

к.п.н.доцент Дуйшеналиева А.Дж.
duishenaliyeva81@mail.ru
Магистрант гр.ММ-1-16, МУИТ Байгазы уулу Мусулманкул

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РАБОЧЕГО ПЕРСОНАЛА.

MOTIVATION PERSONNEL AS A FACTOR INCREASING THE PERFORMANCE OF THE WORKING PERSONNEL.

Бул макалада, мотивация жумушчунун негизги ан сезиминин элементтери катары, анын эмгектеги журум – турумун жана мамилелерин, белгилуу бир шарттарда аныктайт.

В данной статье, основным элементом самосознания работника, является мотивация, так как мотивация определяет его отношение и поведение в труде, его реакции на конкретные условия работы.

In this article, the main element of a worker's self-awareness is motivation, since motivation determines his attitude and behavior in work, his reactions to specific working conditions.

***Ачык сөздөр:** кызматкерлердин умтулуусу, сапаттуулук, натыйжалуулук, ишчилерге демилге жаратуу, журум–турум, адам ресурстарын башкаруу, муктаждык.*

***Ключевые слова:** мотивация персонала, качество, эффективность, стимулирование работников, поведение, управление персоналом, потребность.*

***Keywords:** staff motivation, quality, efficiency, employee incentives, behavior, personnel management, need.*

Персонал и его потенциал является самым ценным ресурсом любой организации. Именно персонал может рассматриваться в качестве ключевого фактора достижения организационных целей за счет повышения эффективности, качества и производительности труда.

Сегодня, для эффективной деятельности организации требуются ответственные и инициативные работники, высокоорганизованные и стремящиеся к трудовой самореализации личности. Эти качества работника трудно обеспечить с помощью материального стимулирования и строгого внешнего контроля, зарплаты и наказаний. Только те люди, которые осознают смысл своей деятельности и стремятся к достижению и своих личных целей, и целей всей организации, могут рассчитывать на получение высоких результатов.

Решение данной задачи не возможно без понимания мотивов и потребностей каждого работника. Потому что, практикой доказано, что высокие результаты деятельности достигаются, во многом, не за счет использования передовых технических достижений, а за счет построения эффективной системы мотивации, соответствующей интересам и потребностям работников, обеспечивающей их справедливое вознаграждение в зависимости от прилагаемых усилий и достигнутых целей.

Мотивация сотрудников занимает одно из центральных мест в управлении персоналом, выступающей непосредственной причиной их поведения. Ориентация работников на достижение целей организации по существу является главной задачей руководства персоналом.

Процесс мотивации сотрудников начинается с физиологической или психологической нехватки, потребности, направленное на достижение определенной цели или вознаграждения (рис. 1).



Рисунок 1. Модель мотивации поведения через потребности

Эта схема отражает цикличность и многоступенчатость мотивационного процесса [1] и дает лишь самое общее представление о взаимосвязях потребностей и мотивов.

Таким образом, при создании мотивационной системы приходится учитывать множество факторов: цели и задачи самих сотрудников, стратегию организации, корпоративную культуру, имеющиеся ресурсы, кадровую политику и т. д. С другой стороны, происходящие в организации изменения постоянны: перед ней возникают новые задачи, обновляются способы их решения, мотивационные ресурсы, да и сами люди со своими потребностями и взглядами не остаются неизменными. Потребности создают побуждения, нацеленные на получение вознаграждения, в чем и заключена основа мотивации. Менеджер должен тщательно наблюдать за своими подчиненными, чтобы решить, какие активные потребности движут ими. Поскольку со временем эти потребности меняются, следовательно, мотивация, которая была эффективной ранее, не может быть таковой все время.

Обладая полной информацией о том, какие силы движут поведением человека и побуждают его к работе, какие мотивы лежат в основе тех ли иных его действий, можно разработать эффективную систему форм и методов управления трудовыми процессами и обеспечить повышение эффективности и результативности трудовой деятельности персонала.

Существуют различные подходы к описанию процесса возникновения и реализации потребностей у сотрудников. Эти подходы отражены в различных теориях мотивации. Каждая из этих методик может что-то предложить руководителям, а различные их элементы во многих отношениях дополняют друг друга.

Так, в теории управления мотивация рассматривается как процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей и целей организации.

И.К.Макарова, рассматривая мотивацию с точки зрения науки управления, определяет данное понятие, как важнейшую и сложнейшую функцию управления, заключающуюся в побуждении работников к результативной деятельности с помощью внешних и внутренних факторов для достижения целей организации и удовлетворения личных потребностей [3].

