

Ахати Фирдавсджон,
старший преподаватель кафедры
«инженерной экономики и менеджмента»
Абдулло – Зода Сафинахон Фуркати
студент кафедры
Политехнический институт
Таджикского технического университета
имени академика М.С.Осими
Таджикистан, Худжанд

СИСТЕМА МОТИВАЦИИ, КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация: В данной статье проанализированы основные факторы влияющие на рост эффективности путем изменения системы мотивации. Авторами представлено наглядная группировка факторов повышения эффективности. Так же дана теоритическая расшивровка самого понятия эффективности функционирования с точки зрения разных ученых и различные ситуации для раскрытие ее практической значимости.

Ключевые слова: факторы, мотивация, эффективность, система мотивации, затраты, основной капитал, прибыль.

Ahati Firdavs,
Department assistant
"Engineering Economics and Management"
Abdullo-Zoda Safinakhon Furkati
Student of department
Polytechnical Institute
Tajik Technical University
named after academician M.S. Osimi
Tajikistan, Khujand

MOTIVATION SYSTEM AS A FACTOR IN INCREASING THE EFFICIENCY OF THE ENTERPRISE

Abstract: This article analyzes the main factors influencing the growth of efficiency by changing the motivation system. The authors present a clear grouping of factors for increasing efficiency. Also given is a theoretical explanation of the concept of efficiency from the point of view of different scientists and various situations for revealing its practical significance.

Keywords: factors, motivation, efficiency, motivation system, costs, fixed capital, profit.

Мотивация сотрудников занимает одно из центральных мест в управлении персоналом организации, поскольку именно она выступает непосредственной причиной их поведения. Ориентация работников на достижение целей организации, соединение интересов каждого работника и организации в целом – главная задача управления персоналом. Изменение содержания труда, повышение уровня образования и социальных ожиданий работников усиливает значение мотивации как функции менеджмента, усложняет содержание этого вида управленческой деятельности.

Сегодня для эффективной деятельности организации требуются ответственные и инициативные работники, высокоорганизованные и стремящиеся к трудовой самореализации личности. Эти качества работника трудно обеспечить с помощью традиционных форм материального стимулирования и строгого внешнего контроля, зарплаты и наказаний. Только те люди, которые осознают смысл своей деятельности и стремятся к достижению и своих личных целей, и целей всей организации, могут рассчитывать на получение высоких результатов. Формирование таких работников – задача мотивационного менеджмента.¹

Проблема эффективной мотивации и стимулирования персонала в настоящее время довольно широко рассматривается в научной и

¹ Гниченко И.В. Способы повышения эффективности действующих трудовых ресурсов производственной компании на основе мотивационных воздействий / И.В. Гниченко // Современные наукоемкие технологии, 2016. – № 5. – С. 70-71.

публицистической литературе. Об этом свидетельствует появление в течение последних лет значительного количества экономических трудов отечественных и зарубежных авторов, как фундаментальных, так и прикладного характера, посвященных данной проблеме.

В нашей стране понятие мотивации труда в экономическом смысле появилось сравнительно недавно в связи с демократизацией производства. Ранее оно употреблялось, в основном, в промышленной экономической социологии, педагогике, психологии. Это объяснялось рядом причин. Во-первых, экономические науки не стремились проанализировать взаимосвязь своих предметов с названными науками, и, во-вторых, в чисто экономическом смысле до недавнего времени понятие «мотивация» заменялось понятием «стимулирование». Такое понимание мотивации приводило к ориентации на краткосрочные экономические цели, на достижение сиюминутной прибыли. Это разрушительно действовало на потребностно-мотивационную систему личности работника, не вызывало заинтересованности в собственном развитии, самосовершенствовании, а ведь именно эта система сегодня наиважнейший резерв повышения эффективности производства.

Мотивация персонала в значительной степени определяет как непосредственно успех деятельности организации, так и развитие экономики в стране, уровень благосостояния людей, что предопределяет важность проблем мотивации персонала.²

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

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, навязанное

² Кузовкина О.Р. Методы выявления организационных резервов для повышения эффективности производства / О.Р. Кузовкина // Организация производственного процесса, 2017. – № 6 (74). – С. 73-78.

извне, а с другой стороны – самопобуждение.³

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.

Следует отметить, что поведение человека всегда мотивировано. Мотивировать сотрудников – значит затронуть их важные интересы, потребности в чем-либо. Нарушения в мотивации могут иметь самые разные причины, которые коренятся в межличностных конфликтах между сотрудниками.

