

МОТИВАЦИЯ ТРУДА – ОДНА ИЗ ФУНКЦИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ПРЕДПРИЯТИЯХ МАЛОГО БИЗНЕСА

Labor motivation is one of the functions of personnel management in small businesses

В.М. Шарапова, доктор экономических наук, профессор,
Уральский государственный аграрный университет
(Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42)

Рецензент: Т.В. Зырянова доктор экономических наук, профессор
Уральского государственного аграрного университета

Аннотация

В статье рассмотрены основные функции мотивации, методы мотивации персонала. Выделены три типа мотивации сотрудников, приведена классификация типов мотивации. Предложены мероприятия по мотивации персонала, направленные на повышение эффективности деятельности организации.

Abstract

The article describes the main functions of motivation, methods of staff motivation. Three types of employee motivation are identified, a classification of types of motivation is given. The proposed measures to motivate staff, aimed at improving the efficiency of the organization.

Ключевые слова: мотивация, персонал, труд, потребности, конкуренция, малый бизнес.

Keywords: motivation, personnel, work, needs, competition, small business.

Мотивация – это один из способов оказать воздействие на персонал организации. Умение менеджера правильно и рационально применить этот метод является одной из основных функций в управлении персоналом.

Основная функция мотивации – это при помощи поощрительных мер (коллективных, индивидуальных), при помощи общественного воздействия, а также в форме побудительных мотивов к эффективному труду оказывать эффективное влияние на персонал предприятия. Правильно применённые формы воздействия на персонал существенно активизируют работу субъектов управления, дают ощутимые результаты в повышении эффективности работы всей системы управления организацией.

Главная задача методов мотивации состоит в том, чтобы персонал предприятия выполнял свою трудовую деятельность в рамках наделённых обязанностей и прав, строго исполняя все управленческие решения.

Путём составления плана мероприятий по организации работы руководитель предприятия ставит конкретные цели и задачи, определяет когда, как и кто конкретно должен их исполнять. Грамотный и взвешенный выбор целей и задач позволяет всей системе по управлению персоналом эффективно управлять сотрудниками, координировать их действия и направлять все усилия в нужную сторону, раскрывать и реализовывать потенциал сотрудников.

Умело применяя на практике основные способы и принципы методов мотивации, руководители реализуют в дела свои решения. В наше время уровень образования людей вырос, как и вырос уровень их обеспеченности. Это напрямую отразилось на мотивах их трудовой деятельности, которые стали разнообразнее, и стало труднее влиять на них. Нужно учитывать, что эффективность мотивации всегда напрямую связана с конкретной ситуацией.

Способность работника оценить уровень достижимости поставленной цели влияет на формирование мотивов для труда. Только тогда, когда трудовая деятельность является главным, а иногда и единственным условием для достижения благосостояния, формируется мотив труда [1].

Для того, чтобы происходило формирование мотива труда у субъекта управления, нужно, чтобы в его распоряжении имелся набор необходимых ему благ, обусловленный социальными потребностями человека.

Силу мотива определяет уровень значимости потребности для работника. Чем она выше, тем работник будет прилагать больше усилий для её достижения [2].

Мотивы труда различны, как по потребностям, которые стремится удовлетворить человек через свой труд, так и по благам, к которым человек стремится для того, чтобы удовлетворить свои потребности. Объединяет их то, что для удовлетворения всех этих потребностей используется трудовая деятельность человека [4, 5].

Мотивы труда, собранные вместе в группы, образуют единую систему [3]. В состав этой системы входят мотивы полезности и значимости труда для общества, мотивы признания всем обществом плодотворности труда, мотивы для достижения материальных благ.

Мотивы труда делятся на два типа – это социальные и биологические мотивы. Биологические мотивы опираются на физиологические потребности, такие как сон, голод, жажда и прочие [6].

К социальным мотивам можно отнести следующие:

- Потребность принадлежать к какому-то коллективу (коллективизм). Имеет большое распространение в России, но больше применяется при японском стиле управления.

- Самоутверждение или личное самовыражение (работники молодого и среднего возраста).

- Мотив стабильности (сотрудники, которые в обмен на то, чтобы иметь своё дело или быть хозяином, готовы отказаться от стабильности и высокого заработка) [7].

- Мотив надежности. Является полной противоположностью мотиву стабильности.

Одним из важнейших факторов личности является система ее потребностей, мотивов и интересов.

Потребностей человека по количеству и разнообразию множество. Выделим из них первичные (врожденные, связанные с физиологией) и вторичные (психологические, выработанные на различных этапах жизненного пути).

Структурой таких факторов могут служить «иерархия потребностей» А. Маслоу и теория приобретенных потребностей Д. Мак Клеелланда.

Для достижения эффективного труда развивают побуждения людей, то есть ощущение человеком недостатка в чем-либо, стараясь сконцентрировать внимание на достижении цели. Достигнув цели, человек будет стремиться к повторению результата [8].

