

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА КАК ВАЖНЫЙ ФАКТОР УСПЕХА ПРЕДПРИЯТИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ

Вишнякова Марина Игоревна,

студентка 2 курса экономического факультета,
e-mail: vmi_marina@mail.ru

Черкасова Оксана Васильевна,

канд. экон. наук, доцент кафедры менеджмента
e-mail: cherov2007@yandex.ru

Мордовский государственный университет имени Н. П. Огарёва, г.Саранск

В статье раскрыты современные методы стимулирования и мотивации персонала на предприятии (в организации). В результате исследования выявлены проблемы мотивации и стимулирования персонала, указаны пути их решения.

Ключевые слова: мотивация, персонал, стимулирование труда, система мотивации, предприятие

На протяжении истории развития цивилизации различные руководители неправильно понимали то, как ведут себя их подчинённые, но, тем не менее, приемы, используемые ими, чтобы достигнуть своих целей, часто были эффективными. Это подтверждается тем, что данные приемы работали и применялись практически на протяжении всей последующей истории человечества. Это были простые и прагматичные методы, однако если использовать сегодня только их, то это может стать серьезной ошибкой современного менеджера.

На сегодняшний день стимулами могут выступать различные денежные выплаты, социальные льготы, и вообще, все то, что он желал бы получить в качестве вознаграждения или же компенсации за его труд.

Человека необходимо стимулировать на качественный, добросовестный труд, высокую самоотдачу и стремление достигнуть поставленные организацией перед работником цели. Необходимо, заинтересовать сотрудника к работе, синхронизировать его личные и служебные интересы, желания и стремления. На помощь этому приходит стимулирование.

Целью стимулирования является мотивация персонала к добросовестному, качественному и эффективному труду, который не только в состоянии покрыть издержки предприятия на, оплату труда, организацию производственного процесса, а так же позволяющего получить достаточную прибыль. В то время как полученная прибыль поступает не только в личный располагаемый доход работодателя (предпринимателя), а используется на расширение производства, а так же на выплату налогов в местные и федеральные бюджеты.

Таким образом, актуальность и новизна проблемы стимулирования труда наемных работников заключается в том, что стимулирование персонала не яв-

ляется частным делом конкретного предприятия или организации, а играет важную роль в экономическом росте и развитии страны, в процветании национальной экономики.

Целью данного исследования является изучение теоретических аспектов мотивации, их эффективность, связь стимулирования с целями предприятия, выявление наиболее эффективных методов стимулирования персонала, а так же реакция персонала на данные методы и реакции на несправедливость вознаграждения.

Для этого мною используются такие методы исследования как анализ, синтез, индукция и дедукция, а так же абстрагирование для выявления наиболее эффективных методов стимулирования.

Существует большое количество определений, что такое мотивация и что такое стимулирование. Сразу же хочу оговориться, что два этих термина имеют схожий смысл, и означают некоторое влияние на человеческое поведение, но сами по себе они имеют разные значения.

Итак, мотивация - это процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов [5 с. 483]. В процессе производственной деятельности мотивация позволяет работникам удовлетворить свои основные потребности путем выполнения своих трудовых обязанностей [3 с.6].

Из данного определения становится понятно, что стимулирование является внешним воздействием на поведение человека, а мотив внутренним.

Мотив - это осознанное побуждение к достижению конкретной цели, понимаемое индивидом как личностная необходимость [1 с. 263].

Исходя из всего вышесказанного, можно сделать некоторые выводы о том, что главной задачей мотивации персонала является превращение стимула, т.е. внешнего воздействия - во внутреннее, осознанное, личное желание – мотив.

Структура системы оптимальной мотивации труда состоит из трех аспектов:

- индивидуального аспекта, обслуживающего общую заинтересованность в работе привлекаемого работника в данной компании;
- субъектного аспекта, обслуживающего исполнительскую дисциплину, производительную нормативную заинтересованность и активность работника;
- личностного аспекта, направленного на рационализацию своего труда (творческой, инновационной и т.п.).

