(cc) BY

Клейменов Артем Романович
студент
Некрасова Елена Анатольевна
канд. экон. наук, доцент
Липецкий филиал ФГОБУ ВО «Финансовый университет
при Правительстве Российской Федерации»
г. Липецк, Липецкая область

МОТИВАЦИЯ ТРУДА

Аннотация*: в данной статье рассматривается мотивация как функция управления персоналом фирмы. Указаны методы повышения эффективности мотивации труда.*

Ключевые слова*: оплата труда, стимулирование, психологический климат.*

В условиях современного общества повышение мотивации труда является важнейшим аспектом успешности любой фирмы. В связи со сложившейся ситуацией в мире, финансовой нестабильностью, повлекшими за собой сокращение персонала, многие работники озабочены своим положением. В таких условиях падает мотивированность персонала, у работников отсутствует стремление к повышению квалификации.

И главная задача менеджера – сформировать такие подходы в повышении мотивации работников, которые позволили бы максимально повысить эффективность деятельности фирмы. Мотивация – одна из основных функций деятельности любого менеджера, и именно с ее помощью оказывается воздействие на персонал фирмы. Под мотивацией понимается процесс побуждения человека при помощи внутренних и внешних факторов к определенной деятельности, направленный на достижение индивидуальных и общих целей. Кроме того, мотивация выступает как одна из функций управления.

Одним из важнейших факторов повышения мотивации труда является материальное стимулирование. Но, материальное стимулирование играет не окончательную роль в повышении мотивации работников.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Механизм взаимодействия между потребностями личности и мотивами поведенческой деятельности был раскрыт американским психологом Абрахамом Маслоу, разработавшим так называемую иерархию потребностей, согласно которой все потребности людей можно разделить на пять основных категорий: физиологические, потребности в безопасности, социальные, престижные, духовные. Причем престижные и духовные потребности оказались в верхней части пирамиды потребностей. Следовательно, и нематериальным формам мотивации следует уделять должное внимание. Главная проблема состоит в том, как определить наиболее эффективные методы для данной компании.

При снижении уровня мотивации труда ухудшаются финансовые результаты организации, снижается конкурентоспособность, работа воспринимается работниками, как наказание, она становится неинтересной. Это основная причина, из-за которой менеджеры уделяют столь повышенное внимание повышению мотивации.

Работа – это способ удовлетворить материальные и моральные потребности людей. Работодатель оплачивает усилия, которые приложил работник в целях достижения результата. Еще одним стимулирующим фактором для работника является мнение о нем руководителя, его отношение. Успешный менеджер не должен оказывать давление на сотрудников. Предпочтительнее позволить ему самостоятельно выполнять определенную работу, контролируя при этом всю работу, а также позволить ему проявить творческий подход к делу.

Основные задачи повышения мотивации персонала: повышение квалификации персонала; демократический стиль управления; психологическая атмосфера внутри коллектива.

Повышение квалификации персонала, соответственно влечет за собой рост по карьерной лестнице. Рассмотрим данный фактор подробнее. Устраиваясь на работу человек, представляет, как быстро он сделает карьеру и займет высокую должность, но проходит год за годом, а ситуация не меняется. Стечением времени энтузиазм работника падает, соответственно падает его

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

производительность труда. В таком случае и необходимо найти методы мотивацию труда, определяющие достоинства работы в компании.

Демократический стиль управления представляет собой децентрализацию полномочий руководителя, а также участие персонала в принятии решений, равноправное распределение функций в соответствии с квалификацией работника; уважительное отношение руководства к сотрудникам. Всё это повышает заинтересованность работников.

Психологическая атмосфера в коллективе – один из важнейших аспектов определяющий сплоченность сотрудников, их настроение, возможности возникновения конфликтов, отношения сотрудников и руководителя. Почему уделяется столь пристальное внимание психологической атмосфере? Объясняется это тем, что большую часть нашей жизни мы проводим на работе, потому важно, чтобы работник испытывал психологический комфорт. Так, некоторые люди могут работать только в спокойной обстановке, а наличие конфликтов в компании плохо сказывается на их трудовой деятельности. Основные элементы психологической атмосферы в коллективе: дружелюбие; уважительные взаимоотношения; сотрудничество.

Одним из основных факторов повышения мотивации персонала считается увеличение заработной платы, но, когда сотрудник получает желаемое, его мотивация снова падает. Поэтому одного материального стимулирования недостаточно, необходимо использоваться и другие мотивирующие факторы.

Рассматривая мотивацию труда, необходимо учитывать личностные особенности каждого работника. С целью повышения мотивации сотрудников следует использовать как материальные, так и нематериальные методы мотивации. На сегодняшний день написано достаточно много трудов о способах повышения мотивации. Успешный менеджер должен быть теоретически грамотен в данном вопросе и опираться при принятии решений на психологические особенности работников.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Список литературы

1. Бухалков М.И. Управление персоналом / М.И. Бухалков. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 368 с.

2. Турчинов А.И. Управление персоналом: учебник / А.И. Турчинов. – М.: 2002. – 488 с.

3. Шапиро С.А. Мотивация / С.А. Шапиро. – Изд-во «ГроссМедиа», 2008. – 150 с.

4. Рахимова Б.Х. Мотивация персонала / Б.Х. Рахимова, М.А. Бетилгириев [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-personala-1 (дата обращения: 05.05.2021).

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)