

*Зарипова Светлана Расимовна,
студентка магистратуры
Институт сервиса и отраслевого управления,
Тюменский индустриальный университет,
Россия, г. Тюмень
e-mail: zs96r1@gmail.com*

ОСНОВНЫЕ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

***Аннотация:** Целью статьи является анализ изучения основных теорий мотивации бизнес-команды. В статье проанализированы и кратко описаны такие теории, как теория Герцберга, теория Тейлора, теория Макклелланда, теория Маслоу. Основное внимание в работе автор акцентирует на важность применения мотивации сотрудников, в связи с чем описаны принципы разработки собственного эффективного метода, так как это является залогом успешного ведения бизнеса.*

Ключевые слова: мотивация персонала, принципы мотивации, теории мотивации, улучшение трудоспособности персонала, стимулирование бизнес-команды.

*Zaripova Svetlana Rasimovna,
master student
Institute of Service and Industry Management
Tyumen Industrial University,
Russia, Tyumen*

BASIC THEORIES OF PERSONNEL MOTIVATION

***Abstract:** The purpose of the article is to analyze the study of the main theories of motivation for a business team. The article analyzes and briefly describes such theories as Herzberg theory, Taylor theory, McClelland theory, Maslow theory. The author focuses on the importance of applying employee motivation, in connection with which the principles of developing their own effective method are described, as this is the key to successful business.*

Keywords: personnel motivation, principles of motivation, theory of motivation, improving the ability to work of staff, stimulating a business team.

Мотивацию поведения человека изучают ряд наук: социология, психология, управление персоналом, менеджмент и ряд других. Она содержит в себе набор стимулов, которые определяют поведение конкретного человека. Значит, это некая система действий со стороны управляющего лица, который

направлен на улучшение трудоспособности сотрудников, а также является способом привлечения квалифицированных и талантливых специалистов и их удержания.

Хотя мотивация сама по себе еще не обеспечивает достижение целей, добиться чего-либо без нее невозможно, поэтому она является одним из решающих факторов успеха в управлении любой компании. Российские реалии все сильнее вынуждают руководителей вырабатывать новые подходы стимулирования повышения производительности труда сотрудников, основанные больше на психологической, нежели на финансовой мотивации. Грамотный руководитель должен знать, что гарантия успешного ведения бизнеса является проявление внимания к подчиненным, незамедлительное реагирование на достижения и промахи.

При создании собственных методов мотивации персонала стоит основываться на их основных принципах [1]:

1. Стимул почувствовать сотруднику себя важным и нужным вызовет уважение и добрую зависть среди коллег. Однако все должно быть в меру, в противном случае отсутствие наград приведет к моральному упадку сил работника.

2. Неожиданные разовые вознаграждения стимулируют успешнее системных. К постоянным вознаграждениям быстро привыкают и считают их нормой.

3. Поощрения работают лучше штрафов.

4. Обратная связь руководителя на достижения или промахи сотрудников должна быть своевременной, тогда персонал ощущает себя значимым.

5. Поощрение промежуточных успехов позволит ускорить достижение главной цели.

Известные методики мотивации бизнес-команды основаны на базе теорий мотивации: теория Герцберга, теория Тейлора, теория Маслоу, теория Макклелланда.

Герцберг советует опираться на внешние и внутренние методы роста производительности на предприятии [2]. Внешние методы предполагают создание благоприятных условий труда, а внутренние – получение удовлетворенности от работы в организации.

Тейлор советует моделировать стимулирование персонала на основе их инстинктов и желаний удовлетворить физиологические потребности [3]. Он предлагает использовать такие методы:

- оплату, соответствующую отработанному времени;
- прессинг;
- введение минимальных норм выработки;
- четкие должностные инструкции.

Маслоу рассматривает работу как возможность удовлетворить сотруднику свои потребности [4]. Все человеческие потребности он рассматривает в виде иерархии. (см.рис.1)

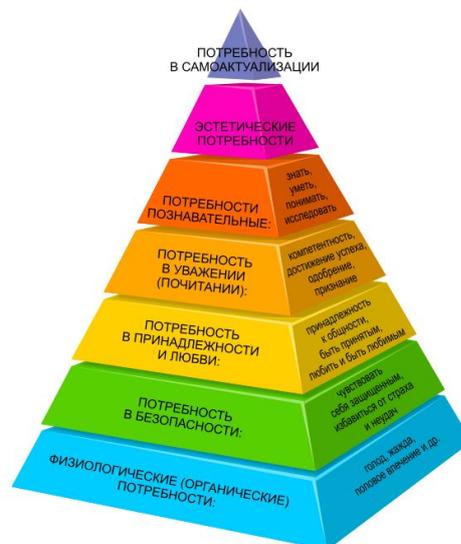


Рисунок 1. Диаграмма иерархии человеческих потребностей по Абрахаму Маслоу.

Макклелланд выдвигает теорию про виды желаний человека и рассматривает три группы потребностей: в причастности к определенной касте, во власти и в успехе [5]. Большая часть сотрудников дорожит своим статусом и рада быть в рядах определенной компании. Лидеры хотят получить власть, а

одиночки стремятся к личным результатам. Если условно разделить бизнес-команду по трем группам, не сложно найти подход к каждому.

Сегодняшнему руководителю нужно грамотно подойти к вопросу мотивации сотрудников, чтобы с наименьшими потерями достичь высоких успехов компании.

Методы стимулирования бизнес-команды должны соответствовать основным нуждам коллектива и успешно совершенствоваться в зависимости от современных условий.

Список литературы:

1. Основные принципы и методы мотивации персонала [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: https://studbooks.net/857616/menedzhment/osnovnye_printsiyu_metody_motivatsii_personala (дата обращения: 01.12.2019 г.).

2. Двухфакторная теория мотивации Герцберга [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Двухфакторная_теория_мотивации_Герцберга (дата обращения: 01.12.2019 г.)

3. Тейлоризм [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/Тейлоризм> (дата обращения: 01.12.2019 г.).

4. Пирамида потребностей по Маслоу [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Пирамида_потребностей_по_Маслоу (дата обращения: 01.12.2019 г.).

5. Теория Макклелланда [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Теория_Макклелланда (дата обращения: 01.12.2019 г.).