помощи внешних и внутри личностных факторов к определенной деятельности, направленной на достижение индивидуальных и общих целей. [5, с.190]

Герчиков В.И. считает, что мотивация выступает как основной компонент самосознания работника, определяющий его отношение и поведение в труде, его реакции на конкретные условия работы. [1, с.138]

Федосеева В.Н. определяет мотивацию как совокупность внутренних и внешних движущих сил (мотивов), побуждающих человека к деятельности для достижения поставленных действий. [3, с.372]

Конечно, каждый автор дает определение мотивации, исходя из своей точки зрения. Однако, все определения данного понятия, так или иначе, сходны в одном: под мотивацией понимаются активные движущие силы, определяющие поведение

людей. С одной стороны – побуждение, которое навязывается извне, а с другой стороны – внутреннее побуждение, т.е. самопобуждение.

Поэтому, на мой взгляд, наиболее содержательным будет следующее определение: мотивация – это внутреннее состояние человека, вызванное внешним или внутренним воздействием, связанное с его потребностями, которое активизирует, стимулирует и направляет его действия к поставленной цели. Чем активнее будут действия человека, тем более высоки возможности удовлетворения различных потребностей, потому что из-за нехватки чего-то у человека возникает состояние дискомфорта.

Необходимо помнить, что поведение человека всегда мотивировано. Мотивировать подчиненных – значит затронуть их важные интересы, потребности в чем-либо, т.е. побудить к деятельности с помощью стимулирования.

Стимулирование – это процесс использования конкретных стимулов в пользу человека и организации. Стимулировать – значит влиять на человека, побуждать к определенному действию, давать толчок снаружи. Стимулирование является одним из средств, с помощью которого можно осуществлять мотивацию трудовой деятельности, это внешнее воздействие на человека с целью побуждения его к конкретным действиям или процесс, который направлен на осознанное пробуждение в нем определенных мотивов и целенаправленных действий. Стимулирование оказывает влияние на усилия, усердие, настойчивость, нацеленность, добросовестность персонала предприятия.

Рассмотрев два, казалось бы, на первый взгляд почти одинаковых понятия, можно сделать вывод, что стимулирование и мотивация – это не одно и то же. Мотивацию, на наш взгляд, следует рассматривать на индивидуальном уровне каждого отдельного работника, который имеет свои собственные мотивы к трудовой деятельности.

Стимулирование – это более общий термин, используемый в целом ко всему трудовому коллективу, оно может иметь различные формы и методы применения. Система стимулирования работников имеет результаты на уровне предприятия. Однако, несмотря на определенную разницу в двух понятиях очевидным становится то, что и мотивация и стимулирование имеют общую цель – повышение результатов и производительности труда, как отдельного работника, так и предприятия в целом.

Существуют следующие современные теории мотивации: содержательные и процессуальные. Содержательные теории отталкиваются от внутренних потребностей, которые оказывают влияние на поведение человека, его трудовую активность. Процессуальные теории мотивации анализируют поведение людей, учитывая их восприятия и познания, и как они распределяют усилия для достижения определенных целей.

Данные теории объясняют причины, мотивирующие людей к труду, так как разработчики указанных теорий утверждают, что поведение человека во многом определяется его потребностями.

Прежде чем вести разговор об управлении мотивацией персонала, нужно определить цели этого процесса. Здесь мы сталкиваемся с интересом сторон – работодателя и работника. Для работодателя целью управления мотивацией работников является экономическая эффективность организации, достижение определенных результатов, в основном финансовых. Для работника целью мотивации служит достижение определенных социальных и значимых для него благ.

Экономическую эффективность организации определяют количеством и качеством труда, которое работники организации согласятся затратить или предоставить, что в свою очередь возможно только в случае существования социальных благ, а следовательно при наличии социальной эффективности определенного уровня. Социальной эффективностью можно добиться только в том случае, когда предприятие получает прибыль, которая позволяет решать социальные задачи, удовлетворять ожидания и интересы работников, и находиться в устойчивом экономическом положении.[8].