На наш взгляд, если стимул уже превратился в мотив, то задача мотивации уже на половину выполнена. У человека возникает интерес и личное стремление достигнуть поставленные перед ним цели, и тем самым удовлетворить собственное желание и решить задачу, данную организацией.

За тысячи лет до вхождения слова «мотивация» в лексикон руководителей было хорошо известной, что можно намеренно воздействовать на поведение людей для успешного выполнения задач организации. Конечно же всем хорошо известен метод «кнута и пряника» и обещание «полцарства в придачу или голову с плеч». Но, к сожалению, материальное вознаграждение не всегда за-

ставляет человека трудится, поэтому стали использоваться психологические методы [2 с 175].

Существуют содержательные и процессуальные теории мотивации. Содержательная теория мотивации включает в себя: теорию иерархии потребностей А. Маслоу, согласно которой человек мотивируется последовательным удовлетворением серии потребностей; теорию ERG К. Альдерфейда – потребности могут быть объединены в отдельные группы, но выделяются из них только три уровня: потребности связанные с существованием, потребности в принадлежности (социальные) и потребности в личном росте; Двухфакторная теория Ф. Герцберга – выявление двух групп факторов, оказывающих мотивирующее и демотивирующее воздействие на человека; Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда связана с изучением и описанием потребностей власти, достижения успеха, соучастия (принадлежности).

В процессуальную теорию мотивации входят: Теория ожиданий В. Врума, в соответствии с ней наличие активной потребности не является единственным необходимым условием мотивации человека на достижение определённой цели, чтобы вознаграждения подтолкнули человека к деятельности, он должен верить что его усилия приведут его к вознаграждению; Согласно теории постановки целей Э. Локка поведение человека определяется целями, которые он ставит перед собой; Теория справедливости, в которой ее основатель Дж. С. Адамс сформулировал концепцию, согласно которой люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и сопоставляют с вознаграждением людей, выполняющих аналогичную работу; Модель Л. Портера – Э. Лоулера – это комплексная теория мотивации, включающая элементы теории ожидания и справедливости.

На сегодняшний день выделяют материальное и нематериальное стимулирование. Материальное в свою очередь подразделяется на денежное и неденежное. В денежное стимулирование входят различного рода премии и надбавки к заработной плате. Неденежное материальное стимулирование включает в себя предоставление жилья, гибкие социальные выплаты, программы обучения персонала, программы медицинского обслуживания и прочее.

Нематериальное стимулирование - это стимулирование свободным временем (предоставление дополнительных выходных, отпусков, гибкий график работы и т.д.); трудовое или организационное стимулирование (возможность участия в управлении, регулирует поведение работника на основе удовлетворенности работой, предполагает наличие творческих элементов и прочее); стимулирование, регулирующее поведение работника на основе выражения общего признания.

В современной теории управления описываются следующие побуждения, определяющие поведение человека в организации:

1. Материальные (деньги, вещи или физические условия жизни);
2. Личные не материальные возможности для престижа и личной власти;
3. Желаемые физические условия работы;

4. Духовные (чувство ответственности, гордость мастерством, альтруистическое служение семьи или другим целям, лояльность по отношению к организации, религиозные и эстетические чувства, патриотизм и т.п.);

5. Общие стимулы (условия труда, привлекательность работы, соответствующие навыки работы и взгляды, возможность чувствовать личное участие в деятельности организации, возможность общения с другими людьми) [2 с 176].

На сегодняшний день, в Российской практике, существует немало проблем связанных с мотивацией персонала на предприятии. В основном, проблема заключается в том, что стимулы недостаточно эффективны и не несут в полной мере ценности, которую должны представлять для сотрудников.

Хороший менеджер должен предугадать проблемы связанные с мотивацией и успеть вовремя их предотвратить, иначе, будет неблагоприятный исход, вплоть до разорения и банкротства фирмы.

Итак, хотелось бы выделить трудности, возникающие в процессе мотивации на отечественных предприятиях:

1. Неочевидные мотивы человеческого поведения. Менеджерам требуется достаточно много времени, чтобы понять основные движущие, ведущие мотивы человеческого поведения.

