

Мещерякова Александра Евгеньевна

студентка

ФГАОУ ВО «Самарский национальный исследовательский

университет им. академика С.П. Королева»

г. Самара, Самарская область

ПОНЯТИЕ, ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: в данной статье рассматриваются различные подходы к понятию «система мотивации», изучаются её цели и задачи, а также основные методы мотивации персонала.

Ключевые слова: мотивация, система мотивации, потребность, стимул, вознаграждение.

Что такое мотивация? К сожалению, четкого определения данного понятия нет. Множество авторов отвечает на этот вопрос по-своему, например, Г.Г. Зайцев считает, что «мотивация – это побуждение к активной деятельности личностей, коллективов, групп, связанное со стремлением удовлетворить определённые потребности». Б.Ю. Сербиновский говорил: «мотивация – это побуждение людей к деятельности», а Уткин считал, что «мотивация – это состояние личности, определяющее степень активности и направленности действий человека в конкретной ситуации».

Мотивировать сотрудников – значит затрагивать их потребности в чём-либо, интересы.

Мотивация складывается из четырёх аспектов (рис. 1): мотив, потребности, стимул и вознаграждение. Потребность – это непосредственное ощущение человеком физического или психологического недостатка, осознание того, что он в чём-то нуждается. Мотив – это то, что побуждает человека к деятельности «изнутри», это внутреннее побуждение.

Важное значение также имеет стимул и не менее важно видеть разницу между такими понятиями как мотив и стимул, мотивация и стимулирование:

стимул – в переводе с латинского, палка, которой кололи зверей и гладиаторов на арене, заставляя их сражаться, т.е. это внешнее побуждение к действию.

Стимул может стать мотивом в случае его соединения с потребностью.



Рис. 1. Четыре аспекта мотивации

Стимулирование в свою очередь является лишь одним из средств мотивирования.

Вознаграждение – это положительный результат, ценность, которую получает человек после выполнения определённой работы. Оно может быть внутренним (чувство самоутверждения, самоуважения) и внешним (признание и уважение коллег, премия, заработанная плата, похвала) [2, с. 1].

Системы мотивации создаются, разрабатываются для достижения определённой цели: повысить индивидуальную отдачу сотрудника вместе с этим увеличив производительность труда отдельного работника и компании в целом.

Для достижения цели всегда необходимо ставить перед собой определённые задачи, обозначать ступени, идя по которым, можно будет достигнуть желаемого результата. К этим задачам относятся:

- создание у работников позитивного настроения;
- удовлетворение базовых потребностей работников;
- создание на рабочем месте условий комфорта;
- сведение к минимуму текучести кадров и т. д.

Основные методы мотивации персонала и их квалификация представлены в таблице (табл. 1) [1, с. 3].

Таблица 1

Основные методы мотивации персонала.

Основные методы мотивации персонала		
Экономические. Основываются на том, что люди получают определённые выгоды (прямые или косвенные), повышающие их благосостояние.	Организационные. Мотивация целями; Мотивация обогащением содержания работы; Мотивация участием в делах фирмы.	Морально-психологические. Включают условия, при которых люди испытали бы профессиональную гордость за причастность к порученной работе, личную ответственность за её результаты.

Список литературы

1. Основные методы мотивации персонала // Сайт Personal.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://1popersonalu.ru/upravlenie/metody-motivacii-personala.html>

2. Томашева К.А. Сущностные аспекты понятия мотивации // Дальневосточный федеральный университет [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.konspekt.biz/index.php?text=188>