

Мотивация хозяйственной деятельности работника

Золотавина Анита Юрьевна

Студент

Тюменский государственный университет, Международный институт финансов, управления и бизнеса,

Тюмень, Россия

E-mail: gridinam@mail..ru

Проблема грамотного стимулирования и эффективной мотивации персонала всегда были и остаются наиболее актуальными для организации. Важность и актуальность данных проблем не оспаривается ни наукой, ни практикой, поскольку от четкой системы мотивации и стимулирования зависят конечные результаты деятельности предприятия и организационная активность персонала.

Производство невозможно без совместного участия трех основных факторов – земли, капитала и человека. В эпоху сельскохозяйственной цивилизации человечество существовало продукцией от земли, в индустриальную эпоху роль доминирующего фактора производства взял на себя капитал. В настоящее время в третьем тысячелетии нашей эры общество входит в принципиально новую фазу своего развития. Определением эффективности экономики стал человек, мощь его интеллекта, крепость социальных и моральных принципов.

Инновационный характер производства, его высокая наукоемкость, приоритетность вопросов качества продукции изменили требования к работнику, повысили значимость творческого отношения к труду и высокого профессионализма. Это и привело к существенным изменениям в принципах, методах и социально-психологических вопросах управления персоналом.

Изменения в принципах управления персоналом направлены в первую очередь на реализацию политики мотивации, которая приобрела решающее значение в современных условиях.

Следовательно, чтобы повышать эффективность производства, в первую очередь, нужно учитывать именно человеческий фактор, искать пути и мотивы его активизации, так как в хозяйственной деятельности человек не всегда рационален, он склонен к риску, непредсказуем, его поведение определяется множеством мотивов. Задача руководителя – сделать работников способными к совместным действиям, придать их усилиям эффективность и результативность, сгладить присущие людям индивидуальные особенности. В данной работе мы используем труды “Содержательные теории мотивации” Абрахама Маслоу, Дэвида МакКлелланда и Фредерика Герцберга, “Теория потребностей” Дэвида Мак Клелланда, “Двухфакторная теория” Фредерика Герцберга, “Процессуальные теории мотивации” Виктора Врума, “Теории человеческих отношений” Дуглас Мактрегор.

Мотив (от франц. *motif* – побуждение) выступает как, причина, объективная необходимость что-то сделать, побуждение к какому-либо действию. Мотивы к труду формируются до начала профессиональной трудовой деятельности. Человек усваивает ценности и нормы трудовой морали и этики, закладывающие основы его отношения к труду. Мотив находится «внутри» человека, имеет «персональный» характер, зависит от множества внешних и внутренних по отношению к человеку факторов, а также от действия других, возникающих параллельно с ним мотивов.

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. Внешнее мотивирование представляет собой своего рода процесс административного воздействия или управления: руководитель поручает работу исполнителю, а тот ее выполняет. При таком виде мотивирования работодателю надо знать, какие мотивы могут побуждать конкретного работника выполнить работу качественно и в срок. Это может быть как нормальная оплата работы или премия, так и простая похвала или иной вид морального поощрения. Внутреннее мотивирование является более сложным процессом и предполагает формирование определенной мотивационной структуры человека. В этом случае следует найти психологический способ усиления желательных качеств личности работника и ослабления отрицательных факторов, например снижения монотонности труда и др. Второй тип мотивации требует от самого руководителя гораздо больших усилий, знаний и способностей.

В работе так же рассматриваем различные экономические и моральные методы стимулирования и мотивации работника. В трудах В.И.Герчикова “Мотивация-стимул” различают следующие “чистые” типы мотиваций:

Люмпенизированный тип (люмпенизированный работник -отличается низкой мотивацией к эффективной работе, обладает невысокой квалификацией, не стремится ее повышать, избегает любой работы ,связанной с

личной ответственностью); Инструментальный тип (инструментально мотивированный работник -в работе ценит только заработок в виде денег или иных благ, работает с большой отдачей на любой работе, если его труд справедливо и высоко оплачивается.); Профессиональный тип мотивации (профессионально мотивированный работник- видит в работе возможность профессионально реализовывать свои знания и умения, для него важна интересная, содержательная работа.); Патриотический тип мотивации (работник патриот-преданный своему делу, коллективу, обществу, стране. Стараются хорошо работать из-за высоких моральных, религиозных или идеологических соображений); Хозяйский тип мотивации(работник хозяйин- выполняет работу с максимальной отдачей, настаивая на высокой содержательности или высокой оплате.).

Стимул – это внешнее побуждение к действию, причиной которого является интерес (материальный, моральный, личный или групповой), чаще всего материальное вознаграждение определенной формы. Формами стимулирования в данном случае являются: Негативные -наказания и различного рода санкции. Денежные - зарплата, премии, надбавки. Натуральные- покупка или аренда жилья, предоставление автомобиля, оплата медицинских услуг и.т.п. Моральные- грамоты. Патернализм- дополнительное социальное и медицинское страхование, создание условий для досуга и отдыха и.т.п. Организационные -повышения качества трудовой жизни в организации. Привлечение к совладению и участию в управлении.

Итак мотивация – понятие, используемое для объяснения последовательности поведенческих действий, направленных на конкретную цель, которая может меняться в зависимости от различных обстоятельств, ситуаций. В понятие "мотивация" входят моменты активизации, управления и реализации целенаправленного поведения человека. С помощью мотивации можно ответить на вопрос: почему так, а не иначе поступает данный человек. Данная тема очень актуальна на наш взгляд. Так как каждый руководитель для достижения цели организации должен учитывать индивидуальные особенности и интересы каждого из своих подчиненных.

Литература

1. Основы менеджмента: Учеб. для вузов / ДД. Вачугов, Т.Е. Березина, Н.А. Кислякова и др.; Под ред. ДД. Вачугова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Высшая школа, 2003.
3. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник. – М.: Гардарики, 2003.
4. Экономика предприятия: Учебник / Под ред. проф. О.И. Волкова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА – М, 2000.
5. Экономика предприятия (фирмы): Учебник / : Учебник для вузов / О.И. Волкова и доц. О.В. Девяткина. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА – М, 2002.
6. Экономика организаций (предприятий): Учебник для вузов / Под ред. проф. В.Я. Горфинкеля, проф. В.А. Швандера. – М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2003.
7. Сарган Г.Н., Смирнов А.Ю., Гудимов В.В., Подхватилин Н.В., Алешунас М.Р. Новые технологии управления персоналом. – СПб., Речь, 2003.
8. Стивенсон Ненси. Как мотивировать людей. 10-минутный тренинг для менеджера / Пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2003.