УДК 331.2

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ПОВЕДЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ В УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ЦЕЛЯХ

MOTIVATION AND STIMULATION OF MANAGERIAL BEHAVIOR FOR MANAGERIAL PURPOSES

Кузнецов С.А., старший преподаватель ФГБОУ ВО «Воронежский государственный лесотехнический университет им. Г.Ф. Морозова», г. Воронеж

Заргарян Л.А., Ламзин Б.А., студенты ФГБОУ ВО «Воронежский государственный лесотехнический университет им. Г.Ф. Морозова», г. Воронеж

Аннотация: В статье рассматриваются такие категории в управлении персоналом как «мотивация» и «стимулирование трудовой деятельности». Основные понятия приведены, обоснована цель деятельности по мотивации и стимуляции, механизмы формирования мотивации, типы работников, роль лидера в управлении мотивацией и стимулами,основные стимулирующие факторы, назначение мотивации и стимулирования,анализируется бестарифная система оплаты труда и механизм премирования работников с целью повышения эффективности функционирования предприятия,проводится анализ существующих форм и методов мотивации персонала, представлены элементы системы материального стимулирования.На современном этапе развития управления существует постоянный процесс усовершенствования, обновления и поиска новых подходов, концепций, идей в области работы с персоналом. Малая осведомленность в знании вопросов инновационного управления рабочими ресурсами в нынешних условиях приводит к тому, что потребности организации в последних полностью не удовлетворены, что снижает эффективность их работы.Одну из важнейших ролей в управлении персоналом берет на себя мотивация и стимулирование трудовой деятельности работников предприятия. Оптимальный уровень мотивации может гарантировать организации квалифицированных специалистов, сплоченную команду, а также сотрудников, которые заинтересованы в развитии жизни компании.

Abstract: In the article such categories in personnel management as "motivation" and "stimulation of labor activity" are considered. The basic concepts are given, the purpose of activity on motivation and stimulation, the mechanisms of motivation formation, types of employees, the role of the leader in the management of motivation and incentives, the main stimulating factors, the motivation and incentives are justified, the non-tariff system of remuneration of labor and the mechanism of bonuses for employees with the purpose of increasing the efficiency of functioning enterprises, the analysis of existing forms and methods of personnel motivation is carried out, elements of the system of material incentives are presented. At the present stage of management development there is a constant process of improving, updating and searching for new approaches, concepts, ideas in the field of work with personnel. Little knowledge of the issues of innovative management of working resources in the current conditions leads to the fact that the needs of the organization in the latter are not completely satisfied, which reduces the effectiveness of their work. One of the most important roles in the management of personnel is the motivation and stimulation of the work activity of the employees of the enterprise. The optimal level of motivation can guarantee the organization of qualified professionals, a cohesive team, as well as employees who are interested in the development of the company's life.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, управление персоналом.

Key words: motivation, stimulation, personnel management.

На современном этапе развития управления существует постоянный процесс усовершенствования, обновления и поиска новых подходов, концепций, идей в области работы с персоналом. Малая осведомленность в знании вопросов инновационного управления рабочими ресурсами в нынешних условиях приводит к тому, что потребности организации в последних полностью не удовлетворены, что снижает эффективность их работы.

Одну из важнейших ролей в управлении персоналом берет на себя мотивация и стимулирование трудовой деятельности работников предприятия. Оптимальный уровень мотивации может гарантировать организации квалифицированных специалистов, сплоченную команду, а также сотрудников, которые заинтересованы в развитии жизни компании.

В условиях рыночной экономики одной из важнейших задач для организации является поиск эффективных путей управления мотивацией своих сотрудников, обеспечивающих активацию человеческого фактора. Команда, работающая как команда единомышленников и партнеров, умеющая понимать и реализовывать управленческие цели, является непременным условием успеха в бизнесе. Кроме того, для эффективной деятельности предприятия необходимы ответственные, инициативные, высокоорганизованные и преданные самозанятости работники. Однако на практике руководители часто сталкиваются с проблемой создания эффективной системы мотивации персонала, о чем свидетельствует постоянная актуальность данного вопроса в бизнесе и науке.

Мотивация - это процесс побуждения сотрудников к активной работе по удовлетворению собственных потребностей и интересов в сочетании с достижением целей организации. Мотивация - это набор постоянных мотивов, определяемых характером личности, ее ценностей и руководством ее деятельности. Что касается трудовой деятельности, то это желание работника удовлетворять его потребности в определенных трудовых выгодах, направленных на достижение целей организации. Здесь работник понимается как одна из многих составляющих в структуре организации.

Стимул является мотивом поведения, интереса к чему-то. Стимулирование труда - это набор мер, которые являются этапами удовлетворения потребностей рабочего, в основном материальными.

Иначе говоря, мотив является своего рода стимулом, вызывая мотивацию к действию для достижения личной цели, которая не противоречит внутренним отношениям человека, а стимул, в свою очередь, является желанным объектом. В сухом остатке - мотивация - процесс внутренних мотивов, стимуляция - процесс мотивации извне.