Таким образом, управление мотивацией персонала является одной из составляющих эффективности управления персоналом, под которым понимается отношение степени достижения целей организации и достижения целей сотрудников с затратами на персонал.

Управлять мотивацией персонала в организации необходимо исходя из краткосрочной и долгосрочной перспективы сотрудничества работника и работодателя. Исходя из целей организации, целей руководства организации, работников необходимо выстраивать отношения, оптимальные для сторон, для чего применяются стимулы для сотрудников, а сотрудники, в свою очередь, имеют свои мотивы, обеспечивающие их труд, не противоречащий внутренним установкам.

Рассмотрим, что оказывает влияние на мотивацию персонала.

На мотивацию сотрудника оказывают влияние факторы мотивации. Они бывают внутренние и внешние. К внутренним факторам можно отнести самореализацию, самоутверждение, творчество, удовлетворение от выполненной работы. Внешними факторами мотивации могут выступать доход, продвижение по служебной лестнице, признание и положение в обществе. Таким образом, внутренние факторы служат для получения удовлетворения от имеющихся условий и объектов, а внешние направлены на приобретение отсутствующих объектов и обеспечение отсутствующих условий [7].

При формировании мотивации необходимо иметь в виду, что каждого работника можно отнести к одному из трех типов[9]:

- 1) работники, для которых наиболее важна общественная значимость труда и его содержательность;
- 2) работники, для которых важен размер заработной платы и другие материальные ценности;
- 3) работники, которые имеют сбалансированную значимость различных ценностей.

В своей деятельности руководство организации в качестве стимулирующих средств применяет монетарные побудительные системы, включающие оплату труда, участие персонала в прибылях и капитале, и немонетарные побудительные системы: групповую организацию труда, регулирование рабочего времени, социальные коммуникации, методы и стили руководства. Стимулирование сотрудников производится обычно руководством организации посредством определенных методов. Согласно последним исследованиям, доход, материальное стимулирование остается ключевым фактором заинтересованности сотрудников [6]. Среди нематериальных методов стимулирования можно выделить уважение, возможность инициативы, сотрудничество в команде, доверие руководства. Следовательно, стимулирование персонала – это применяемые меры, обеспечивающие сотрудникам достойные условия труда и удовлетворение их личных интересов. Естественно, эти меры направлены на достижение целей организации.

Необходимо отметить, что методы стимулирования на прямую влияют на мотивацию сотрудников. Чем более подходящим является какой-либо метод стимулирования для конкретного сотрудника, тем больше он оказывает положительное влияние на мотивацию этого сотрудника. Именно поэтому руководству необходимо изучать свой персонал, чтобы обеспечивать благоприятные условия труда, что в перспективе принесет еще большее количество полезного производимого продукта.

Очень важная роль в мотивации персонала отводится руководству организации. Сущность функции мотивации заключается в том, чтобы подчиненные в организации выполняли работу в соответствии с предоставленными ему правами и обязанностями. Но без надлежащего планирования, контроля и даже поведения руководителя невозможно сформировать соответствующую мотивацию у подчиненных, а также правильно стимулировать их. Имеет смысл рассмотреть типичные ошибки руководителя, влияющие на мотивацию подчиненного персонала. Нижеперечисленные ошибки, приводящие к последствиям, влекущим за собой несоответствующее стимулирование и формирование неправильной мотивации у сотрудников.

1. Неспособность учесть все детали. Высококвалифицированный руководитель обязан предусматривать все, включая мелочи. Он не оставит без внимания под предлогом своей занятости неожиданно возникший вопрос. Руководитель, который хочет добиться успеха, должен вникать во все детали, которые связаны с его непосредственной работой.

2. Неготовность к взаимозаменяемости. Любопытный и высококвалифицированный руководитель, если это необходимо, должен уметь всегда выполнить ту работу, которую он может спросить с других.

