

УДК 656

УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА

*Г.Р. Бибаева, студентка 4 курс инженерного факультета,
М.С. Сорокин студент 5 курса инженерного факультета
Руководитель - Т.В. Яшина, кандидат экономических наук
ФБГОУ ВПО «Ульяновская государственная
сельскохозяйственная академия»*

Ключевые слова: теории мотивация, потребности, менеджер, вознаграждение.

В работе рассматриваются современные степени мотивации, их значимость на предприятии. Авторами установлено, что для управления персоналом следует использовать различные способы мотивации в зависимости от личных потребностей каждого подчиненного. Мотивация к качественному труду является одним из главных вопросов менеджмента для любой организации.

В современном менеджменте все большее значение приобретают мотивационные аспекты. Мотивация персонала является основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов и организации кадрового потенциала. Основная цель мотивации - получение максимальной отдачи от управленческого персонала, что позволяет повысить общую результативность и прибыльность деятельности предприятия.

Особенностью управления персоналом при переходе к рынку является возрастающая роль личности специалиста. Для мотивации сотрудников компании используют как финансовые, так и моральные методы вознаграждения. Определенное обоснование и соотношения отдельных аспектов мотивационной сферы сотрудников и наиболее эффективные методы управления представлены как в теории менеджмента, так и в практике управления персоналом [1].

Мотивация - это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации.

Существует несколько теорий мотивации, которые можно подразделить на две категории: содержательные и процессуальные.

Содержательные теории мотивации основываются на анализе потребностей, которые заставляют человека действовать в определенном направлении [2]. Содержательные теории мотивации анализируют и

факторы, оказывающие влияние на мотивацию. В значительной мере фокус этих теорий сконцентрирован на анализе потребностей и их влияния на мотивацию. Эти теории описывают структуру потребностей, их содержание и то, как данные потребности связаны с мотивацией человека к деятельности. В данных теориях делается попытка дать ответ на вопрос о том, что внутри человека побуждает его к деятельности. Наиболее известными теориями мотивации этой группы являются:

- теория Абрахама Маслоу;
- теория Дэвида Мак-Клелланда;
- теория Фредерика Герцберга.

Первая из рассматриваемых теорий называется иерархией потребностей Маслоу. Сущность сводится к изучению потребностей человека. Ее сторонники, в том числе и Абрахам Маслоу, считали, что предметом психологии является поведение, а не сознание человека. В основе поведения лежат потребности человека, которые можно разделить на пять групп.

Согласно теории Маслоу, все эти потребности можно расположить в строгой иерархической последовательности в виде пирамиды, в основании которой лежат первичные потребности, а вершиной являются вторичные (рис. 1).



Рисунок 1 – Пирамида потребностей по Маслоу.

На базе теории Маслоу был сделан вывод: в основе стремления лю-

дей работать лежит широкий спектр потребностей. Основной задачей менеджера является выявление движущих потребностей каждого подчиненного.

Теория приобретенных потребностей Дэвида МакКлелланда основана на том, что людям присущи три потребности: власти, успеха и причастности.

Теория Герцберга была разработана на основе ответов 200 инженеров и служащих на вопросы: «Можете ли вы описать подробно, когда после выполнения служебных обязанностей чувствовали себя хорошо?» и «Когда после выполнения служебных обязанностей чувствовали себя очень плохо?»

Полученные ответы были разделены на две большие категории, которые Герцберг назвал гигиеническими факторами и мотивацией.

Процессуальные теории мотивации основываются на анализе того, как люди воспринимают отношение к себе в процессе выполнения той или иной работы в коллективе. К таким теориям относятся теория ожиданий, теория справедливости и модель Портера - Лоулера.

Теория ожиданий основана на прогнозировании и ожидании результата достижений поставленной цели, который зависит от затраченного на ее достижение труда. При этом большое значение имеет соотношение между затраченными усилиями и полученным результатом.

Теория справедливости основана на положении о том, что каждый человек субъективно оценивает полученное вознаграждение и сравнивает его с вознаграждением других людей, выполняющих аналогичную работу.

Модель Портера - Лоулера представляет собой комплексную теорию мотивации, включающую в себя элементы теории ожидания и теории справедливости. Эта модель показывает, что мотивация является сложным результатом причинно-следственных связей. В их модели фигурирует 5 переменных: затраченные усилия, восприятие, полученные результаты, вознаграждение, степень удовлетворения. Один из наиболее важных выводов – результативный труд ведет к удовлетворению.

Среди отечественных ученых наибольших успехов в разработке теории мотивации достигли Л.С. Выгодский и его ученики А. Н. Леонтьев и Б. Ф. Ломов. Они исследовали проблемы психологии на примере педагогической деятельности, производственные проблемы они не рассматривали. Именно по этой причине их работы не получили дальнейшего развития.

Мотивация как одно из средств эффективного управления изучается довольно давно, и за это время было разработано много теорий. Боль-

шинство компаний в управлении персоналом придерживаются одной из этих теорий, либо сочетают элементы нескольких из них, или даже всех.

Мотивация к качественному труду является одним из главных вопросов менеджмента для любой организации. Знание механизма мотивации позволяет руководителю разнообразить формы признания и оценки труда работников и эффективно их использовать в различных ситуациях.

Библиографический список:

1. В.М. Беляев Основы менеджмента на транспорте М.: «Академия», 2012 г с.345
2. Мотивация персонала http://knowledge.allbest.ru/management/3c0a65625a2ac68a4d53a88521306c27_1.html
3. Теории мотивации <http://upravlencam.ru/page82/page90/index.html>

MANAGEMENT OF MOTIVATION OF THE PERSONNEL

Bibaeva G.R., Sorokin M.S.

Key words: *theories motivation, requirements, manager, compensation.*

In work modern degrees of motivation, their importance at the enterprise are considered. By authors it is established that for human resource management it is necessary to use various ways of motivation depending on personal needs of each subordinate. The motivation to high-quality work is one of the main issues of management for any organization.

УДК 656

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ТРАНСПОРТНОГО НАЛОГА

*Г.Р. Бибаева, студентка 4 курс инженерного факультета
Научный руководитель - А.К. Субаева, кандидат
экономических наук, доцент
ФБГОУ ВПО «Ульяновская государственная
сельскохозяйственная академия»*