

Бачинский А.Г. магистрант

1 курс, Институт машиностроения,

Тольяттинский государственный университет,

Тольятти (Россия)

Дмитриев Н.А., студент,

4 курс, Институт финансов, экономики и управления,

Тольяттинский Государственный Университет,

Тольятти (Россия)

Авласевич Д.В., студент,

4 курс, Институт финансов, экономики и управления,

Тольяттинский государственный университет,

Тольятти (Россия)

Кириллов А.А., студент,

4 курс, Институт финансов, экономики и управления,

Тольяттинский Государственный Университет,

Тольятти (Россия)

Bachinsky A.G. undergraduate

1 year, Institute of Mechanical Engineering,

Togliatti State University,

Tolyatti (Russia)

Dmitriev N.A., student,

4 year, Institute of Finance, Economics and Management,

Togliatti State University,

Tolyatti (Russia)

Avlasevich D.V., student,

4 year, Institute of Finance, Economics and Management,

Togliatti State University,

Tolyatti (Russia)

Kirillov A.A., student,

4 year, Institute of Finance, Economics and Management,

Togliatti State University,

Tolyatti (Russia)

ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПРОЦЕССЫ: МОТИВАЦИЯ

Аннотация: статья посвящена использованию мотивации как функции управления персоналом. В современных условиях управления персоналом является важной для становления роль личности работника. Для мотивации сотрудников в организациях сегодня используют как материальные, так и нематериальные методы вознаграждения за выполненную работу.

Ключевые слова: мотивация, управление персоналом, технологии и методы мотивации, внутренняя мотивация, внешняя мотивация.

Individual processes: motivation

Resume: The article is devoted to the use of motivation as a function of personnel management. In modern conditions, personnel management is an important role for the personality of the employee. Today, for the organization of work, both material and non-material methods of remuneration for the work performed are used.

Key words: motivation, personnel management, technologies and methods of motivation, intrinsic motivation, extrinsic motivation.

Мотивация - это ментальная характеристика, которая стимулирует человека к достижению необходимой цели, выявляет, контролирует и поддерживает определенные целенаправленные формы поведения. Это движущая сила; психологический, который усиливает действие к желаемой цели. Мотивация подталкивает человека к работе, направленной на достижение как индивидуальных, так и организационных целей. Основная роль менеджеров заключается в применении многочисленных мотивирующих факторов на рабочем месте к сотрудникам контента для хорошей производительности. [1]

Можно предположить, что мотивы работников влияют на их производительность, а работа менеджмента состоит в том, чтобы успешно направлять мотивацию работников на достижение организационной цели.

Существуют различные источники мотивации, и они могут иметь как положительные, так и отрицательные последствия для человека. Многие психологические исследования были проведены, чтобы продемонстрировать, что внутренние мотивы предпочтительнее в том, чтобы заставить человека работать для достижения целей. Хотя внешние мотивы все еще способствуют движению человека к достижению организационных целей.

Внутренняя мотивация.

Внутренняя мотивация возникает, когда люди занимаются деятельностью, такой как хобби, без явных внешних стимулов. Внутренняя мотивация не означает, что человек не будет искать награды. Просто внешних поощрений недостаточно, чтобы мотивировать такого человека. [2]

Внешняя мотивация:

Внешняя мотивация связана с ощутимыми вознаграждениями, такими как зарплата и дополнительные льготы, безопасность, продвижение по службе, контракт на обслуживание, условия труда и условия труда. Внутренние мотивы - это психологические мотивы, которые

сотрудники получают, выполняя важную работу и выполняя ее хорошо. Внешняя мотивация играла жизненно важную роль в прежнее время, когда работа была в целом более рутинной и бюрократической, а соблюдение правил и процедур имело первостепенное значение.

Атрибуты мотивации:

Мотивация - это психологический факт. Это внутреннее желание человека достичь чего-то большего. Сам недостаток заставляет его выполнить определенную работу. Мотивация - это непрерывный процесс. Поскольку потребность - это непрерывное явление, если одна потребность удовлетворяется, возникает другая потребность, и поэтому индивидуум движется к работе, и, таким образом, создается непрерывная цепь. [4]

Значение организационной мотивации

Мотивация является жизненно важным элементом для определения организационной эффективности. Все организационные ресурсы и средства будут неэффективными, если нет мотивированных сотрудников для успешного использования этих ресурсов. Управленческая команда в организации должна поощрять своих подчиненных за хорошее поведение. Производительность работников организации зависит от способности, основанной на мотивации. Мотивация повышает готовность рабочей силы к работе, что повышает эффективность и успешность организации. Мотивация гарантирует наилучшее использование всех ресурсов. Следовательно, люди должны быть мотивированы для выполнения планов, политика и программы, установленные организацией. Мотивация устраняет разрыв между способностью работать и энтузиазмом к работе. [1]

Теоретическая основа: существует множество теорий, разработанных психологами для объяснения мотивации на рабочем месте. Некоторые теории утверждают, что роль социальных процессов в организации очень важна,

поскольку потребность в принадлежности значительно больше, чем деньги. Другие группы теоретиков рассматривают систему организационного вознаграждения как возможность мотивировать сотрудников.

