

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Сухотерин Д.А.



Сухотерин Дмитрий Александрович – директор,
ТОО «ROSS-COMPUTERS», г. Алматы, Республика Казахстан

Аннотация: мотивация на рабочем месте является важнейшей темой в современном деловом мире, поскольку это сила, которая управляет всей организацией и влияет на ее производительность. Если сотрудники положительно мотивированы, это значительно повышает как их эффективность, так и эффективность для достижения организационных целей.

Ключевые слова: мотивация, организацией, производительность, сотрудники, эффективность, организационных целей.

1. Постановка задачи:

- Понять значение мотивации и ее роль в повышении эффективности работы сотрудников;
- Рассмотреть методы мотивации;
- Выделить основные методы повышения мотивации.

Методология исследования:

Настоящее исследование носит описательный характер. Данные были собраны из вторичных источников, таких как различные веб-сайты, известные журналы, статьи и книги.

1. Введение

Устойчивое развитие бизнеса в настоящее время предполагает использование эффективной системы мотивации персонала как одного из важных элементов управления персоналом предприятия. В конечном итоге мотивация подразумевает рост производительности рабочей силы за счет материальных и нематериальных стимулов, предоставляемых сотрудникам руководством компании. Поэтому формирование эффективного мотивационного механизма для сотрудников, который позволит достичь основных целей компании в бизнесе, в первую очередь роста прибыли, становится важной задачей руководства[2].

Главным элементом в функционировании любой компании являются ее сотрудники. Работники (наемные работники и руководство) - это фактор производства "труд", который работает в бизнесе наряду с "землей" и "капиталом" – двумя другими факторами. Конечный результат деятельности, достижение организационных целей, задач и планов во многом зависит от уровня и эффективности человеческих ресурсов.

2. Определение термина мотивация

Что касается понятия мотивации, то впервые мотивация была взята из латинского слова "двигаться". Мотивация является причиной поведения. Мотивация человека, сознательная или бессознательная, проистекает из его потребностей. Поэтому при определении мотивации можно утверждать, что мотивация или потребность-это внутреннее состояние, недостаток или лишение, которое заставляет человека что-то делать. Другое понятие термина определяет мотивацию как желание приложить значительные усилия для достижения целей организации, чтобы эти усилия были направлены на удовлетворение некоторых личных потребностей.

Мотивация-это цепной процесс, который начинается с чувства потребности, недостатка или лишения. Это сопровождается желанием и приводит к напряжению и действию к цели, результатом которого является поведение движения к цели. Непрерывность этого процесса может привести к удовлетворению потребностей. Поэтому мотивация побуждает и убеждает людей что-то делать. Однако мотивация отражает общее желание. Позиция наказания и поощрения как сильной мотивации ясна во всех исследованиях

(Wanjau and Kyongo, 2013). В связи с этим материальная составляющая – деньги рассматриваются как инструмент вознаграждения, но это не единственный мотивационный фактор [1].

3. Виды трудовых мотиваций

Современные теории делят трудовую мотивацию на две категории: содержательную и процедурную. Содержательные теории мотивации основаны на выявлении внутренних мотивов, называемых потребностями. Эти теории прослеживаются в работах А. Маслоу, С. Бернарда, Д. Макклелланда и Ф. Герцберга. Содержательные теории мотивации основаны на потребностях и связанных с ними факторах, определяющих поведение людей.

Процедурные теории мотивации являются более современными, основанными на представлениях о том, как ведут себя люди, учитывая их восприятие и познание. Основными процедурными теориями являются теория ожиданий, теория справедливости, модель мотивации Портера-Лоулера и другие.

Процедурными теориями мотивации являются: теория ожиданий Виктора Врума, теория справедливости, модель Портера-Лоулера, Теория Y, теория мотивации Хэкмана и Олдхэма и др. Несмотря на различия между этими теориями, они не являются взаимоисключающими и эффективно используются в мотивации людей для эффективной работы[8].

Согласно процедурным теориям, считается, что поведение человека определяется не только потребностями, но и ожиданием возможных последствий выбранного типа поведения. По сути, чаще используется модель Портера-Лоулера, включающая элементы теории ожиданий и теории справедливости.

Согласно модели Портерлоулера, достигнутые результаты зависят от усилий, прилагаемых сотрудником, личных способностей и характера, а также осознания их роли в организации.

