

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

Шипелин К.А. Мотивация и стимулирование персонала, как элементы системы мотивации персонала // Академия педагогических идей «Новация». Серия: Студенческий научный вестник. – 2020. – №6 (июнь). – АРТ 78-эл. – 0,2 п.л. - URL: <http://akademnova.ru/page/875550>

РУБРИКА: МЕНЕДЖМЕНТ И МАРКЕТИНГ

УДК 331

Шипелин Кирилл Александрович

студент 2 курса магистратуры, факультет управления

Научный руководитель: Золотарева К.Г., к.п.н., доцент

ФГБОУ ВО "Московский автомобильно-дорожный государственный

технический университет (МАДИ)"

г. Москва, Российская Федерация

e-mail: sh.kirill007@mail.ru

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА, КАК ЭЛЕМЕНТЫ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Аннотация: В статье рассматриваются основные принципы и элементы, которые необходимо учитывать при разработке эффективной системы мотивации, ориентированной на достижение целей и задач организации.

Система мотивации персонала – это комплекс мер, направленных на повышение эффективности работы персонала. Эта система включает в себя такие элементы как мотивация и стимулирование.

В классическом понимании мотивация в менеджменте – это процесс побуждения себя, а также других работников к эффективной деятельности для достижения личных целей и целей, стоящих перед организацией.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование персонала, кадровая политика, мотивационный процесс.

Shipelin Kirill Alexandrovich

student of the 2nd course of the master's degree , Faculty of Management

Supervisor: K. Zolotareva, PhD, Associate Professor

FGBOU VO "Moscow Automobile and Road

State Technical University (MADI)"

Moscow Russian Federation

**MOTIVATION AND STIMULATION OF PERSONNEL AS ELEMENT OF
A PERSONNEL MOTIVATION SYSTEM**

Abstract: The article discusses the basic principles and elements that must be considered when developing an effective motivation system focused on achieving the goals and objectives of the organization.

The personnel motivation system is a set of measures aimed at increasing the efficiency of personnel work. This system includes elements such as motivation and stimulation.

In the classical sense, motivation in management is a process of motivating oneself, as well as other employees, to work effectively to achieve personal goals and goals that an organization faces.

Keywords: motivation, staff stimulation, personnel policy, motivational process.

Мотивация и стимулирование персонала могут рассматриваться как процесс удовлетворения потребностей сотрудников и их, связанных с работой ожиданий. При этом цели персонала согласуются с целями и задачами организации. Одновременно с этим, мотивация и стимулирование понимаются и как комплекс мер, применяемых со стороны субъекта

управления для повышения эффективности трудовой деятельности персонала.

В определении сочетаются два основных вектора, которые руководство предприятия обычно принимает в качестве тождественных: мотивация и стимулирование. Но по сути своей, мотивация и стимулирование – это разные вещи, хотя и направлены на достижение единой цели – повышения эффективности работы персонала.

В истории становления понятия мотивации персонала существовало несколько концепций. Одни из самых известных: концепция А.Маслоу, Д. Макклелланд и Ф.Герцберг.

Концепции мотивации представлены на рисунке 1.



Рисунок 1. Концепции мотивации.

Следует разобраться, в чем состоит отличие мотивации от стимулирования. Мотивация персонала – это, в первую очередь, осознанное личное побуждение к активным действиям, направленным на достижение поставленных целей. Основой мотивации являются потребности (физиологические, ценностные, духовно-нравственные и другие). Необходимо знать и учитывать, что побуждающий к активным действиям импульс после первичного удовлетворения любой потребности на некоторое время заметно затухает.

Процесс удовлетворения потребностей – мотивационная политика, которую выстраивают управленцы организации, руководствуясь известными им интересами и потребностями персонала компании. Стимулирование персонала всегда дополняет мотивационную политику организации; это средство удовлетворения конкретных потребностей работников, в основном материальных.

В деятельности любого работника мотивация служит основным фактором воздействия на персонал организации. Её сущность заключается в том, чтобы персонал компании исполнял свои рабочие обязанности в соответствии с принятыми управленческими решениями.

Стимулирование мотивации персонала организации может выражаться в виде системных мер внешней поддержки со стороны руководства, в результате которых активность и качество трудовых усилий сотрудников повышается. Стимул может быть как позитивным (вознаграждения и поощрения), так и негативным (карающие санкции и угрозы их применения).

Руководители компании должны создавать условия повышения трудовой активности персонала. Принимая в расчет то, что персонал современных организаций и предприятий гораздо более образован и

обеспечен, нежели работники прошлых десятилетий, его трудовую активность сложнее мотивировать.

Стимулирование работников – внешняя материальная оболочка мотивации персонала. Вместе с тем, стимулирование одновременно выполняет и нематериальную функцию, с помощью которой работающий человек реализует себя как личность.

Стимулирование как вознаграждение побуждает человека повышать эффективность работы. А вознаграждение в совокупности с мотивацией несет в себе более широкое понимание, чем просто деньги или подарки.

Стимулирование ориентирует персонал на фактическую структуру его ценностных устремлений и интересов, что способствует более полной реализации трудового потенциала коллектива организации.

Мотивация персонала – стратегическая линия организации, направленная на достижение целей, стоящих и перед работниками, и перед организацией. К примеру, желает сотрудник построить деловую карьеру или расширить свои профессиональные знания, пройдя обучение за счет фирмы, в которой он работает, способствуя при этом своими знаниями и навыками ее развитию.

В тоже время мотивация и стимулирование как методы управления персоналом разнятся по своей направленности. И если метод мотивации имеет четкую направленность на изменение сложившейся ситуации, то стимулирование закрепляет существующее положение. При этом мотивация и стимулирование персонала взаимно дополняют друг друга.

Роль мотивации персонала в процессе управления формируется в основном из двух типов целей: корпоративные (общие) цели и личные цели.

Сущность мотивационного процесса реализуется через функции:

- описание норм рабочего процесса, определение понятий «полезной» и «бесполезной» работы;
- реализация навыков работы в команде;
- разъяснение для сотрудников целесообразности его действий.

Первостепенность той или иной функции зависит от типа мотивационной системы, принятой в организации. Непосредственно из функций формируется перечень задач, которые должна решать система мотивации персонала:

- удовлетворение сотрудников решением рабочих задач;
- демонстрация работниками важности и ценности его участия в деятельности;
- сплочение коллектива;
- вовлеченность сотрудников в деятельности компании.

Потеря мотивации может произойти из-за:

- отсутствия прояснений, комментариев к заданиям работников;
- отсутствие коллективной поддержки;
- рутинной и скучной работы;
- отсутствия возможности роста заработной платы;
- отсутствия перспектив карьерного роста.

Поведение человека всегда мотивированно. Готовность и желание сотрудника выполнять свою работу являются одними из ключевых факторов успеха функционирования организации. Зная и понимая, к чему человек стремится при выполнении конкретной работы, можно построить процесс управления таким образом, что работник сам будет исполнять свои функции наиболее результативно с точки зрения достижения организацией своих целей.

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

Список использованной литературы:

1. Бухалков М.И. Планирование на предприятии//Учебник, ИНФРА-М. - 2013. - № 3. - С. 416-417.
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом// Практикум: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации». - 2015. - С. 239.
3. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом//Учебник: ИНФРА– М., 2018. - № 3. - С. 440.

Дата поступления в редакцию: 11.06.2020 г.

Опубликовано: 11.06.2020 г.

© Академия педагогических идей «Новация». Серия «Студенческий научный вестник», электронный журнал, 2020

© Шипелин К.А., 2020