2. Мотивационному процессу свойственны изменения. Характер и содержание процесса мотивации зависят от того, какие причины его инициировали. Но данные потребности постоянно находятся в динамическом взаимодействии. Потребности человека изменяются в зависимости от определенной ситуации, и это может привести к непредвиденной реакции персонала на мотивирующее воздействие со стороны начальства.

3. Разные мотивационные структуры у работников. Каждый работник реагирует на определенный стимул по-своему, поэтому устойчивость, сила и структурированность мотива уникальна для каждого. То, что является сильным стимулом для одних людей, оказывается совершенно неэффективно для других. Именно это делает мотив практически не предсказуемым.

4. Существование разнообразия способов и путей удовлетворения каждой конкретной потребности человека.

5. Взаимозависимость работ в организациях, недостаточная информированность о результатах работы сотрудников, частые перемены в служебных обязанностях вследствие совершенствования технологии.

6. К сожалению, во многих отечественных организациях люди, их потребности, мотивы, интересы находятся не на первом месте у руководства. Для них у менеджеров часто не остается времени [2 с 176].

Так же, на мой взгляд, самым распространённым способом мотивации является денежное материальное стимулирование. Это различные премии и надбавки к заработной плате. Возможно, предлагаемый стимул ничего не значит для сотрудника, потому что его личные интересы для него важнее, чем получение премии может быть его члены семьи и другие родственники. Это происходит из-за того что руководители часто не учитывают скрытые (латентные) роли их сотрудников.

Чтобы такого не происходило крупное предприятие, для которого важны нацеленные на успех сотрудники, должно иметь широкий спектр форм и разновидностей стимулирования.

Так же, хотелось бы прокомментировать одну из самых серьезных, на мой взгляд, проблем, она связанная с тем, что руководители российских предприятий часто ставят мотивацию, на одно из последних мест, не считая это важным.

На самом деле, от мотивации зависит очень многое. На каждом предприятии существует определенная модель мотивации. Именно благодаря последней сотрудники должны чувствовать поддержку и заботу со стороны фирмы. Они должны ощущать свою принадлежность в ней, знать, что всегда можно продвигаться вверх по карьерной лестнице, не бояться и уметь проявлять инициативу, да и вообще, испытывать неподдельный интерес к своему труду. Руководство должно ценить индивидуальные способности каждого сотрудника и поэтому мотивация на предприятиях в нашей стране должна быть универсальна для всех.

Почти каждая теория мотивации, основывается на факторе личной заинтересованности сотрудника, они точно будут замечательно и эффективно работать в таких странах, как Австралия или Великобритания. В данных странах высоко ценится личная заинтересованность сотрудника и значит очень много.

В таких странах как Сингапур, Мексика, Венесуэла или Япония больше ценится коллективизм, а не индивидуализм. Поэтому связь между сотрудником (индивидуумом) и организацией основывается на его лояльности к обществу и организации, но не на личных интересах рабочих.

Еще одним примером теории мотивации с американским акцентом является концепция потребности в успехе. Мысль о том, что потребность работника в достижении успеха, уже сама по себе действует как внутренний мотив, и в рамках этого допускает наличие двух аспектов – готовность к некоторому, определенному и умеренному риску и стремлению к росту интенсивности труда. Данная теория может успешно использоваться только в англо-американских странах: Ирландии, Канаде, Новой Зеландии, и непосредственно в Соединенных Штатах Америки.

На наш взгляд, мотивация персонала и успех предприятия очень тесно связаны между собой. Если руководство предприятия нацелено на успех, то и его сотрудники должны быть грамотно мотивированны. Для этого должны быть учтены все факторы, которые интересуют персонал.

Для того чтобы стимулы эффективно действовали на сотрудников необходимо учесть все их интересы. Для этого можно использовать различного рода опросы, анкетирование и интервьюирование.

На наш взгляд, чтобы удовлетворить все интересы работников, тем самым мотивируя их на эффективную трудовую деятельность, предприятие должно иметь очень широкий ассортимент форм и видов стимулирования, которые должны быть доступны каждому.

