

Т.А. ПОГОРЕЛОВА, доц., НТУ «ХПИ»,

Е.К. ПУЗАЧ, магистр, НТУ «ХПИ»;

Ю.С. КУТИК, магистр, НТУ «ХПИ»

СИСТЕМА МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

В данной статье раскрыта основная суть мотивации и стимулирования труда персонала, рассмотрено их различие и эффективность для предприятия. В работе наглядно изображено действие стимула и мотива на человека, рассмотрен процесс подготовки мотивационной системы персонала в виде системы. Также проанализированы внутренние и внешние факторы мотива и распространенные методы мотивации персонала.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, мотивы, факторы мотива, стимулы, персонал, эффективность.

Постановка проблемы. В настоящее время мотивирование и стимулирование труда персонала является важной составляющей успешного функционирования предприятия. Одна из главных задач предприятий – это поиск эффективных способов управления трудом, обеспечивающих активизацию человеческого фактора. Решающим причинным фактором результативности деятельности людей на предприятии является их мотивация.

Анализ последних исследований и публикаций. Теоритической и методологической основой для изучения системы мотивации и стимулирования труда персонала стали учебные пособия Виханского О.С., Бовыкина В.И., Шекшни С.В.

Цель исследования. Рассмотреть систему мотивации и стимулирования труда персонала, раскрыть основную их суть и оценить экономическую эффективность для предприятия.

Изложение основного материала исследования. Система мотивации персонала – система методов и средств, включающая в себя все, что работник может ценить и желать, и что работодатель в состоянии или желает предложить в обмен на вклад работника в выполнение организацией ее миссии.

Рассмотрим различия понятий «стимула» и «мотива», для этого приведем два определения стимула.

Стимул (лат. stimulus - стрекало, погонялка) – внешнее побуждение к действию, толчок, побудительная причина[1].

Стимул – физический агент (раздражитель), воздействующий на орган чувств (рецептор) [2].

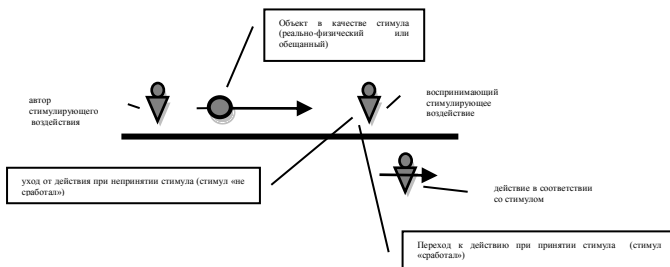


Рис. 1 - Действие стимула на человека

На рисунке 1 показано, что стимул задается человеку кем-то извне. Из данных определений видно, что стимул это нечто внешнее по отношению к человеку. Следовательно, в широком смысле, стимул – это такое воздействие одним человеком на другого, которое побуждает его к направленному действию, нужному инициатору воздействия. Если воздействие не вызывает побуждение к определенному действию, то такой стимул можно считать не действенным.

Дальше рассмотрим, что же такое «мотив». Мотив, по убеждению профессора Виханского О.С., – внутри человека [3]. Другими словами, мотив – это идеальный образ во внутреннем плане сознания человека. Во-вторых, это не просто идеальное представление, а энергетически насыщенный образ необходимого, потребностно-значимого предмета. Итак, мотив базируется на потребностной системе человека, другими словами, проистекает изнутри (рисунок 2).

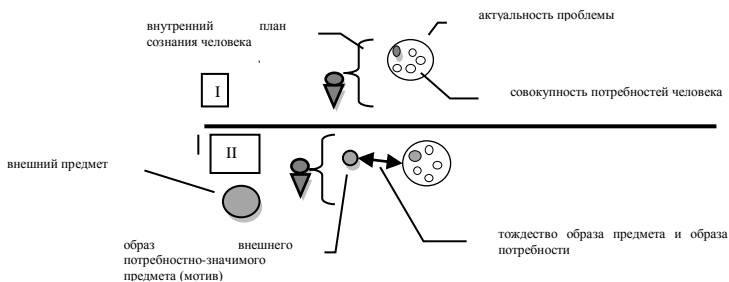


Рис. 2 - Действие мотива на человека

Таким образом, стимулирование – это процесс воздействия на человека посредством потребностно-значимого для него внешнего предмета (объекта, условий, ситуации и т.п.), побуждающий человека к определенным действиям (пребывание в комфортных условиях и т.п.). Стимул дает

ожидаемый эффект, если он соответствует мотивации сотрудника. Если стимул не совпадает с мотивацией, то он имеет краткосрочное влияние или вообще не дает эффекта.

Мотивация – есть процесс эмоционально-чувственного сопоставления образа своей потребности с образом внешнего предмета (претендента на предмет потребности) (рисунок 2).