Если рассматривать все точки зрения управления персоналом они представляют ценность знаний, благодаря которым можно управлять процессами мотивации и мотивировать сотрудников, то есть то, как руководство может достичь оптимальной управляемости этих процессов в зависимости от выбранной цели.

В наши дни широко распространены две основные концепции мотивации: содержательная и процессуальная теории мотивирования. Содержательная теория в

определении того, что во внутриличностной или рабочей среде поощряется такое поведение. Процессуальные теории описывают процесс мотивации.

Прежде чем говорить о мотивировании и управлении подчиненными, необходимо распознать их цели. Здесь мы сталкиваемся с интересами обеих сторон - работодателя и рабочего. Для работодателя целью управления мотивацией и мотивацией сотрудников является экономическая дееспособность организации, достижение определенных показателей, в основном денежных. Для рабочего цель мотивации и стимуляции - достижение определенных социальных и других значимых для него преимуществ.

Экономическую эффективность организации можно разделить на 2 части- количество и качество труда, которые сотрудники организации согласятся предоставить организации, что возможно при наличии социальных пособий и, следовательно, на определенном уровне социальной эффективности. Для достижения социальной эффективности это является возможным, когда организация находится в стабильном экономическом положении и получает прибыль, которая позволяет решать социальные проблемы, удовлетворяя интересы и ожидания работников [1].

Таким образом, управление мотивацией и стимулами персонала является одним из компонентов эффективности управления подчиненными, которое относится к соотношению степени достижения целей организации и целей работников с расходами на персонал.

Управление мотивацией и стимулированием персонала в организации необходимо на основе краткосрочных и долгосрочных перспектив сотрудничества между работником и работодателем. Основываясь на целях организации, целей руководства организации и целей сотрудников необходимо строить оптимальные отношения для сторон, стимулы которых используются для сотрудников. А сотрудники, в свою очередь, имеют свои собственные мотивы, обеспечивающие их работу

Предполагается, что руководство должно создавать два типа стимулов для сотрудников - долгосрочные и краткосрочные. Долгосрочные отношения связаны с общими целями работника и работодателя - для чего он пришел в организацию, какой позитивный продукт производит или может производить, каковы его личные цели в сотрудничестве. Краткосрочные отношения к конкретным действиям сотрудника - стимулирование реализации производственных планов, определенных проектов.

Что касается мотивации, то долгосрочная мотивация работника ведет его к тому или иному работодателю, что способствует достижению определенных профессиональных и служебных целей. Краткосрочная мотивация определяет качество выполнения конкретных видов задач или работ.

В зависимости от цели работодателя имеет смысл сформировать долгосрочные и краткосрочные мотивы для сотрудников, чтобы стимулировать и мотивировать. Таким образом, между сотрудником и лидером не будет разногласий, поскольку каждая сторона будет знать, чего они хотят что получат. Здесь мы имеем в виду такое понятие, как «необходимость друг в друге». То есть, работодатель, выплачивая низкооплачиваемую зарплату работникам за неквалифицированный труд, не может объяснить рабочим, насколько они ему нужны, потому что очевидно, что это не так. Следовательно, правильно сформированная мотивация и стимуляция между работником и работодателем не приводит к противоречиям между сторонами в отношении труда [2].

Давайте рассмотрим, что влияет на мотивацию и стимулирование персонала.

Мотивация сотрудника зависит от факторов мотивации. Они являются внутренними и внешними. Внутренние факторы включают самореализацию, самоутверждение, творчество, удовлетворение от выполненной работы. Внешними факторами мотивации могут быть доходы, продвижение по карьерной лестнице, признание и позиция в обществе. Таким образом, внутренние факторы служат для получения удовлетворения от существующих условий и объектов, в то время как внешние факторы направлены на приобретение недостающих объектов и предоставление отсутствующих условий

Под механизмом формирования мотивации понимается совокупность естественных отношений и отношений, которые определяют процесс усвоения социальных ценностей, норм, правил поведения, развития конкретных ценностей для индивидов и отношений в мире труда. Формирование мотивации начинается в процессе социализации личности под влиянием социокультурной среды человека. На формирование мотивационных механизмов влияют присущие человеку индивидуальные, этнические или национальные образы работы, имидж, уровень и качество жизни семьи и ближайшей социальной среды, возможность и качество общекультурного и профессионального обучения для выбранного вида деятельности.

При формировании мотивации следует иметь в виду, что каждый сотрудник может быть отнесен к одному из трех типов мотивации: [3]

Сотрудники, сосредоточенные, прежде всего на содержании социальной значимости труда;

Сотрудники, ориентированные главным образом на оплату и другие материальные ценности;

Рабочие, у которых различные ценности сбалансированы между собой.

