

Выскребенцева Анастасия Сергеевна

магистрант

Научный руководитель

Рачек Светлана Витальевна

д-р экон. наук, профессор, профессор, заведующая кафедрой

ФГБОУ ВО «Уральский государственный

университет путей сообщения»

г. Екатеринбург, Свердловская область

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЮ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** современный этап развития организаций характеризуется постоянно возрастающей ролью личностных качеств сотрудников. Существует теоретическая связь между эффективным управлением эффективностью и повышением мотивации, которая постоянно повторяется в различных литературных и эмпирических исследованиях, что делает ее важным аспектом для современных руководителей организаций. Автором рассмотрены теоретико-методологические подходы мотивации. В статье определены возможности стимулирования персонала организацией.*

***Ключевые слова:** мотивация, персонал, человеческий капитал, эффективность, стимулирование персонала.*

Современный этап развития организаций характеризуется постоянно возрастающей ролью личностных качеств сотрудников. Учитывая обострившуюся конкурентную борьбу, компании должны стать более клиентоориентированными по отношению к персоналу компании, т.к. мотивация сотрудников напрямую связана с показателями эффективности работы персонала.

В условиях современного развития экономики очень важно, чтобы компании обладали возможностями эффективно позиционировать и развивать свои преимущества в условиях глобальной конкурентной борьбы, при этом эффективность функционирования во многом предопределяется не только экономическим

потенциалом производственных систем, но и использованием современных концепций управления бизнесом, применением методов оптимизации бизнеса. Одним из ключевых элементов любого успешного бизнеса является способность организации привлекать, удерживать и развивать талантливых сотрудников, увеличивать свой интеллектуальный капитал. В условиях глобализации экономики мобильность человеческих ресурсов возрастает, и организации вынуждены искать пути поддержания и повышения эффективности работы персонала, повышения своего корпоративного имиджа и выполнения своих стратегических задач. В этом контексте, процесс инвестирования важен не только для производства и управления, но и для человеческого капитала, т.к. он приобретает в настоящее время актуальное значение.

В рамках современной конкурентной борьбы каждая организация стремится получить преимущества перед своими конкурентами. Однако этого нельзя достичь без должного вовлечения персонала, без применения различных методов управления человеческими ресурсами и мотивацией.

Изменения рыночной среды влияют на управление человеческими ресурсами и обуславливают их стратегическое значение для успеха компании. Обострившаяся конкурентная борьба заставляет компании становиться более гибкими и клиентоориентированными для достижения долгосрочного устойчивого успеха. Развитие мотивации становится одной из стратегий достижения высших целей организации. Чтобы достичь процветания, организации разрабатывают различные конкурентные стратегии для повышения мотивационного стимулирования персонала.

В рамках такой конкурентной бизнес-среды каждая организация должна планировать и стратегировать свою деятельность в соответствии с преобладающей деловой ситуацией. Сегодня организации в значительной степени ориентированы на предпочтения клиентов, чтобы максимизировать отдачу от бизнеса. Организации также осознали важность формирования внутренней компетентности и потенциала для того, чтобы выжить и конкурировать в этой динамичной деловой среде. Обеспечение приверженности сотрудников достижению целей

организации является одним из важнейших вопросов, с которым сталкивается большинство сотрудников организации. Организации делают все возможное, чтобы понять различные факторы, которые могли бы мотивировать сотрудников и обеспечить необходимую приверженность к достижению организационной цели. Неспособность организаций разработать такую систему организационных практик приведет к высокой текучести кадров, что будет обременять организацию дополнительными затратами на наем и обучение новых сотрудников, а также невыполнением планов и стратегий организации в желаемом порядке и низкой производительностью труда.

Мотивация – термин, происходящий от слова «мотив», что означает потребности, желания или побуждения внутри производственной деятельности индивидов. Для формулировки термина «мотивация», для начала необходимо определить, что означает термин «удовлетворенность работой», т.к. мотивированные сотрудники будут удовлетворены своей работой.

Согласно Кумару и Сингху, удовлетворенность работой зависит от восприятия сотрудником степени, в которой его работа обеспечивает те вещи, которые он желает, – насколько хорошо выполняются результаты или ожидания. Независимо от реальных обстоятельств и ситуации, удовлетворенность работой – это эмоциональная реакция, которую нельзя увидеть, а можно только предположить.