3. Ожидание вознаграждения просто за знание вместо использования своих знаний для дела. Во всем мире людям платят не за знание, а за умение что-то сделать или убедить других сделать это.

4. Отсутствие воображения. Руководитель будет незащищен перед непредвиденными обстоятельствами и не способен формировать четкие планы, в случае отсутствия у него воображения, от чего результативность от его деятельности резко снизится.

5. Эгоизм. Руководитель, который присваивает себе всю славу от проделанной работы, должен понимать, что его подчиненные могут и возмутиться. Компетентный руководитель всегда поделится славой. Он обязательно проследит за тем, чтобы чести за выполненную работу удостоились действительно заслужившие ее. Большая часть людей работает лучше, если делает это не только ради материального вознаграждения.

6. Вероломство. Руководители, неверные своим обязательствам и сотрудникам, стоят ли они выше или ниже их по положению, не в состоянии долго удерживать лидерство. Неверность слову и делу – одна из самых распространенных причин неудач в любой сфере человеческой деятельности, а тем более в управлении персоналом, где большая роль отводится межличностным отношениям.

7. Авторитарность в управлении. Компетентный руководитель сам должен быть достаточно целеустремлен и бесстрашен, но не должен наводить страх на подчиненных. Тот руководитель, который пытается надавить на подчиненных своим авторитетом, от авторитетности может быстро перейти к насилию. У настоящего лидера нет необходимости показывать свое превосходство. Он может достичь это другими способами – показывая свое сочувствие, честность и справедливость, понимание, а также абсолютное знание дела.

8. Щеголяние. У квалифицированного руководителя нет необходимости в званиях, с целью получить уважение подчиненных. Гордость и склонность к хвастовству не имеют ничего общего с деловыми качествами руководителя [4].

Таким образом, для формирования правильной мотивации работника, руководителю необходимо придерживаться четких правил: определить цель, для которой нужен конкретный сотрудник; сформировать долгосрочные и формировать краткосрочные планы стимулирования, ориентируясь на внешние и внутренние факторы мотивации, выбирая верные методы стимулирования; сам руководитель обязан вести себя достойно, правильно настраивать и воспитывать сотрудников, избегать управленческих ошибок, связанных с управлением персоналом.

Список использованной литературы.

1. Герчиков В. И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании: Учеб. пособие / В. И. Герчиков. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 282 с.

2. Лукашевич В. В. Основы управления персоналом: учебное пособие / В. В. Лукашевич. – 2-е изд., перераб. и доп. – КНОРУС, 2010. – 240 с.

3. Федосеев В. Н. Управление персоналом: Учебное пособие / В. Н. Федосеев. (Серия «Учебный курс»). – М.: ИКЦ «МарТ» Ростов-н/Д: Издательский центр «МарТ», 2006. – 528 с.

4. Думаи и богатей: Наполеон Хилл. – М.: ФАИР, 2008. – 272 с.

5. Управление персоналом: Учебник / Общ. ред. А. И. Турчинова. – М.: Изд-во РАГС, 2008. – 608 с.

6. Петренко Е.П., Хрипкова Т.П., Сентябова Т.А. Материальное стимулирование – ключевой фактор управления мотивацией // Клиническая лабораторная диагностика. – 2006. – №9. – С. 22-23.

7. Рассадин В.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала// Труд и социальные отношения. – 2008. – №3. – С. 53–59.

8. Шишкина Е.С. Национальные аспекты формирования мотивационной системы// Экономика, управление и право в современных условиях: международ. сб. ст./ под общ. ред. В.Б. Тасеева. – Самара: Изд-во «Самарский университет», 2012. – Вып. 5(17). – С. 185–193.

9. Управление персоналом [Электронный ресурс] // Сайт Сергея Фишмана. URL: <http://www.hrfaq.ru/> (дата обращения: 26.09.2014 г.).