Мотивация – это внутренний психический механизм человека, который обеспечивает опознание предмета соответствующего потребности и запускает направленное поведение по присвоению этого предмета (если он соответствует потребности). Поэтому, как ни парадоксально, но не совсем корректно говорить о мотивации человека, персонала и т.п. со стороны руководства организации. Можно говорить об организации или управлении мотивацией (мотивационными процессами) человека, персонала и т.п. На рисунке 2 видно, что мотивация может протекать у человека без посторонней помощи.

Для создания оптимальной мотивационной управленческой системы каждое предприятие должно пройти несколько этапов, которые представлены на рисунке 3.

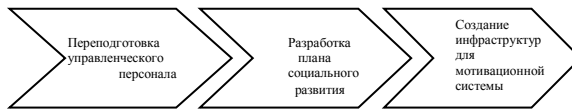


Рис. 3 - Процесс подготовки мотивационной системы персонала

На первом этапе, предприятие устанавливает четкую цель, список задач, которые необходимо решить. Далее идет переподготовка управленческого персонала, которая, исходя из поставленной цели, на следующем этапе разрабатывает план социального развития, который будет включать в себя разные мероприятия (культурно-массовые, корпоративные и т.д.). В определенных условиях необходимо создать предпосылки — инфраструктуры, для обеспечения бесперебойной работы мотивационной системы персонала, что и является заключительным этапом подготовки мотивационной системы персонала [4].

Для повышения эффективности деятельности предприятия, принципиально важно чтобы работник полностью осознавал, что увеличение прибыли предприятия находится в прямой зависимости с его интересами. Дополнительная прибыль предприятия должна послужить средством вознаграждения персонала. Если высшая цель предприятия - увеличение прибыли не достигнута, то цели всех сотрудников, в основном, и каждого сотрудника, в частности, можно считать не достигнутыми. В этом и состоит один из важнейших принципов построения мотивационной системы персонала - баланс интересов.

Анализируя эффективную управленческую деятельность любого предприятия можно выделить четыре обязательных элемента в структуре мотивации персонала:

- 1) предоставление ресурсов работнику;
- 2) понимание со стороны начальства – способность руководителя понять проблемы отдельного работника и пойти ему навстречу;
- 3) определение в организации ценностных ориентиров работы;
- 4) умение правильно использовать карательную систему.

Если вы хотите замотивировать персонал своего предприятия, то должны использовать все четыре составляющие.

Выводы. Проанализировав общую систему мотивирования и стимулирования персонала на предприятии можно сделать вывод, что для успешного функционирования и достижения главных целей организации руководителю следует тщательно изучить своих сотрудников. Уровень развития конкурентной среды на рынке и ее динамичный рост должны быть одним из основных факторов для осуществления правильной стратегии эффективной деятельности предприятия, придавая первоначальное значение кадровой политике и ее управлению. В этом значении организация постоянно должна вырабатывать новые модели мотивации сотрудников. Учитывая тот факт, что для каждой коммерческой организации главной целью является достижение максимальной рентабельности и прибыли, считаем, что в рамках осуществления кадровой политики, кроме материальной мотивации персонала, организация также должна стремиться к внедрению инновационных моделей мотивации. Подобные модели позволят повысить уровень вовлеченности сотрудников на работе, удовлетворить нематериальные потребности сотрудников, что, в свою очередь, будет способствовать эффективному осуществлению деятельности.

Список литературы: 1. Словарь иностранных слов. Под ред. *И.В. Лехина и проф. Ф.Н. Петрова*. – М. – ЮНВЕС.- 1995. 2. Психологический словарь / Под ред. *В.П. Зинченко, Б.Г. Мецержкова*. – 2-е изд. – М.: Педагогика-Пресс, 1996. 3. *Виханский О.С., Наумов А.И.* Менеджмент: Учебник для экономических спец. вузов. – М.: Высшая школа., 1994 – 224 с. 4. *Бовыкин В.И.* Новый менеджмент: (управление предприятием на уровне высших стандартов; теория и практика эффективного управления). – М.: ОАО “Издательство “Экономика”, 1997. – 368 с. 5. *Шекшня С.В.* Управление персоналом современной организации: Учебно-практическое пособие.-М.: ЗАО «Бизнес школа «Интел-синтез», 1997.-336 с.

Bibliography (transliterated): 1. *Dictionary of foreign words. Under the editorship of I. V. Lahina and Professor F. N. Petrov.* – Moscow– UNIS.- 1995. 2. *Psychological dictionary / ed. by V. P. Zinchenko, B. G. Meshcheryakov.* – 2nd ed. – Moscow: Education Press, 1996. 3. *Vikhansky O.S., O. S., Naumov A. I. Management: a Textbook for economic specials. universities.* – Moscow: High school., 1994 – 224 p. 4. *Bovykin, V. I. New management (enterprise management at the level of the highest standards; theory and practice of effective management).* – Moscow: JSC “Publishing house “Economy”, 1997. – 368 p. 5. *Shekshnia, S. V. Personnel management of modern organizations: a Training manual.* - Moscow: 1997.-336 p.

Надійшла (received) 10.02.2015