Образцовые компании, достигающие значительных результатов в побуждении у десятков и даже сотен людей приверженности к труду и склонности к постоянным нововведениям, показывают, что нет никаких причин, по которым невозможно создавать системы, позволяющие большинству персонала чувствовать себя победителями.

В настоящее время ни у кого не вызывает сомнения, что самым важным ресурсом любой компании являются ее сотрудники. Однако далеко не все руководители понимают, как трудно управлять этим ресурсом. Задача менеджера состоит в том, чтобы максимально эффективно использовать возможности персонала. Какими бы сильными не были решения руководителей, эффект от них может быть получен только тогда, когда они удачно воплощены в дела сотрудниками компании. А это может произойти только в том случае, если работники заинтересованы в результатах своего труда. В этом заложен самый главный аспект мотивации персонала.⁴

³ Ноздрин О.И. Внедрение современных методов повышения квалификации персонала с целью повысить производительность труда / О.И. Ноздрин // Современный бизнес России, 2015. – № 8. – С. 86-97.

⁴ Попов И.С. Трудовые ресурсы как основной компонент цифровой экономики / И.С. Попов // Вестник университета «Синергия», экономики и управление, 2017. – № 12. – С. 97-106.

Как показывает практика, навыки сотрудника не принесут результата, если он не заинтересован в нем.

Необходимо понять, насколько способен работник выполнить поставленные перед ним задачи, и насколько он мотивирован для их выполнения.

В менеджменте выделяют следующие виды мотивации – прямую, властную (принудительную) и опосредованную (стимулирование). Прямая мотивация представляет собой непосредственное влияние на личность работника и его систему ценностей путем убеждения, внушения, психологического воздействия, агитации, демонстрации примера и так далее. Властная (принудительная) мотивация базируется на угрозе ухудшения удовлетворения каких-либо потребностей работника при невыполнении им установленных требований. Стимулирование труда как метод формирования мотивов предполагает право выбора работником варианта поведения в соответствии с его интересами.

Результатом эффективного управления персоналом является сосредоточение усилий работников на выполнении задач, намеченных стратегией организации, обеспечение эффективного использования интеллектуальных и физических возможностей занятых работников, реализацию их потенциала, повышение качества жизни, укрепление трудовых отношений в духе сотрудничества и улучшение морального климата, достижение взаимной выгоды индивидов, профессиональных и социальных групп персонала организации, формирование у работников необходимых организации интересов и поведения с целью интеграции ожиданий организации с их интересами. Конечная цель работы с персоналом – обеспечение максимального сближения ожиданий организации и интересов работника, связанных с профессиональной деятельностью.⁵

⁵ Кротова В.И. Методическое пособие на тему технико-экономического анализа эффективности применения материально-технических и трудовых ресурсов / В.И. Кротова // Современные наукоемкие технологии, 2017. – № 12. – С. 30-51.

Мотивирование – это процесс воздействия на человека для побуждения его к конкретным действиям посредством побуждения в нем определенных мотивов. В зависимости от того, какие цели преследует мотивация можно выделить два вида мотивирования: внешнее и внутреннее.

Психологи выделяют два вида мотивации: внутреннюю и внешнюю. Внутренняя связана с интересом к деятельности, со значимостью выполняемой работы, со свободой действий, возможностью реализовать себя, а также развивать свои умения и способности. Внешняя мотивация формируется под воздействием внешних факторов, таких, как условия оплаты труда, социальные гарантии, возможность продвижения по службе, похвала или наказание руководителя. Они оказывают сильное воздействие, но не обязательно длительное. Более эффективной является такая система факторов, которая будет оказывать влияние, как на внешнюю, так и внутреннюю мотивацию.

Следует иметь в виду, что в жизни нет четких различий между «внешней» и «внутренней» мотивацией. Некоторые мотивы в одних случаях порождены «внутренней» мотивацией, а в других – «внешней». Иногда мотив одновременно порожден разными системами мотивации. Общеизвестно, что мотивация оказывает большое значение на выполнение человеком работы, вместе с тем между мотивацией и конечным результатом трудовой деятельности не имеется прямой зависимости. Иногда человек, ориентированный на качественное выполнение порученной ему работы, имеет худшие результаты, чем не мотивированный работник. Отсутствие непосредственной связи между мотивацией и конечным результатом труда обусловлено тем, что на последнее оказывает влияние множество других факторов, в частности квалификация и способности человека, правильное понимание выполняемой задачи и многое другое.