Сотрудник продвигается вверх по иерархии потребностей и, выполняя уровень потребностей, стремится к следующему уровню. Например, сотрудник, уже получивший признание и признание, больше не остается мотивированным такими наградами, как признание и признание, и вместо этого ему потребуются возможности для самореализации, чтобы оставаться мотивированными. С другой стороны, работник, разочарованный неспособностью удовлетворить потребности более высокого уровня, может стремиться удовлетворить потребности более низкого уровня. [2]

Далее рассмотрим несколько теорий мотивации:

Теория мотивации Герцберга описывала, что работа, которая не предлагает достижения, признание, стимулирование работы, ответственность и продвижение, не может обеспечить удовлетворение, в то время как работа, которая предлагает достижение, признание, стимулирование работы, ответственность и продвижение, обеспечивает удовлетворение и, следовательно, мотивацию. Герцберг продемонстрировал, что удовлетворение и неудовлетворенность работой всегда возникали из-за разных факторов, а не были просто противоположными реакциями на одни и те же факторы, как всегда считалось ранее.

Теория Врума предполагала, что усилия сотрудников приведут к результативности, а результативность - к вознаграждениям. Награды могут быть как положительными, так и отрицательными. Чем более позитивно вознаграждение, тем выше вероятность того, что работник будет мотивирован. И наоборот, чем более негативно вознаграждение, тем менее вероятно, что работник будет мотивирован. Основными преимуществами этой теории является то, что она основана на личном интересе человека,

который хочет достичь максимального удовлетворения и хочет свести к минимуму недовольство. Эта теория фокусируется на ожиданиях и восприятии; то, что реально и актуально, нематериально. Это подчеркивает награды или выплаты. Основное внимание уделяется психологической экстравагантности, когда конечная цель человека - получить максимальное удовольствие и наименьшее количество боли.

Портер и Лоулер расширили теоретическую концепцию теории Врума. Это наиболее полная теория мотивации. По сути, модель Портера и Лоулера продемонстрировала, что количество создаваемых усилий зависит от величины вознаграждения, количества усилий, которые, как считается, являются необходимыми, и вероятности получения вознаграждения. [4]

Еще один влиятельный теоретический метод, представленный Адамсом, который утверждает, что работники стремятся к справедливости между собой и другими работниками. Равенство достигается, когда отношение результатов работника к затратам равно другим результатам работника к затратам. Теория справедливости показывает, что рабочая сила сравнивает потенциал вознаграждения с усилиями, которые они должны потратить. Равенство существует, когда работники видят, что вознаграждение равных усилий. Теория справедливости наиболее подходит для менеджеров в поддержании мотивации работника на работе. Менеджеров привлекает эта теория, потому что теория справедливости наиболее подходит для оплаты в

Теория Скиннера предполагала, что поведение тех сотрудников, которые приводят к положительным результатам, будет повторяться, а поведение, которое приводит к отрицательным результатам, не будет повторяться. Менеджеры должны позитивно укреплять поведение сотрудников, которое приводит к положительным результатам. Менеджеры должны негативно усиливать поведение сотрудников, что приводит к

негативным результатам. Подкрепляющая теория мотивации упускает из виду внутреннее состояние личности. [3]

Подводя итог, можно сказать, что в современной рабочей среде существует потребность в мотивированной рабочей силе, которая может улучшить темпы работы организации. Они добавляют к тому, что можно получить в организации. Их вклад и обязательства будут происходить из творчества, инноваций и энтузиазма, чтобы подтолкнуть организацию на более высокий уровень. Управляющая команда должна внести надлежащие коррективы для достижения желаемых целей. Мотивация работников выполнять свою работу правильно и вовремя является одной из основных задач управления.

Список используемой литературы:

1. Доронина, И.В. Мотивация и стимулирование персонала: Учебное пособие / И.В. Доронина. — Новосибирск: СибАГС, 2005. - 262 с.
2. Кадис Ю. Нестандартные решения стандартных задач. Мотивация персонала. Екатеринбург, 2005.
3. Системы мотивации персонала. [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: hr-portal.ru/article/sistemy-motivatsii-personala
4. Котляренко О. Д. Журнал: Управление человеческим потенциалом, #2, 2006 г.