

УДК 005.95/.96

Мальцев Николай Владимирович

Магистрант

ФГБОУ ВО «Забайкальский государственный университет»

Г. Чита

МОТИВАЦИЯ КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТНОСПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: в статье рассматривается мотивация как способ увеличения эффективности труда персонала, её основные виды и особенности. Мотивация персонала – это одно из главных направлений для обеспечения наиболее эффективного распределения кадрового потенциала. Многие руководители недооценивают весь ресурс персонала, акцентируя своё внимание на маркетинг, финансы и производство. Поэтому существует актуальность данной темы.

Ключевые слова: мотивация, мотив, персонал, предприятие, руководитель, стимулирование, теория мотивации, эффективность труда.

Maltsev Nikolay Vladimirovich

Graduate student

Transbaikal State University

Chita

MOTIVATION AS A WAY TO IMPROVE COMPETITIVE ABILITY OF AN ORGANIZATION

Abstract: the article deals with motivation as a way to increase the effectiveness of personnel work, its main types and features. Personnel

motivation is one of the main directions to ensure the most effective distribution of personnel potential. Many managers underestimate the whole resource of the personnel, focusing their attention on marketing, finance and production. Therefore, there is a relevance of this topic.

Key words: *motivation, motive, personnel, enterprise, manager, stimulation, theory of motivation, labor efficiency.*

Мотивацией называется система условий или мотивов, которая оказывает действие на поведение человека, что в свою очередь регулирует эффективность его труда, выраженное старанием при достижении целей. А, соответственно, мотивированный персонал — это гарантия действенной работы организации и приближение её к осуществлению спроектированной стратегии, а также укрепления её конкурентоспособности на рынке. Цель проведения мотивационных действий - это создание совокупности условий, которые побуждают персонал организации и каждого в отдельности к проведению работы, направленной на достижение цели с максимальным результатом.

Создание мотивов у людей происходит под влиянием большого количества объективных и субъективных причин - стимулов, в качестве которых могут быть как материальные вещи, так и способности человека. Поэтому на одни и те же стимулы люди могут реагировать совершенно по-разному. Применение стимулов для мотивации сотрудников называется процессом стимулирования. Оно основывается на том, что все действия работника имеют для него последствия и они определяются в зависимости от того, как он исполняет свои обязанности. Они могут быть нейтральные, позитивные или негативные. Во избежание негативных результатов сотрудник изменяет свое поведение в лучшую сторону.

Мотив – это внутренние побуждения к деятельности, связанные с удовлетворением потребностей людей через стимул. Достижение

сбалансированности интересов, целей и действий с помощью стимула, который побуждает человека отказаться от собственных целей и в большей или меньшей степени готов поддаться целям организации называют побудительным мотивом. Выделяют четыре главных вида мотивов деятельности индивидуума:

1. принуждение. Данный вид основывается на страхе получить наказание (например, увольнение или штраф);
2. вознаграждение — это стимулирование эффективного труда персонала материальными (зарплата, премия) и нематериальными (награда, признание) средствами;
3. солидарность — это установление у работников целей и ценностей, схожих с организацией, что достигается путем обучения и установления комфортного климата организации;
4. приспособление — это оказание влияния на задачи и цели организации путем выборочной адаптации. Данный вид мотива обеспечивается делегированием полномочий на нижние уровни. Соответственно, это и выступает в роли мотива для внутреннего объединения целей менеджеров и персонала организации.

Причины мотивированного поведения изучают с помощью теории мотивации. Суть её в исследовании потребностей человека, которые можно поделить на пять групп по пирамиде Маслоу: физиологические потребности; потребности в безопасности; социальные потребности; потребности в уважении; потребность самовыражения.

Из вышесказанного следует, что мотивация в системе управления персоналом понимается как процесс активизации мотивов сотрудников и создания стимулов для их побуждения к повышению эффективности труда. Процесс мотивации упрощенно может быть разбит на несколько этапов: выявление потребностей, создание и развитие мотивов, управление

ими с целью изменения поведения сотрудников, нужного для реализации целей, корректировка мотивационного процесса в зависимости от степени достижения результатов.

Система мотивации персонала может быть основана на самых различных методах, отбор которых находится в зависимости от проработанности системы стимулирования в организации, общей системы управления и особенностей деятельности самой компании. Способы стимулирования можно объединить в следующие четыре вида: финансовые стимулы, управление по целям, обогащение труда, система участия.

Список литературы

1. Веснин В. Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник /В.Р. Веснин. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2011.
2. Ветлужских Е.А. Мотивация и оплата труда. Инструменты. Методики. Практика – М.: Альпина Паблишер, 2013.
3. Гонова А. А. Основные направления повышения эффективности системы мотивации персонала на предприятии // Проблемы региональной экономики. – 2012. - N 1/2.
4. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Под ред. Кибанова А.Я. - М.: Инфра-М, 2010.
5. Одегов Ю.А. Мотивация персонала – М.: Альфа-Пресс, 2010.
6. Царев В.Е. Мотивация персонала как основной фактор повышения производительности труда / В.Е. Царев, Н.К. Семенова, Д.А. Вершина // Молодой ученый. – 2016 – №10.
7. Шамахова Ю.В. Специфика мотивации в современных условиях // Молодой ученый. – 2016 – №12.