Используя стандартный метод мотивации персонала, такой как фиксированная заработная плата, менеджер не может заинтересовать сотрудника эффективно работать для повышения эффективности. Необходимо использовать несколько мотивационных факторов, так как у человека много потребностей и они не всегда ограничиваются материальным вознаграждением[6].

Неэффективная система мотивации приводит только к временному успеху, в рамках перспективы, учитывая высокий уровень конкуренции, неэффективная система мотивации приводит к потере в виде текучести высококвалифицированного персонала из-за слабой взаимосвязи интересов компании и ее сотрудников и социально-психологической напряженности внутри компании (Ганбарпур и Наджмолхода, 2013).

Пример 1.

Денежное вознаграждение.

Сотрудник, продавший на самую большую сумму за месяц, получает приз в размере 5-10 тысяч рублей. При выполнении плана на 110%, менеджер по продажам получает 3 000 бонусов.

При достижении плана продаж от 70 до 80%, у работника процент от продаж 5%, а при выполненном плане от 80 до 90%, его процент становится уже 8%. Поощрять сотрудников нужно, и делать это под разным углом. И даже если Вы будете платить по 500 000 рублей в месяц, то делать это нужно под разными поводами. Иначе у человека потеряется интерес, и он будет считать это Вашим долгом.

Пример 2.

Не денежная мотивация.

Менеджер, который в течение 3-4-5 месяцев делает более 120% плана продаж, едет за счет компании в отпуск за границу. Лучший сотрудник отдела продаж следующий месяц ездит на Aston Martin владельца. Если Вы не понимаете в машинах, то это спорткар стоимостью 10-15 миллионов рублей.

Сотрудник получает долю в бизнесе. Для реализации такого типа повышения эффективности нужны ресурсы. Но не обязательно делать это масштабно. Например, мы у себя в компании, в рамках не денежной мотивации, бесплатно продвигаем личные страницы сотрудников в социальных сетях [3].

4. Проблема мотивации сотрудников

На современном этапе не существует идеальной системы мотивации, набор мотивационных инструментов, используемых в деятельности компаний, часто не соответствует требованиям рынка, все это требует внедрения более эффективного набора инструментов, формирующих систему мотивации персонала в компании, альтернативную существующей [4].

Руководители высшего звена, часто ориентированные на результат, знают, что мотивация с использованием эффективного социального пакета для сотрудников является неоспоримым элементом в привлечении и поддержании необходимого уровня человеческих ресурсов и в достижении желаемого уровня производительности, необходимого для успеха организации [7]. Исходя из вышесказанного, на современном этапе развития страны проблема мотивации персонала приобретает очень серьезное значение. Различные аспекты этого процесса рассматриваются многими авторами.

5. Заключение

Мы можем сделать вывод, что мотивация является основой управления. Существует положительная или соответствующая взаимосвязь мотивации с сотрудниками и их производительностью.

Насколько сотрудники мотивированы, настолько и производительность будет соответственно высокой [6].

Высокомотивированный персонал не только гарантирует успех организации, но и делает процесс ведения бизнеса более легким и приятным. Обязанности менеджера в современном корпоративном мире

многогранны. Менеджеры должны не только разбираться в финансах, экономике и информационных системах, они также должны знать, как думают их люди и что заставляет их так поступать.

Если менеджер добьется успеха в понимании природы и потребностей сотрудников, он или она сможет добиться большего успеха в выполнении ими своих задач. Если вышеуказанные методы мотивации или предложения будут реализованы должным образом, менеджеры определенно получат желаемые результаты.

Список литературы

1. *Авдеев В.В.* Управление персоналом: технология формирования команды: Учебное пособие. М.: Финансы и статистика, 2004.
2. *Автономов В.С.* Экономика. М.: «Вита-Пресс», 2006.
3. *Бовыкин В.И.* Новый менеджмент: управление предприятием на уровне высших стандартов; теория и практика эффективного управления. М.: Экономика, 2005.
4. *Веснин В.Р.* Основы менеджмента. М.: «Триада, ЛТД», 2004.
5. *Виханский О.С., Наумов А.И.* Менеджмент: Учебник. М.: Высшая школа, 2004.
6. *Самылин С.И., Столяренко А. Д.* Менеджмент персонала. Ростов-на-Дону: Феникс, 2004.
7. *Скопылатов И.А., Ефремов О.Ю.* Управление персоналом. СПб.: Изд-во Смольного ун-та, 2004.
8. Современная экономика / под ред. Д.Ю. Мамедова. Ростов–на–Дону, 2005.