УДК 331

МОТИВАЦИЯ КАК МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ

*Трусов А.В., студент 4 курса экономического факультета
Научный руководитель – Басенкова С.В., к.э.н., доцент
ФГБОУ ВО Ульяновский ГАУ*

Ключевые слова: *мотивация, виды мотивации, трудовые ресурсы, мотивационный механизм.*

В данной статье рассматриваются вопросы формирования мотивационного механизма управления персоналом на предприятиях и его влияние на экономическую эффективность.

Мотивация труда - это важнейшая функция менеджмента, которая стимулирует работника или их группу к деятельности, направленной на достижение целей предприятия через удовлетворение их собственных потребностей. Мотивация – это комплекс мероприятий по управлению трудовым поведением работников.

Согласно теории А. Маслоу, иерархия потребностей определяет поведение человека [2, с. 136]. Она содержит пять основных типов, при этом потребности высшего уровня не мотивируют поведение работника, если хотя бы частично не удовлетворены потребности низшего уровня.

Для формирования надлежащего отношения к труду на предприятии необходимо создавать такие условия, при которых персонал воспринимал бы свой труд как сознательную творческую деятельность и основу профессионального и служебного роста. Для этих целей должна быть разработана система мотивации труда.

Система мотивации на уровне предприятия должна основываться на определенных требованиях, таких как, равные возможности для занятости и должностного продвижения; соответствие уровня оплаты труда и его результатов; признание вклада каждого работника в общий объем производства; создание условий и обеспечение возможностей для роста профессионального мастерства, повышения квалификации и переквалификации; создание в коллективе благоприятного психологического климата, атмосферы доверия и адекватных двусторонних отношений между руководителями и работниками.

Результаты производственно- хозяйственной деятельности любого предприятия напрямую зависят от поведения работников в трудовом процессе, общего отношения их к труду, а значит, важнейшим механизмом управления эффективностью является мотивация сотрудников.

Проблемы эффективности управления человеческими ресурсами зависят от внешней среды и лидера организации, от мотивов внутренних самого человека, нематериальной мотивации (табл. 1).

Мотивация представлена как механизм управления человеческим потенциалом. Мотивация может быть материальной и моральной. Внешняя материальная мотивация связана с достижением эффективности и конкурентоспособности организации и направлена на усилия персонала для достижения таких целей организации как увеличение выручки, рост массы прибыли и повышение рентабельности производства [1, 52].

Внутренняя материальная мотивация связана с достижением результата деятельности работника. Такой вид мотивации реализуется посредством системы оплаты труда, системы дифференцированного учета видов и результативности труда [1, с. 53]. При применении экономической мотивации как инструмента повышения эффективности трудового процесса, необходимо разработать премиальные схемы выплат за производительность труда. Премии не должны быть слишком общими, а должны учитывать личный вклад работника в производство, дополнительные усилия работников, стимулированные премией, должны покрывать затраты на выплату этих премий.

Показатели премирования должны учитывать элементы внешней мотивации, связанные с воздействием на человека со стороны среды предприятия и внутренней среды, связанные с деятельностью самого работника в производственном процессе. Источником начисления премии у рентабельных предприятий является размер прибыли. В убыточных предприятиях основным источником премирования является сумма экономии, полученная от снижения производственных затрат.

Нематериальная мотивация также играет важную роль в привлечении и сохранении высококвалифицированных работников, повышении престижа сельскохозяйственного труда.

Таким образом, высокопроизводительный труд невозможен без его мотивации. Решение вопросов эффективности управления человеческими ресурсами зависят от внешней среды и руководителя организации, от внутренних мотивов самого человека, а также нематериаль-

Таблица 1- Виды мотивации работников предприятия

Материальная мотивация		Нематериальная мотивация
Внешняя	Внутренняя	
-увеличение выручки -рост рентабельности -формирование высоких цен при реализации продукции -поощрения за оптимизацию структуры и масштабов производства -совершенствование технологии -совершенствование организации производства и труда -рационализаторские предложения -развитие конкурентных преимуществ предприятия	-повышение заработной платы работника в зависимости от: -квалификации -стажа -ответственности работника -инициативности -образования -выполнения конкретных производственных показателей -социальные выплаты -другие материальные поощрения (продажа продукции по низким ценам, организация питания, доставка транспортом организации и др.)	-уверенность в занятости -потребность в уважении -интерес к работе -нормативы и правила трудового распорядка -условия труда -участия в управлении -публичные поощрения -публичные награждения

ной мотивации. Мотивационный механизм управления человеческими ресурсами должен учитывать одновременно индивидуальный вклад работника в сочетании с целями организации.

Библиографический список

1. Береславская, В.А. Эффективность использования трудовых ресурсов и оптимизации оплаты труда / В.А. Береславская // Экономический анализ. – 2014.- №14.- С. 50-56.
2. Драчева, Е.Л. Менеджмент / Е.Л. Драчева, Л.И. Юликов.- М.: Академия, 2010.- 280с.
3. Пушкин, В. Эффективность использования ресурсов в предприятиях различных форм собственности / В. Пушкин // АПК: экономика, управление. – 2014.- №7. - С.52-57.
4. Скальная, М. Производительность труда в сельскохозяйственных организациях: факторы и резервы роста / М. Скальная. С. Маркелова,

- С. Дульзон //АПК: экономика, управление.- 2016.- №5.- С. 26-35.
5. Смирнова, Е.А. Прогнозирование производительности труда в сельскохозяйственных предприятиях Ульяновской области / Е.А. Смирнова, Н.В. Хохлова // Молодой ученый. — 2014. — №3 (62). — С. 545 – 547.
6. Смирнова, Е.А. Использование рабочей силы в сельскохозяйственных предприятиях Ульяновской области / Е.А. Смирнова, М.В. Постнова, С.В. Басенкова // Экономика и предпринимательство. – 2014.- №6 (47).- С. 383-387.

MOTIVATION AS THE MECHANISM OF MANAGEMENT OF LABOR RESOURCES OF THE ENTERPRISE

Trusov A.V.

Key words: *motivation, types of motivation, labor resources, motivational mechanism.*

This article discusses the formation of a motivational mechanism for personnel management at enterprises and its impact on economic efficiency.