Основные задачи мотивации персонала представлены на рис. 2.

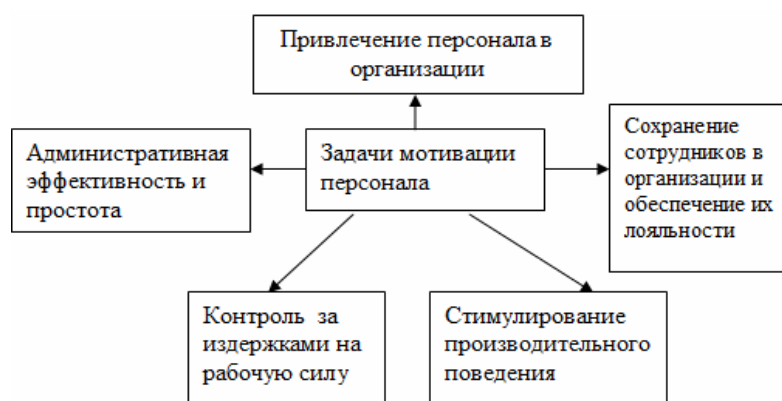


Рисунок 2. Основные задачи мотивации персонала⁶

В любом случае, результативная и эффективная работа сотрудников, творчество, опыт, преданность философии организации должна подкрепляться реакцией со стороны организации, направленной на удовлетворение тех или иных мотивов сотрудников. Работа, не отвечающая этим требованиям, не должна поощряться, а в некоторых случаях должна наказываться.

Рассмотрим мотивационные модели, сложившиеся на данный момент в современных теориях управления.

Широкое применение получили следующие модели:

- кнута и пряника;
- первичной и вторичной потребности;
- внутреннего и внешнего вознаграждения;
- факторная модель стимулирования;
- справедливости;
- ожидания;
- социальной справедливости и др.

⁶ Ларин О.Р. Современные методы повышения эффективности управления трудовыми ресурсами на современном предприятии / О.Р. Ларин, О.Р. Березкин // Сборники конференций университета «Синергия», 2016. – №51. – С. 12- 13.

Таким образом, систему мотивации составляют материальная и нематериальная части. Если с материальной частью все более-менее понятно - системы бонусов и премий, завязанные на непосредственную продуктивность сотрудника, используемые в разнообразных комбинациях, то с нематериальной частью все значительно сложнее. Она привязана к философии компании и стилю управления. В авторитарной системе, как правило, это система штрафов и жесткого контроля, что является малоэффективным.

Можно сделать вывод, что система мотивации очень широкое понятие, можно долго перечислять различные инструменты, которые лежат в основе популярных систем мотивации, такие как КТУ (коэффициент трудового участия), КПЭ (ключевые показатели эффективности), трейдинг, кафетерий льгот и другие. Если обратиться к научным трудам А. Маслоу, Ф. Герцберга, Д. МакКлелланда, можно увидеть, что в основе систем мотивации лежат потребности человека. Соответственно, для построения любой системы мотивации нужно ответить на вопрос, какие потребности вам необходимо удовлетворить, чтобы добиться результата.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гниченко И.В. Способы повышения эффективности действующих трудовых ресурсов производственной компании на основе мотивационных воздействий / И.В. Гниченко // Современные наукоемкие технологии, 2016. – № 5. – С. 70-71.

2. Кузовкина О.Р. Методы выявления организационных резервов для повышения эффективности производства / О.Р. Кузовкина // Организация производственного процесса, 2017. – № 6 (74). – С. 73-78.

3. Ноздрина О.И. Внедрение современных методов повышения квалификации персонала с целью повысить производительность труда / О.И. Ноздрина // Современный бизнес России, 2015. – № 8. – С. 86-97.

4. Попов И.С. Трудовые ресурсы как основной компонент цифровой экономики/ И.С. Попов // Вестник университета «Синергия», экономики и управление, 2017. – № 12. – С. 97-106.

5. Кротова В.И. Методическое пособие на тему технико-экономического анализа эффективности применения материально-технических и трудовых ресурсов / В.И. Кротова // Современные наукоемкие технологии, 2017. – № 12. – С. 30-51.

6. Ларин О.Р. Современные методы повышения эффективности управления трудовыми ресурсами на современном предприятии / О.Р. Ларин, О.Р. Березкин // Сборники конференций университета «Синергия», 2016. – №51. – С. 12- 13.