

Т. Бужор,
д.э.н., доцент кафедры „Общая экономика”,
Молдовского государственного аграрного университета
Л. Гринчук,
старший преподаватель кафедры „Бизнес и управление”,
Молдовского государственного аграрного университета,
e-mail: lgrinciuc@gmail.com

СУЩНОСТЬ И ВИДЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Успех предприятия, достижение ее целей определяются выполнимостью планов в процессе деятельности всех членов предприятия. Главную роль в организации играет отношение исполнителей к своей деятельности ориентированные на достижение целей предприятий. Следовательно, одна из важнейших задач управления, это обеспечение у всех исполнителей желания и готовности как можно эффективнее выполнять свои обязанности.

Лишь немногие люди в организации работают «на полную мощность», используя весь свой профессиональный, физический, интеллектуальный и психологический потенциал. Томас Эдисон не раз говорил о том, что, по его мнению, без упорного труда рассчитывать на успех невозможно. Именно ему принадлежат слова: «Гений – это 1% таланта и 99% упорного труда». Неоспорим и тот факт, что одни люди трудятся напряженнее (т.е. затрачивают на работе больше усилий), чем другие [3, стр.5].

Большинство авторов рассматривают мотивацию как поведение, направленное во вне. Мотивированные люди прилагают на работе больше усилий, чем немотивированные или демотивированные.

Самоукина Н.В., считает что удовлетворенность трудом, один из критериев поведения сотрудников в организации с точки зрения их эффективности: если степень удовлетворенности трудом у сотрудника низкая, то и его поведение будет неэффективным. Т.е. существует прямо пропорциональная зависимость между удовлетворенностью трудом и эффективностью организационного поведения сотрудника: чем ниже степень удовлетворенности трудом, тем менее эффективно его поведение в организации [4, стр. 123].

Мотивация человеческого поведения является объектом изучения ряда наук, такие как: социология, психология, социальная психология, менеджмент и ряд других наук. В психологии мотив или система мотивов выступают в качестве важных факторов, актуализирующих поведение индивида в той или иной конкретной ситуации, придающего ему личностно значимый смысл и определенную направленность. Вот почему мотивация рассматривается как специфический вид психической регуляции, которая определяет его направленность, устойчивость и алгоритм, способствует формированию осознанного решения о характере, способах и форме его реализации.

«Мотивация» происходит от греческого слова «motiv» и от латинского «movo» - двигаю. Мотивацию можно понять по разному. По мнению многих исследователей в сфере человеческих ресурсов, мотивация это процесс сопряжения целей предприятия и целей работника для наиболее полного удовлетворения потребностей обоих, это система различных способов воздействия на персонал для достижения намеченных целей и работника, и предприятия.

В.Р. Веснин рассматривает мотивацию как «внешнее или внутреннее побуждение экономического субъекта к деятельности во имя достижения каких-либо целей, наличие интереса к такой деятельности и способы ее стимулирования, побуждения» [1, стр. 268].

В.И. Климычев и А.П. Смирнова определяют «*мотивацию*» как «совокупность факторов, механизмов и процессов, обеспечивающих возникновение побуждения к достижению необходимых целей».

С точки зрения менеджмента, *мотивация* – это процесс побуждения человека или группы людей (сотрудников) к деятельности, направленной на достижение целей организации.

С этих позиций мотивация рассматривается как движущая сила человеческого поведения, в основе которой находится взаимосвязь потребностей, мотивов и целей человека. Общую характеристику процесса мотивации можно представить, определяя соответствующие понятия.

По мнению Гузиной И., *потребности* - это состояние человека, испытывающего нужду в объекте, необходимом для его существования. Потребности являются источником активности человека, причиной его действий.

Мотивы - это побуждения человека к действию, направленные на результат (цель).

Цели - это желаемый объект или его состояние, к обладанию которым стремится человек.

Труд - это базовая форма деятельности, а не один из видов деятельности наряду с другими. Вот почему, основные аспекты мотивации человеческого поведения имеют более или менее выраженную трудовую направленность.

Трудовой мотив - это непосредственное побуждение работника к работе, связанной с удовлетворением его потребностей. Мотив труда формируется только в том случае, когда трудовая деятельность является основным условием получения блага. Большое значение для формирования мотивов труда имеет оценка вероятности достижения целей [2, стр.19-22].

Фатхутдинов Р.А., считает что, существует несколько классификаций *мотивационных факторов*, таких как:

- 1) внешние и внутренние;
- 2) системные и управленческие;
- 3) индивидуальные и коллективные;
- 4) монетарные и немонетарные;
- 5) поощрительные и наказательные.

Внутренние факторы мотивации: мечта, самореализация; идеи, творчество; самоутверждение; убежденность; любопытство; здоровье; нужность кому-то; личный рост; потребность в общении; и др.

Внешние факторы мотивации: деньги; карьера; статус; признание; и др.

Исходя из факторов мотивация подразделяется на внутреннюю и внешнюю.

Внутренняя мотивация определяется содержанием и значимостью работы. Если она интересует человека, позволяет реализовать его природные способности и склонности, то это само по себе является сильнейшим мотивом к активности, добросовестному и продуктивному труду.

Внешняя мотивация может выступать в двух формах: административной и экономической. Административная мотивация это выполнение работы по команде, приказу, т. е. по прямому принуждению с соответствующими санкциями за нарушение установленных норм. Экономическая мотивация осуществляется методами побуждения через экономические стимулы [5, стр.130].

Очень важно создать условия, при которых человек ощущает значимость своего труда, испытывает чувство причастности к определенному коллективу, доволен и общителен с коллегами. Хорошо всегда четко определять "полезность" профессиональных качеств сотрудника для компании и показатели, определяющие профессиональные успехи, которые достигнуты в личных интересах самого сотрудника. Эти показатели, не оказывая прямого влияния на материальное обеспечение сотрудника, могут учитываться в кадровой работе.

Мотивирование предполагает, что индивид реагирует на внешние стимулы в соответствии со своим мотивационным профилем. Не смотря на это реакция может быть положительной, нейтральной или отрицательной, что позволяет установить связь между «чистыми» мотивационными типами и приемлемыми для них формами стимулирования.

По мнению Гущиной И., руководство организаций при создании системы мотивирования обычно исходит из принципа: «Мы сами знаем, что хотят работники». В результате работник получает далеко не то, что находится в сфере его мотивационных интересов, а иногда полученное поощрение вызывает даже психологическое отторжение.

Мотивация сопровождает нас в жизни всегда. Может быть, мы иногда сами не осознаем, как она появляется и как влияет на нашу жизнь. Будем стремиться узнать о себе немного больше.

Список использованных источников

1. Веснин В.Р. *Управление персоналом. Теория и практика: учебник.* - М.: ТК Велби. 2011. - 688 с.
2. Гущина И. *Трудовая мотивация как фактор повышения эффективности труда/ И. Гущина// Общество и экономика.- 2000г.*
3. Мескон М. и др. *Основы менеджмента / Пер с англ.* - М.: Дело, 1992. - 702 с. ISBN 978-5-8459-1060-8
4. Самоукина Н.В. *Управление персоналом: российский опыт - СПб.: Питер, 2003. 236 с.*
5. Фатхутдинов Р.А., Москва, Инфра-М – 672 с. *Организация производства. Учебник. 2000, ISBN 5-16-000201-4*