В своей деятельности руководство организации обычно чаще всего применяет денежное стимулирование, в том числе оплату труда, участие сотрудников в прибылях и

капитале, как немонетарные стимулы, а также немонетарную организацию труда, социальные коммуникации, стиль и методы управления, и регулирование рабочего времени. Стимулирование сотрудников обычно осуществляется руководством организации с помощью определенных методов. Согласно последним открытиям, вещественные стимулы остаются ключевым фактором привлечения персонала. Среди невещественных методов мотивации можно выделить уважение руководства, гибкий график работы, возможность инициативы, сотрудничество в команде, доверие руководства. Поэтому стимулирование персонала - это меры, применяемые для обеспечения того, чтобы работники имели достойные условия труда и удовлетворение своих личных интересов. Естественно, эти меры направлены также на достижение целей организации.

Следует отметить, что методы стимулирования непосредственно оказывают влияние на мотивацию сотрудников. Чем лучше какой-либо метод подходит для конкретного сотрудника, тем более положительное влияние это окажет на мотивацию сотрудника. Вот почему руководство должно хорошо изучить своих подчиненных, чтобы обеспечить благоприятные условия труда, что в будущем принесет еще больше прибыли для предприятия.

Руководство организации играет очень важную роль в мотивировании персонала. Суть функции мотивации заключается в том, что персонал компании выполняет работу в соответствии с делегированными правами и обязанностями и в соответствии с принятыми управленческими решениями. Но без правильного планирования, контроля и даже поведения лидера невозможно создать соответствующую мотивацию для подчиненных, а также правильно стимулировать их. Имеет смысл рассмотреть типичные ошибки менеджера, которые влияют на мотивирование подчиненного персонала. Следующие ошибки не включают демотивационные и сдерживающие меры, это фундаментальные ошибки, которые приводят к последствиям, вызывающим ненадлежащую стимуляцию и формированию неправильной мотивации среди сотрудников:

1. Неспособность учесть все детали. Компетентный менеджер должен обеспечить все. Он не будет игнорировать неожиданно возникающий вопрос под предлогом занятости. Лидер, стремящийся к успеху, должен глубоко изучить все детали, связанные с его работой.

2. Отсутствие взаимозаменяемости. Действительно талантливый лидер всегда готов, если того потребуют обстоятельства, выполнить ту работу, которую он может потребовать от других.

3. Ожидание вознаграждения - это просто знание, а не использование ваших знаний для дела. Во всем мире людям платят не за знания, а за способность их применять на практике, принося максимальную выгоду.

4. Отсутствие воображения. Если у лидера нет воображения, он будет абсолютно беззащитен против непредвиденных обстоятельств и не сможет разработать четкие планы, которые бы вернули его подчиненных в нормальное русло.

5. Эгоизм. Лидер, который присваивает себе всю славу от проделанной работы, должен знать, что его подчиненные могут возмутиться. Умный лидер всегда будет делиться славой. Он удостоверится, что честь за выполненную работу действительно достойна этого. Большинство людей работают лучше, когда делают это не только ради денег.

6.Предательство. Лидеры, которые неверны своим обязательствам и сотрудникам, независимо от того, находятся ли они выше или ниже своего положения, не могут долгое время удержать лидерство. Неверность словам и поступкам является одной из самых распространенных причин неудачи в любой сфере человеческой деятельности, и тем более в управлении персоналом, где большая роль отводится межличностным отношениям.

7.Авторитарность в управлении. Опытный лидер должен сам быть достаточно бесстрашным, но не запугивать своих подчиненных. Лидер, который пытается надавить на своих подчиненных своим высоким положением и властью, от власти может быстро обратиться к насилию. Настоящему лидеру не нужно рекламировать свое превосходство. Он достигает этого по-другому - демонстрируя свое внимание, сочувствие, честность и справедливость, а также абсолютное знание этого вопроса.

8. Пижонство. Компетентному руководителю, чтобы уважать его подчиненные, не требуется никаких титулов. Жесткость и хвастливость не имеют ничего общего с деловыми качествами человека.

Таким образом, для формирования правильной мотивации и стимулов для лидера необходимо придерживаться четких правил:

- определение цели, для которой требуется конкретный сотрудник;
- создавать долгосрочные и краткосрочные планы мотивации и стимуляции, ориентируясь на внешние и внутренние факторы мотивации, выбирая правильные методы стимуляции;
- сам руководитель должен вести себя достойно, правильно настраивать и обучать сотрудников, избегать управленческих ошибок, связанных с управлением персонала.

Список используемой литературы

1. MOTIVATIONANDINCENTIVESFOREMPLOYEESINBUSINESS, KuznetsovS.A. Лесотехническийжурнал.2012. № 1. С. 122-130.

2. НЕДОСТАТКИ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ В РОССИИ КАК СЛЕДСТВИЕ НЕСОВЕРШЕННОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ, Кузнецов С.А. Современные проблемы науки и образования. 2011. № 6. С. 207.

3. АНАЛИЗ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ - ВАЖНЕЙШЕГО СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФАКТОРА ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ Кузнецов С.А. Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы. 2011. № 4. С. 13-18.

4. ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В РОССИИ Болгова Т.Ю., Болгова М.В., Кузнецов С.А. Актуальные направления научных исследований XXI века: теория и практика. 2013. № 1. С. 262-265.