Так же, стимул должен быть ощутим и важен. Например, если это касается в первую очередь денежной выплаты (премии или надбавки), то она будет представлена в крупной денежной форме. Если это социальная льгота, то до-

ступная и реально полезная одинаково для всех. Так же не стоит забывать о духовных стимулах. Все зависит от субъекта и объекта управления, а так же места и времени, и воздействии этих факторов. При разумном сочетании данных видов стимулирования, с учетом их целенаправленного воздействия на каждого индивидуума, можно говорить об эффективности стимулирования труда на предприятии.

Очень важно сочетать не только позитивные стимулы, но и негативные. Только в таком случае система мотивации будет действовать эффективно. В экономически развитых странах преобладает переход от негативных стимулов (страх перед потерей работы, голодом, штрафы) к позитивным стимулам (премированию, выплате вознаграждений). Это зависит от традиций сложившихся в обществе или коллективе, взглядов, нравов, а также стиля и методов руководства.

Выше, говорилось о том, что руководство отечественных предприятий зачастую относит мотивацию персонала к менее важным задачам руководства. Это абсолютно неверное действие со стороны начальства. На наш взгляд, это одна из главных проблем. Но так же нельзя забывать что руководитель – это лидер, который ведет за собой свою команду, который должен эталоном и внешним видом быть примером, идеалом и тем самым стимулом, чтобы сотрудник искренне хотел достигнуть и превзойти те достижения, которые уже достиг его руководитель.

Так же хотелось бы отметить, что зачастую неэффективность стимулирования персонала связана с тем, что данная обязанность ложится на плечи линейного руководителя подразделения. Для эффективности мотивации труда персонала необходимо придать структуре управления человеческими ресурсами определенный статус. Для этого необходимо привлечь специалистов занимающихся развитием сотрудников, а так же заинтересованы в результатах стимулирования, определить их роли и ответственность. В рамках этого подразделения должны решаться социальные вопросы и задачи стимулирования персонала, тем самым способствуя развитию, росту производительности, конкурентоспособности, а вместе с тем и успеху предприятия.

Таким образом, на основе изученных материалов, можно сделать некоторые выводы: во-первых, если фирма хочет достигнуть больших успехов, то она должна разработать эффективную систему мотивации; во-вторых, универсального стимула не существует, и все стимулы по-разному воздействует на человека, поэтому, чтобы суметь мотивировать всех, должно быть представлено разнообразие стимулов; в-третьих, руководитель своим примером, может сам выступать как стимул; в-четвертых, если стимул уже превратился в мотив, то задача мотивации уже наполовину выполнена.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ

1. Еникеев М.И. Общая психология. - М.: ПРИОР, 2000. С. 263.
2. МЕНЕДЖМЕНТ: УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫМИ СИСТЕМАМИ : учеб. Пособие / П.В. ШЕМЕТОВ, Л.Е. НИКИФОРОВА, С.В. ПЕТУХОВА. – 7-е изд., стер. – М. : Издательство «ОМЕГА-Л», 2014. – 407 с. : ТАБЛ., ил. – (ВЫСШАЯ ШКОЛА МЕНЕДЖМЕНТА).

3. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА/С.А. ШАПИРО. - М.: ГРОССМЕДИА, 2005. - 224 с.
4. СЛАДКЕВИЧ В.П. МОТИВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ: КУРС ЛЕКЦИЙ. – К.: МАУП, 2001. – 168 с.: ил. – БИБЛТОГР.: с. 160-163
5. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ/ПОД РЕД. А.Я. КИБАНОВА. - М.: ИНФРА-М, 2003. С. 483

**MOTIVATION AND STIMULATION OF PERSONNEL
AS AN IMPORTANT FACTOR OF ENTERPRISE'S SUCCESS
IN MODERN RUSSIAN ECONOMY**

Vishnyakova M. I.,

2nd year student, Department of Economics,
e-mail: vmi_marina@mail.ru

Cherkasova O. V.,

PhD, Associate Professor of Chair of Management,
e-mail: cherov2007@yandex.ru

Ogarev Mordovia State University,
Saransk

The article deals with the modern methods of stimulation and motivation of personnel in enterprises (organizations). The research reveals the problem of personnel motivation, ways of its solution.

Keywords: motivation, personnel, incentives, motivation system, enterprise.