

Краюшкина М.С. Современные методы мотивации // Академия педагогических идей «Новация». Серия: Студенческий научный вестник. – 2018. – №6 (июнь). – АРТ 312-эл. – 0,2 п.л. - URL: <http://akademnova.ru/page/875550>

РУБРИКА: МЕНЕДЖМЕНТ И МАРКЕТИНГ

УДК 331.1

Краюшкина Марина Сергеевна

студентка 3 курса, агрономического факультета

Научный руководитель: Шейхова М.С., к.э.н., доцент

ФГБОУ ВО «Донской государственной аграрный университет»

п. Персиановский, г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация

e-mail: marinyska@yandex.ru

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ

Аннотация: В статье рассмотрены основные положения и способы мотивации сотрудников организации.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, предприятие, труд, отношение, руководство, сотрудник.

Krayushkina Marina Sergeevna

3rd year student, faculty of agronomy

Supervisor: M. S. Sheikhova, Ph. D., Associate Professor

FGBOU VO "Don State Agrarian University»

Persianovsky, Russian Federation

MODERN METHODS OF MOTIVATION

Abstract: the article describes the main provisions and methods of motivation of employees of the organization.

Key words: motivation, stimulation, enterprise, work, attitude, management, employees.

Мотив (лат. moveo — двигаю) — это материальный или идеальный предмет, достижение которого выступает смыслом деятельности. Мотив представлен субъекту в виде специфических переживаний, характеризующихся либо положительными эмоциями от ожидания достижения данного предмета, либо отрицательными, связанными с неполнотой настоящего положения. Для осознания мотива требуется внутренняя работа.

Мотивация – это процесс побуждения каждого сотрудника и всех членов его коллектива к активной деятельности для удовлетворения своих потребностей и для достижения целей организации.

Система мотивации персонала в компании — это комплекс мероприятий, стимулирующих персонал не только непосредственно к работе, но прежде всего к особенной старательности и активному желанию работать, к получению высоких результатов своей деятельности и к желанию совершенствоваться, как профессионала.

Невозможно мотивировать сотрудников насильственным образом. Система мотивации — это специальные мероприятия, направленные к внутренним ценностям и потребностям людей, работающих в компании.

Грамотно мотивированный персонал, заинтересованный в эффективном и производительном труде, оказывают большое влияние на

развитие фирмы. Поэтому успешная мотивация и стимулирование увеличивают шансы фирмы на процветание на 50%.

Политика в области мотивации и стимулирования сотрудников в большинстве случаев преследует две цели:

- 1) выработать у сотрудника желание наиболее эффективным способом добиваться поставленных перед ним целей и задач;
- 2) повысить лояльность, приверженность сотрудника компании.

Низкая мотивация сотрудников может привести к негативным последствиям в компании: падению производительности труда; ухудшению социально-психологического климата в коллективе; снижению качества труда; ухудшению имиджа компании на рынке.

Знание механизма мотивации позволяет руководителю разнообразить формы признания и оценки труда работников и эффективно их использовать в различных ситуациях.

Среди множества современных методов мотивации выделим четыре основные: принуждение; вознаграждение; солидарность (отождествление); приспособление.

Принуждение основано на страхе подвергнуться наказанию и испытать при этом отрицательные эмоции. В материальной сфере принуждение связано со штрафами, увольнениями, переводом на другую, низкооплачиваемую должность или работу. В социально-психологической сфере управления метод принуждения чаще всего использует формы, связанные со страхом публичного унижения, оскорбления и/или стресса. Человек, боясь быть оскорбленным или беспокоясь за свое здоровье, становится покорным.

Метод принуждения ведет не к согласованию целей и интересов организации и ее работников, а лишь к усилению их покорности. Но

покорность — это не то, что нужно для эффективности. Почти все передовые страны отказываются от использования такого рода принуждения. Однако американские и европейские компании и сейчас применяют угрозу увольнения сотрудников, в то время как Япония старается не использовать методов принуждения.

В философии всеобщего качества к методу принуждения, основанном на страхе, грубости, хамстве крайне отрицательное отношение. Однако корректное применение методов принуждения, характерных для административных систем, основанных на приказах и распоряжениях, необходимо. Методы принуждения должны носить «пограничный» характер, т.е. устанавливать зоны действий, переступить которые не допускается. Это похоже на роль закона в обычной жизни людей. Не переступая границы закона, человек может быть уверен, что методы принуждения к нему неприменимы. Они могут касаться производственной дисциплины, в том числе распорядка работы, соблюдения требований нормативных актов (приказов, распоряжений) и т.п.

