

## **МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ ОРГАНИЗАЦИИ ООО «СЕРКОНС»**

В современном менеджменте все большее значение приобретают мотивационные аспекты. Мотивация персонала является основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов.

Мотивация персонала – это умение создать правильное отношение к труду у сотрудника.

Под мотивом понимаются осознанное состояние человека, которое побуждает человека к конкретной деятельности, именно мотив определяет, что и как надо сделать.

Мотивы могут быть внутренними и внешними. Внешними считается, когда человеку нужен сам результат деятельности, а внутренние мотивы, когда человеку интересен сам процесс, обучение чему-либо.

Основная цель процесса мотивации – это получение максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить общую результативность и прибыльность деятельности предприятия.<sup>2</sup>

Управление мотивацией персонала – важнейшая задача современных менеджеров, от успешного решения которой зависит эффективность деятельности возглавляемых ими организаций. Проблема мотивирования труда является одной из самых острых проблем, стоящих перед современным российским предприятием.

Особенностью управления персоналом в условиях рынка является возрастающая роль личности работника. Соответственно и меняется соотношение стимулов и потребностей, на которые может опереться система стимулирования. Определенной картины о соотношении отдельных аспектов мотивационной сферы сотрудников сегодня и наиболее эффективных методов управления ими ни теория менеджмента, ни практика управления персоналом не дает.

Основным направлением моего учебного исследования является выявление структуры мотивации к труду сотрудников организации «Серконс».

Задачей исследования является изучение основных мотивационных факторов, влияющих на работу персонала возраста ранней взрослости (20–30 лет).

В процессе исследования работники были разделены на две группы – менеджеры и эксперты.

Анкетирование работников выявило главный мотивационный фактор. Кроме того, в каждой группе отдельно анализировались данные опроса по группам мужчин и женщин – для них также были определены основные мотивационные факторы. В целом, одним из основных итогов данного исследования должны

---

<sup>1</sup> Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. СПб., 2002.

<sup>2</sup> Там же.

стать рекомендации относительно корректировки системы управления этими группами персонала в организации.

В проекте принимало участие 50 респондентов: 25 менеджеров и 25 экспертов. Из них 18 женщин-менеджеров и 7 мужчин-менеджеров, а также 16 женщин-экспертов и 9 мужчин-экспертов. Возрастная категория персонала от 20 до 30 лет (период ранней взрослости).

В этот период познавательные психические процессы развиваются неравномерно. Интеллектуальное развитие человека, достигшего ранней взрослости, проходит во взаимосвязи с формированием его личности. Взрослый человек может самостоятельно контролировать ход своего интеллектуального развития и добиваться больших результатов, связанных с трудом или творчеством. Успешность человека зависит от степени его одаренности, уровня образованности и правильно выбранного рода деятельности. Этот факт свидетельствует о том, что развитие мотивационной сферы человека имеет индивидуально обусловленный характер<sup>1</sup>.

Роль мотивационной сферы очень велика, потому что в этот жизненный период человек вступает во взрослую жизнь и ему предстоит решить многие проблемы, среди которых выбор профессии.

При выборе профессии человек, руководствуется практическими соображениями, родительскими установками, желанием реализовать свои способности, интересом к профессии и ориентацией на сложившуюся систему ценностей, которая может изменяться с возрастом.

Ближе к 30 годам главными становятся внешние факторы мотивации труда: заработная плата и материальное поощрение. Человек уже реально оценивает свои возможности, корректирует жизненные ценности и уровень притязаний.

Для проведения исследования была выбрана методика Фредерика Герцберга, который пытался определить, что является главным мотивационным фактором при выборе работы.

Согласно мотивационной теории Фредерика Герцберга, основными мотивационными факторами являются:

- интересное содержание работы;
- хороший начальник;
- признание проделанной вами работы, уважение к вам;
- возможность продвижения по службе;
- удовлетворенность личной жизнью;
- престижная работа;
- ответственная работа;
- хорошие условия для работы;
- разумные правила и процедуры, существующие в данной компании;
- возможность самосовершенствования;
- работа, которую вы можете хорошо делать и преуспевать в этом;

---

<sup>1</sup> Колюцкий В. Н., Кулагина И. Ю. Возрастная психология. Полный жизненный цикл развития человека. М, 2006.

– чувство безопасности, связанное с работой.

Главный мотивационный фактор в группе менеджеров стал: «работа, которую вы можете хорошо делать и преуспевать в этом».

Основными мотивационными факторами, влияющими на работу в группе менеджеров-женщин стали:

1. Хороший начальник.
2. Работа, которую вы можете хорошо делать и преуспевать в этом.
3. Хорошие условия для работы.

Основные мотивационные факторы, влияющие на работу у менеджеров-мужчин:

1. Работа, которую вы можете хорошо делать и преуспевать в этом.
2. Чувство безопасности, связанное с работой.
3. Возможность самосовершенствования.

Главный мотивационный фактор в работе в группе экспертов-мужчин стал также «работа, которую вы можете хорошо делать и преуспевать в этом».

Основными мотивационными факторами, влияющими на работу в группе экспертов-женщин стали:

1. Возможность самосовершенствования.
2. Работа, которую вы можете хорошо делать и преуспевать в этом.
3. Хорошие условия для работы.

Основные мотивационные факторы, влияющие на работу у мужчин:

1. Работа, которую вы можете хорошо делать и преуспевать в этом.
2. Возможность самосовершенствования.
3. Разумные правила и процедуры, существующие в данной компании.

Данный проект показал, что в период ранней взрослости, когда начинает происходить формирование личности человека, главным мотивационным фактором при выборе работы является «работа, которую вы можете хорошо делать и преуспевать в этом».

Самым незначительным мотивационным фактором в группах стал: «ответственная работа», следовательно, работники в возрасте 20–25 лет не хотят выполнять важную, ответственную работу. Также маловажный фактор стал: «престижная работа», следовательно, работники в этом возрасте не стремятся работать в больших, имиджевых организациях.

Таким образом, мы видим, что мотивация к труду сотрудников отвечает тем схемам, которые представлены в трудах ведущих отечественных и зарубежных психологов: есть стремление к развитию и достижению, но нет стремления к серьезной ответственности и ограничениям – готовность к этому у человека появляется в более зрелом возрасте. А также исследование показало, что мотивация персонала зависит от гендера. У женщин на первый план выдвигается фактор «хороший начальник» или «возможность самосовершенствования», то есть главное в работе – это личностный рост и развитие, а вот у мужчин достижение успеха.