Джеханзед и Аамир придерживались аналогичной точки зрения, определяя удовлетворенность работой как «ощущение сотрудниками своей рабочей среды и своих ожиданий в отношении работы». В зависимости от вознаграждений и стимулов, которые получают сотрудники, а также мотивов руководства для их предоставления, сотрудники будут реагировать на свою рабочую среду, будучи продуктивными.

Дж. Локк определил мотивацию как «приятное или позитивное эмоциональное состояние, возникающее в результате оценки своего опыта работы». Это определение привлекает внимание к двум аспектам, в частности, к эмоциональной привязанности работника к своей работе и к преднамеренному пересмотру работы работника работодателем.

Согласно Дэвиду и Андерсею, мотивация может быть понята как когнитивное принятие решений, в котором интенция заключается в принятии поведения, направленного на достижение определенной цели посредством инициации и мониторинга.

Таким образом, мотивация – это процесс стимулирования людей к действиям для достижения поставленных целей. В контексте цели работы психологическими факторами, стимулирующими поведение людей, могут быть:

- стремление к деньгам;
- успех;
- удовлетворение от работы;
- работа в команде и др.

Мотивацию можно разделить на следующие виды:

1. Внутренняя мотивация означает, что человек мотивирован изнутри. У него есть желание продуктивно работать на рабочем месте, т.к. результаты соответствуют его системе убеждений. Глубоко укоренившиеся убеждения человека обычно являются самыми сильными мотивационными факторами. Такие люди проявляют общие качества, такие как принятие, любопытство, честь, желание достичь успеха.

2. Внешняя мотивация означает, что мотивация индивида стимулируется внешними вознаграждениями и признанием. Некоторые люди никогда не могут быть мотивированы внутренне, и только внешняя мотивация будет работать с ними, чтобы выполнить задачи.

Таким образом, мы можем сказать, что мотивация – это психологический феномен, который показывает, что потребности и желания индивидов должны быть решены путем разработки плана стимулирования.

Наиболее важными критериями мотивации персонала можно обозначить мотивационными факторами, которые в определенной степени поддаются изменению. Например, расширение возможностей для обучения, улучшение физических условий труда и окружающей среды за счет улучшения физических струк-

тур. Другие весьма диссонирующие факторы подразумевают возможность продвинуться вперед по карьерной лестнице, получать социальные пособия и стабильный доход. Эти факторы удовлетворенности работой динамичны по своей природе, и каждый фактор оказывает различное влияние на мотивацию сотрудников. Поэтому для организации важно поддерживать запас и состав факторов, влияющих на мотивацию сотрудников и удовлетворенность работой, с тем чтобы своевременно принимать правильные меры, позволяющие противостоять конкуренции.

Список литературы

1. Хохлова Е.Д. Современные подходы к мотивации персонала организации // Молодой ученый. – 2019. – №46. – С. 364–366 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/284/64030/> (дата обращения: 26.03.2020).
2. Современные подходы к мотивации персонала // SEARCHINFORM [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://searchinform.ru/kontrol-sotrudnikov/motivatsiya-personala/sovremennye-podkhody-k-motivatsii-personala/> (дата обращения: 26.03.2020).
3. Исследование Haays: результаты исследования мотивации – Motivation & Job Satisfaction Report // HR-elearning [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://hr-elearning.ru/issledovanie-haays-rezultaty-issledovaniya_motivacii_2018/ (дата обращения: 26.03.2020).
4. Жалибаев Ж. Управление человеческими ресурсами в условиях рынка / Ж. Жалибаев, Э.К. Дуйшонбиева // Известия ВУЗов Кыргызстана. – 2017. – №3. – С. 94–97.
5. Корнюшин В.Ю. Оценка и аттестация персонала: учебное пособие / В.Ю. Корнюшин. – СПб., 2016. – 120 с.
6. Бычкова А.Ф. Управление персоналом / А.Ф. Бычкова. – Пенза: Изд-во Пенз. гос. ун-та, 2015. – 309 с.