Если руководителю известны мотивы поведения сотрудника, то он всегда сможет избежать возникновения ситуаций, которые повлекут за собой потерю квалифицированного специалиста, а также смогут остановить развитие конфликта в коллективе. Каждая потребность вызывает у человека желание удовлетворить её. Хороший руководитель обязан создать ситуацию, при которой работники имели бы понимание, что при определённых типах своего поведения они добьются удовлетворения свои потребностей, которые помогут организации, достигнут поставленных целей.

Выделяют три типа мотивации сотрудников:

1. сотрудники, для которых на первом месте общественная значимость труда, его содержательность;
2. сотрудники, которых в большей степени интересует оплата труда, либо другие материальные ценности;
3. сотрудники, имеющие баланс разных ценностей.

Также существует и другая классификация типов мотивации работников:

- «Инструменталист». У такого работника мотивация одна – деньги. Другие виды мотивации ему неинтересны. Яркие представители по профессии – это водители такси, грузчики.

- «Профессионал». Главная цель трудовой деятельности работника – это реализация своих возможностей, знаний, способностей, а также успешное решение стоящей перед ним творческой задачи. Как правило, это люди, занимающиеся творчеством в разных проявлениях, учёные, программисты.

- «Патриот». Высокие идейные и человеческие ценности – это основа мотивации к труду. Главная цель трудовой деятельности – это принести всем добро и гуманизм. Материальное вознаграждение может быть очень маленьким. Представители профессии – работники государственного здравоохранения, преподаватели вузов и учителя школ.

- «Хозяин». Основной стимул – это увеличение собственного богатства и собственности. Потребности ограничения не имеют, готовы рисковать ради собственного блага. Часто приносят «пользу обществу путём создания новых видов продуктов и предоставления дополнительных рабочих мест» [9].

- «Люмпен». Работники такого типа чувствуют себя комфортно при уравнительном для всех распределении материальных благ. У них вызывает чувство неудовлетворённости, зависть существующий в обществе порядок распределения благ. Такие понятия, как распределение, ответственность, индивидуальные формы труда, им чужды. Чаще всего это «неудачники», не сумевшие в силу каких-либо жизненных обстоятельств занять определённое место в обществе.

Таким образом, необходимы правила, при соблюдении которых появляется возможность повысить эффективность мероприятий в организации, направленные на мотивацию персонала:

1. Приказания и критика, особенно неконструктивная, менее эффективны, чем похвала.
2. Поощрение должно происходить сразу после определения результатов труда, и оно должно быть осязаемым.
3. Поощрения должны быть непостоянными и непредсказуемыми.
4. Руководство должно регулярно интересоваться делами работника и членов его семьи.
5. Работники, время от времени, должны иметь возможность чувствовать себя победителями.
6. Достижения промежуточных целей работника в его трудовой деятельности должны поощряться.
7. Предоставление работникам возможности понять и ощутить свою самостоятельность и контроль над ситуацией.
8. Самоуважение сотрудников не должно ущемляться.

9. Награждать надо как можно большее количество сотрудников частыми и небольшими поощрениями.

10. Постоянно стремиться к развитию духа соревнования, внутренней конкуренции среди коллектива.

Библиографический список

1. Александрова Н.А., Шарапова В.М. Стимулирование как метод управления трудом и его влияние на конкурентоспособность организации // Экономика и предпринимательство. 2017. № 10-2 (87). С. 811-816.

2. Воронин Б.А., Серебренникова М.С., Фатеева Н.Б. Влияние мотивации персонала на устойчивую экономическую деятельность организации // Аграрное образование и наука. 2018. № 4. С. 9.

3. Зарубина Е.В., Петрова Л.Н. Основные теории мотивации // Аграрное образование и наука. 2016. № 4. С. 41.

4. Семин А.Н., Мингалев В.Д., Тверитинов Г.В., Михайлюк О.Н., и др. Малые формы хозяйствования: вопросы теории и практики / Екатеринбург, 2012.

5. Серебренникова М.С., Фатеева Н.Б. Актуальные проблемы мотивации и стимулирования труда // Аграрное образование и наука. 2015. № 4. С. 29-32.

6. Трушков С.А., Шарапова Н.В. Управление персоналом в современных условиях // [Экономические исследования и разработки](#). 2017. [№ 2](#). С. 77-86.

7. Шарапова В.М., Шарапова Н.В. Стимулирование трудовой деятельности: характеристика, основные понятия // [Агропродовольственная политика России](#). 2016. [№ 11 \(59\)](#). С. 82-84.

8. Шарапова Н.В., Булдакова Н.В. Мотивация персонала в сфере услуг // Экономические исследования и разработки. 2017. № 3. С. 154-159.

9. Устинова Е.М. Мотивация труда как фактор эффективности использования трудовых ресурсов организаций потребительской кооперации: диссертация ... кандидата экономических наук: 08.00.05 Белгород. 2009. [Электронный ресурс] <http://dlib.rsl.ru/rsl01004000000/rs101004592000/rs101004592>