

Дроздов Юрий Евгеньевич

студент

ФГБОУ ВО «Морской государственный университет

им. адмирала Г.И. Невельского»

г. Владивосток, Приморский край

DOI 10.31483/r-99207

МОТИВАЦИЯ КАК СРЕДСТВО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

***Аннотация:** в статье рассмотрены теоретические основы потребности человека, а также пути их удовлетворения. Также приведены основные принципы стимулирования работника на предприятии. Учитывая принципы стимулирования, приведены психологические портреты работников и пути их стимулирования.*

***Ключевые слова:** стимулирование в работе, мотивация работников, виды мотивации.*

Мотивация – это различные методы, используемые в компании для стимулирования и побуждения сотрудников к более эффективной и ответственной работе. В практике давно существует такая проблема, как мотивация. Многие менеджеры не понимают каким образом лучше побуждать людей к работе с самоотдачей. Другие же и вовсе не занимаются данной проблемной зоной менеджмента, считая, что материальное вознаграждение и есть достаточная мотивация. Посему в данной статье будет разобрано, какие существуют способы мотивации людей и как их лучше всего преподносить.

Прежде всего следует разобраться с теорией. Существует 4 теории о мотивации человека к работе. 1 из них теория потребностей Маслоу. Суть теории А. Маслоу сводит к пирамиде, где представлены различные уровни потребностей человека, от самых низших (потребность в еде, воде, доме) до самых высших (самоактуализация, развитие, как личности). Пирамида работает следующим образом, как только удовлетворяется потребность в чём-то, допустим еде, человек переходит на следующий уровень пирамиды и так до самого высшего уровня.

При это нельзя перескочить через ступени пирамиды. Для большинства людей важны именно базовые уровни, такие как физиологические потребности, безопасность, принадлежность и любовь, а также уважение. При формировании системы мотивации данные аспекты необходимо учитывать, иначе вполне возможно, что появится текучесть кадров, так как человеку свойственно от природы добиваться комфорта.

Следующая теория – теория потребностей EGR Альдерфера. Теория состоит из трёх уровней и чем-то схожа с теорией А. Маслоу. Однако, разница лишь в том, что у предыдущей теории идёт делегирование потребностей человека, а в данном труду все три уровня являются равными и должны развиваться одновременно. Уровни:

1. Потребность существования.
2. Потребность взаимодействия и связей.
3. Потребность личного роста.

На предприятии необходимо создать условия для того, чтобы человек постоянно учился чему-то новому, не было слишком много рутинной работы. Также необходимо, чтобы был общительный и дружный коллектив, который готов принять нового человека в свою «семью». Также человеку необходимо время на существование, то есть, должен быть как перерыв на обед, так и нормированный график работы. Человек не должен жить работой, он лишь должен выполнять свои обязанности на работе и быть свободным.

Теория повышения эффективности труда МакКлелланда.

Данная теория говорит о том, что все низшие потребности человека в априори удовлетворены, необходимо удовлетворять лишь высшие потребности, такие как власть, успех и причастность. Человек должен чувствовать, ради чего он трудится и что усилия проделаны не зря – Успех. Также необходимо чувство необходимости, а также участия в процессе производства – причастность. Чувство власти – даёт человеку некую удовлетворённость, подтверждает, что человек совершенствуется в своём труде, а значит востребован.

Крайняя теория – теория Виктора Врума, гласит, что человек всегда прогнозирует тот или иной результат. Позитивный результат – мотивирует человека, а пессимистичный – демотивирует. На предприятии необходимо более тщательно подходить к обучению и объяснению работникам их обязанностей, а также их обучению. При этом должно соблюдаться строгое делегирование полномочий и обязанностей, для лучшей работы отдела. Человек должен научиться верить в себя, мотивация и помощь всего отдела должна придавать уверенность работнику для дальнейшего успеха.

Способы мотивации:

1. Организационный – Предоставление различных льгот, страхований, гарантий, а также премий для стимуляции персонала к работе.

2. Диагностические – Попытки ввести каких-либо дополнительных стимулов для эксперимента, а в случае успеха внедрения их в систему. Допустим, сейчас в западном менеджменте очень популярно давать работникам не только час на обед, но и час на себя, это и дневной сон, в специальной для работников комнате, и занятия спортом, прогулки или что-то в таком духе. Таким образом, люди лучше отдыхают, у них появляется больше времени на себя и, разумеется, они лучше работают.

3. Индивидуальный – Это специализированный метод для линейных менеджеров отделов или других уникальных сотрудников фирмы. Например – часто линейным менеджерам выделяют рабочую машину, тем самым стимулируя их к работе.

НЕМАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА



Рис. 1

Виды нематериальной мотивации сотрудников

1. Подарки и поздравления по поводу праздника в семье – допустим рождение сына, свадьба или день рождения.
2. Различное дополнительное образование, оплачиваемое фирмой.
3. Хорошо оборудованные места отдыха, кухни или, допустим, спортивной комнаты.
4. Обратная связь с руководителем, способность выразить свою точку зрения.
5. Какие-либо персонализации от фирмы, допустим за хорошую работу свой кабинет, табличка с именем, визитки и так далее.
6. Различные страховки от фирмы, социальные выплаты, оплата билетов на самолёт при путешествиях и т. п.

7. Корпоративы.

8. Возможность карьерного роста.

9. Дружный и крепкий коллектив, с хорошей атмосферой.

10. Престижность предприятия, продвижение предприятием собственного бренда, также возможно оформление предприятия в цвета бренда компании.

11. Одобрение и похвалы старших коллег, различные доски почёта и т. д.

При разработке системы, также следует учесть, какие существуют типы людей в соционике:

1. Престиж (Власть, статус) – люди данной категории стремятся к карьерному росту и признанию в обществе. Однако в такой ситуации необходимо лишь продвинуть человека на другую, смежную должность, тем самым удовлетворив его потребность.

2. Уникальность (Признание заслуг, увлекательное занятие) – Данная категория людей больше любит свободный график работы, легко соглашаются на обучение и становятся независимыми специалистами. Более творческие личности.

3. Благосостояние – у людей данного типа есть стремление к удовлетворению своих желаний. Чаще всего становятся прекрасными консультантами.

4. Самодостаточность – необходимо удобное место, хорошая заработная плата, социальные выплаты. Для данного подтипа хорошим стимулом является безопасность и удобство.

Однако соционика не является гарантом, так как в человеке редко проявляется один подтип, их может быть куда больше и все они смешаны, посему, данные факторы лучше учитывать именно линейному менеджеру.

На сегодняшний день рынок труда имеет дефицит в квалифицированных специалистах, которые необходимы для достижения успеха компании. Многие менеджеры не способны создать эффективную систему стимулирования работников из-за сложности человеческой психики. Проблема мотивации на рынках труда остаётся актуальной и по сей день, многие топ менеджеры решают её при помощи различных стимулирующих действий, таких как сокращение рабочего

дня, предоставление часового отдыха или времени для сотрудника, различные тренинги и многое другое. Данные методы не только стимулируют, но и заставляют людей держаться за своё место в фирме, ведь они чувствуют комфорт в работе и заботу о них самих.

Список литературы

1. Мотивация персонала в организации: теория и практика // Бизнес.ру [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.business.ru/article/971-motivatsiya-personala-v-organizatsyi>
2. Мотивация персонала: основные виды и методы стимулирования персонала // ITeam [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://blog.iteam.ru/motivatsiya-personala-osnovnye-vidy-i-metody-sistema-motivatsii-personala/>
3. Памятка управленцу: все основные теории трудовой мотивации // Клерк [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.klerk.ru/job/articles/373757/>