

Студент 4 курса
факультета экономики и права ХНЭУ

ВНУТРЕННЯЯ МОТИВАЦИЯ РАБОТНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация. Рассмотрены понятие мотивации, ее значение в управлении профессиональной деятельностью человека. Представлена характеристика сущности внутренней мотивации работников предприятия. Перечислены основные элементы развития положительной внутренней мотивации работников.

Анотація. Розглянуто поняття мотивації, її значення в управлінні професійною діяльністю людини. Подано характеристику сутності внутрішньої мотивації працівників підприємства. Перераховано основні елементи розвитку позитивної внутрішньої мотивації працівників.

Annotation. The concept of motivation, its value in management of professional work of a person are considered. The characteristic of the essence of internal motivation of workers of an enterprise is given. Basic elements of development of the positive internal motivation of workers are listed.

Ключевые слова: мотивация, самомотивация, внутренняя мотивация, потребность, предприятие, воздействие, управление.

Формирование социально ориентированной рыночной экономики не может восприниматься массами как смысл и цель их труда. Смысл труда не может быть сведен также к материальной заинтересованности. Налицо кризис труда: девальвированы трудовые ценности, труд превратился из основы образа жизни в средство выживания. Труд потерял свою смыслообразующую функцию. Для формирования сильной трудовой мотивации необходимо, чтобы смысл труда выходил за рамки удовлетворения только личных материальных потребностей человека [1, с. 484].

Путь к эффективной профессиональной деятельности человека лежит через понимание его мотивации. Значение того, что побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе трудовых действий, позволит разработать систему мер и методов управления профессиональной деятельностью человека [2, с. 73], что подтверждает актуальность данной статьи.

Процесс мотивации сложен и неоднозначен, им занимались такие ученые, как: А. Маслоу, К. Альдерфер, Д. Мак-Клелланд, Ф. Герцберг, Гастев А. К., Струмилин С. Г., Выготский Л. С., О. Баева, С. Беляев, О. Дигун и др.

Целью статьи является рассмотрение сущности внутренней мотивации сотрудников на предприятии, выявление ее характерных особенностей и способов применения на предприятии.

Мотивация как стратегия преодоления кризиса труда основана на долговременном воздействии на работника в целях изменения по заданным параметрам структуры ценностных ориентаций и интересов работника, формирования соответствующего мотивационного ядра и развития на этой основе трудового потенциала [1, с. 484].

Мотивация – это внутренний процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов [1, с. 485].

Теорию внутренней мотивации начал исследовать в 1954 г. Абрахам Маслоу. В своих трудах он изложил иерархическую модель потребностей человека. Она была изложена в работе "Мотивация и личность" (1954), которая впоследствии была дополнена и усовершенствована рядом других специалистов из Японии и Германии.

Мотивация, она же самомотивация, основана на внутренних мотивах: инстинктах, желаниях, стремлениях, потребностях, интересах, ценностях, мечтах [3, с. 21].

Самомотивация предполагает признание того, что у человека, кроме очевидного мотива заработать деньги, существует еще достаточное количество внутренних мотивов для стремления: быть лидером, достигать целей, сделать карьеру, раскрыть свои способности и таланты, совершенствовать их, получать социальное признание (приносить пользу обществу) и многое другое [3, с. 21].

Для людей существуют две основные потребности [4, с. 28]:

- 1) достижение успеха;
- 2) принадлежность к чему-либо.

Все люди хотят испытывать чувство ценности или полезности. Они руководствуются тем, какой вклад могут внести или какого результата они могут добиться будь-то на работе или в игре.

Потребность в принадлежности также является мощной движущей силой в нашей жизни. Каждый человек стремится быть частью чего-то большего и лучшего, чем он сам. В этом стремлении мы часто прибегаем к религии, спортивным клубам или командам, у нас есть хобби, университетские и школьные друзья и, конечно, у нас есть наши семьи и родственники. Компании, которые понимают и пользуются этим важным мотивом, знают, что работа

И если компании не удастся создать позитивные мотивационные поведения в регулярной ежедневной деятельности, тогда начинают преобладать привычки из прошлого рынка [4, с. 28–29].

В сложившихся современных условиях руководство предприятий часто пренебрегает внутренней мотивацией персонала, делая ставку на использование традиционных инструментов – скорее, принуждения, чем побуждения к труду, применения различного рода санкций [5, с. 111], что не всегда является эффективным.

Для развития положительной внутренней мотивации у сотрудников на предприятии должны присутствовать следующие элементы [3 – 5]:

1) проявление со стороны руководства заинтересованности в деятельности персонала, признание его значимости на неформальном уровне;

2) развитие корпоративной культуры, обеспечивающей психологический комфорт персонала и поддерживающей инициативные нововведения с его стороны;

3) одобрение инициативного поведения со стороны руководства, моральное поощрение, приветствие активности сотрудников;

4) традиции новаторства на предприятии;

5) грамотное распределение материальных благ между работниками, основанное на результативности деятельности;

6) помощь в обосновании и реализации инициативных предложений;

7) работа приносит чувство ценности и принадлежности;

8) признания авторства предложенных идей руководством;

9) благоприятная окружающая рабочая обстановка.

Это основополагающие идеи, которые делают лучшие компании лучшими. Они понимают, что счастливые, успешные, увлеченные и ценимые сотрудники, обладающие чувством собственного достоинства, зарабатывают для компании больше денег. Конечно, дело не только в этом. В лучших компаниях присутствует много важных навыков и дисциплин, являющихся составляющей их успеха, но позитивные мотивационные поведения – основа, с которой они все начинаются [4, с. 29].

Научн. рук. Кожанова Е. Ф.

Л и т е р а т у р а: 1. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 638 с. 2. Измайлова М. Мотивация трудовой деятельности: современные теории / Измайлова М. // Проблемы теории и практики управления. – 2008. – № 7. – С. 73–83. 3. Кондратенко О. Мотивация, стимулирование и другие побуждающие факторы / Кондратенко О. // Управление персоналом. – 2009. – № 07(190). – С. 21–23. 4. Пьюсселик Ф. Что определяет термин "мотивация" / Пьюсселик Ф. // Управление персоналом. – 2007. – № 7(166). – С. 28–29. 5. Лобаскова Н. Мотивация труда работников промышленных предприятий: рациональные пути / Лобаскова Н. // Проблемы теории и практики управления. – 2009. – № 5. – С. 105–111.