Вознаграждение может осуществляться как в денежной форме, так и в форме подарка, дополнительного отпуска, а также в нематериальной форме — награда, благодарность, популяризация работника через публикацию материалов о нем в газетах, радио. Разумеется, ситуация в каждом бизнесе (производственном, сфере услуг или торговом) уникальна. Это означает, что любая схема вознаграждений работников будет уникальна для каждого бизнеса. При этом следует представлять, что вознаграждение — это все, что человек считает ценным для себя и ради чего готов работать. Вознаграждение всегда должно быть связано с приятными эмоциями и чувствами работника.

Однако при этом не следует забывать об ограниченных возможностях материального стимулирования, в частности, учитывать понятие, известное в экономике как функция полезности денег. Суть его в том, что с увеличением суммы денег, имеющейся у человека, прирост полезности денежной единицы уменьшается.

При одних формах вознаграждения труда (например, сдельной и премиальной) стимулируется повышение эффективности индивидуального труда, при других — (долевое участие в прибыли и премирование целых групп работников), коллективного труда. Однако наиболее прогрессивные системы материального стимулирования труда исходят из того, что к повышению эффективности труда должно стремиться большинство работников, независимо от того, каков вклад каждого из них.

Между тем, некоторые специалисты в области менеджмента оспаривают эффективность систем материального стимулирования по результатам труда, приводя следующие основные аргументы: результаты труда, трудно поддаются оценке, денежное вознаграждение не является идеальным стимулом, системы материального стимулирования результатов труда нередко снижают эффективность управления, системы материального стимулирования результатов труда поглощают значительные средства на их сопровождение,

Сторонники материального стимулирования результатов труда признают, что многие из этих критических замечаний верны, но при этом утверждают, что виной тому — неумелое применение систем материального стимулирования, а не сама концепция.

Используя метод солидарности или отождествления, через убеждение, воспитание, обучение, а также путем создания определенного морально-психологического климата в организации у работников

развивают устремления, совпадающие или близкие к целям фирмы. При этом мотивы ощущаются работниками как внутренние. В результате работники начинают рассматривать благополучие организации как основу своего благополучия, а ее успехи и неудачи — как свои личные.

Это очень эффективный современный метод мотивации, в основе которого — знание социальной психологии, создание атмосферы единой команды, семейного стиля менеджмента и т.п.

Солидарность, взаимовыручка, дружественные взаимоотношения между рабочими, руководством, отделами и коллективами разных уровней являются одним из основных методов мотивации.

Приспособление, как метод мотивации, наиболее применим для менеджеров среднего и даже верхнего уровней управления. Он позволяет сотрудникам влиять на цели и задачи самой организации, приспособляя их частично к своим целям. Люди охотнее следуют своим установкам, чем чужим. Сила этого метода мотивации, прежде всего в том, что у работников, оказывающих влияние на цели и задачи организации, появляется ощущение совладельца, соучастника в важнейших стратегических вопросах существования организации или своего подразделения. Этот метод сопровождается широким делегированием полномочий, что способствует облегчению выбора целей и задач организации все большим числом сотрудников. Это является мощным мотивом для внутреннего объединения целей фирмы с индивидуальными целями отдельных сотрудников и подразделений.

Следует подчеркнуть, что современные методы мотивации рассчитаны, с одной стороны, на хорошо образованный персонал, обладающий высоким самосознанием и свободой выбора. С другой стороны, обучение и самообучение становится постоянной составляющей

жизни компаний, работники которых должны быть мотивированы к обучению. Все вместе это приводит к созданию нового климата и изменению корпоративной культуры организаций в направлении формирования производственных отношений на основе принципов всеобщего качества.

Список использованной литературы:

1. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент. Изд.3. М., 2004.
2. Кадис Ю. Нестандартные решения стандартных задач. Мотивация персонала. Екатеринбург, 2005.
3. Системы мотивации персонала. [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: hr-portal.ru/article/sistemy-motivatsii-personala
4. Мансуров Р. Е. Методы нематериальной мотивации персонала. Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://psyfactor.org/lib/hr-director.htm>
5. Кулагин О. А. Как разработать систему стимулирования персонала. [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://www.b-seminar.ru/article/show/337.htm>
6. Системы мотивации персоналом. [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://vakant.ru/article/71.html>
7. Мотивация. [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://besonus.narod.ru/Motivation.htm>
8. Котляренко О. Д. Журнал: Управление человеческим потенциалом, #2, 2006 г.

Дата поступления в редакцию: 02.06.2018 г.

Опубликовано: 07.06.2018 г.

*© Академия педагогических идей «Новация». Серия «Студенческий научный вестник»,
электронный журнал, 2018*

© Краюшкина М.С., 2018