С точки зрения психологии мотивация рассматривается как процесс, определяющий энергетическую сторону и направленность поведения человека, заставляющий его вести себя в какой-то конкретной ситуации определенным образом [4].

В социологии мотивация рассматривается как осмысление индивидуумом ситуации, выбор и оценка различных моделей поведения, их предполагаемых результатов и формирующихся на этой основе мотивов; относительно стабильная система мотивов, определяющая поведение данного субъекта [5].

С экономической точки зрения мотивация рассматривается как побудительная причина, повод к какому-либо действию, активное состояние человека, побуждающее его

совершать наследственно закрепленные или приобретенные опытом действия, направленные на удовлетворение индивидуальных потребностей [6].

В свою очередь, мотивация трудовой деятельности – это стремление работника удовлетворить свои потребности в определенных благах посредством труда, направленного на достижение целей организации.

В настоящее время сформировалось два основных подхода к изучению мотивации. В рамках первого подхода исследуется содержательная сторона мотивации.

Входящие в него теории концентрируются на анализе потребностей и их влияния на мотивацию и описывают структуру потребности, их содержание и взаимосвязь с мотивацией человека к деятельности. Таким образом, в рамках содержательных теорий предпринята попытка объяснения того, что внутри человека побуждает его к осуществлению тех или иных действий.

Наиболее известными теориями мотивации, составляющими основу содержательного подхода, являются теория иерархии потребностей, разработанная А.Маслоу, теория ERG, разработанная Альдерфером, теория приобретенных потребностей МакКлелланда, двухфакторная теория Герцберга.

В отличие от содержательных, процессуальные теории, формирующие основу второго подхода, рассматривают потребности, как один из элементов поведенческого процесса, связанного с конкретной ситуацией. Таким образом, процессуальные теории не отрицают существование потребностей, но при этом исходят из того, что поведение человека во многом определяется его восприятием и ожиданием в конкретной ситуации, а так же теми действиями, которые он выбирает для достижения значимого для себя результата.

Наиболее известными процессуальными теориями является теория постановки целей Е. Локке, теория ожидания В. Врума, теория справедливости, разработанная С.Адамсом, модель Портера – Лоулера. В рамках процессуальных теорий достаточно подробно рассмотрен механизм мотивации (рис. 2) [7]. При этом необходимо отметить, что именно отсутствие системности в управлении и реализации механизма мотивации сдерживает возможности повышения трудовой активности персонала



Рис.2. Механизм мотивации

По мнению Гольбаха, движению нашего ума, нашей воли, наших чувств способствуют желаемые реальные или воображаемые предметы, которые называются потребностями и выступают в роли мотивов деятельности. Как видно из рисунка, начальной стадией процесса мотивации является возникновение и осознание потребности.

Синтезируя теории различных авторов, можно сделать вывод, что вопрос мотивации работников в настоящее время является достаточно актуальным и требует новых научных исследований и практических нововведений на предприятиях. Исследование сущности мотивации и общепринятых теорий мотивации позволяет понять закономерности ее влияния на трудовой процесс.

По моему мнению, внутрифирменную систему мотивов необходимо рассматривать как целостную систему воздействия на поведения работников для максимального использования их человеческого потенциала для достижения целей организации.

Поэтому, руководителям и управленцам следует учитывать потребности работников, которыми они руководствуются, устраиваясь на работу. Рационально подобранная политика стимулирования в дальнейшем несмотря на определенные затраты на дополнительную оплату труда будет способствовать повышению производительности труда и, в конечном итоге, прибыли предприятия.

Список литературы

1. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы [текст]: Учеб. пособие / Е. П. Ильин. – СПб.: Питер, 2008. – 512с.
2. Егоршин, А. П. Управление персоналом [текст]: Учебник / А. П. Егоршин. – 4-е изд, испр.- Н. Новгород: НИМБ, 2005. – 720с.
3. Макарова, И.К. Управление персоналом [текст]: Учебник/ И.К. Макарова. – М.: Юриспруденция, 2008. – 304 с.
4. Лигинчук, Г. Г. Психология профессиональной деятельности [текст] / Г. Г. Лигинчук. – М.: Юнити-Дана, 2007. – 495с.
5. Аширов, Д. А. Организационное поведение [текст]: Учебник / Д. А. Аширов. – М: Изд-во «Проспект», 2006. – 360с.
6. Кибанов, А. Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [текст]: Учебник / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанова, М. В. Ловчева. – М.: Инфра – М, 2010. – 524с.
7. Захарова, Т. И. Мотивация трудовой деятельности [текст]: Учебно-методический комплекс /Т. И. Захарова. – М.: Изд. центр ЕАОИ, 2008. -216с.