

УДК 335

## МОТИВАЦИЯ КАК ФУНКЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Иличкина Дарья Алексеевна,  
КузГТУ, ИЭиУ, МУб-201  
E-mail: [ili4ckina.d@yandex.ru](mailto:ili4ckina.d@yandex.ru)

**Аннотация:** В статье раскрывается сущность понятия мотивации как функции управления персоналом. Приводятся определения понятия мотивации разными авторами.

**Ключевые слова:** мотивация, мотивация персонала, мотивация как функция управления, управление персоналом.

Актуальность изучения мотивации как функции управления персоналом в современной организации заключается в изменении направления вектора влияния мотивации, что обусловлено реформами в сфере государственного и муниципального управления, которые требуют обновления и совершенствования функции мотивации.

В советский период был взят строгий курс на повышение производительности труда, мотивированный принуждением, что отрицательно воздействовало на эффективность производства и состояние рабочих. По мнению Г. Файоля: «Предприятие обслуживалось бы очень дурно, если бы повиновение достигалось лишь благодаря боязни репрессий» [5, с. 102], он имел в виду, что необходимо проводить качественные изменения системы мотивации персонала, для повышения результативности работы организации.

В настоящее время, благодаря реформам, имеющим характер обновления, система мотивации в государственном и муниципальном управлении приобретает черты гуманности, где приоритет имеют человеческие ценности, творческие способности, опыт и интуиция. Эффективная мотивация персонала в организациях сферы государственного и муниципального управления играет ведущую роль в производительности труда. Воздействие мотивации нацелено на улучшение качества труда государственных служащих для достижения благополучия граждан, повышения результативности деятельности организации. Степень эффективности мотивации персонала определяется высокой конкурентоспособностью современных организаций.

Мотивация – это процесс управления поведением человека, побуждающий к действию. Внутренние побуждения человека, повышающие интенсивность труда, увеличивающие прикладываемые усилия - называют мотивацией [4].

Аналогом мотивации как функции управления является стимулирование работников. Данные функции преследуют одинаковые цели, и используются всегда в совокупности. К сожалению, при реализации мотивации или стимулирования часто возникают некоторые проблемы:

- незнание управляющим способов мотивации или неумение их рационально употреблять;

- необходимость модернизации системы мотивации работников ввиду модификации их потребностей;
- недостаточное ресурсное обеспечение, вызывающее лимит применения различных способов мотивации работников [3].

В управлении персоналом мотивация подразделяется на внутреннюю и внешнюю. Внутренняя – это формирование побуждающих факторов работника, а внешняя – это наличие импульсов для толчка к результативному труду.

Задача мотивации в управлении – это создание ситуаций, при которых работник стремится к эффективной трудовой деятельности, целью которой является повышение производительности труда.

Рассмотрим фазы формирования мотивации как функции управления [3]:

- возникновение потребности;
- исследование способов её удовлетворения;
- анализ необходимых средств для удовлетворения потребности (средства, время);
- довольство от получения удовлетворения потребности.

Стимулирование как функция управления осуществляется с помощью мотивирования работников к трудовой деятельности, результат которой удовлетворяет их потребности.

Разработкой данного вопроса занимались многие специалисты в сфере управления. Среди наиболее значимых авторов, следует выделить Шапиро С.А., Генкина Б.М., Слепцова Е.В. и Болотенко А.Н., Афанасьеву, В. С. Также особое внимание стоит обратить на работы зарубежных авторов, таких как Ф. Лютенс, С. Роббинс, Дж. Аткинсон, С. Грофф.

Согласно мнению Шапиро С.А., мотивацией труда является побуждение работника к эффективной деятельности [30].

По мнению Слепцова Е.В. и Болотенко А.Н., мотивация – это толчок человека к совершению конкретных действий [4].

Например, Генкин Б.М. считает, что мотивировать – значит менять положение человека, стимулируя его к деятельности [2].

Согласно позиции Афанасьевой, В. С., с помощью стимулирования кадров можно добиться высоких показателей производительности труда. Мотивация подчиненных должна быть союзницей задач, направлений и целей, которые стоят перед организацией. Такой союз обеспечит гарантированную реализацию всех перечисленных аспектов [1].

Таким образом, мотивировать – значит побуждать людей к труду на благо организации. Для достижения высоких результатов необходимо, чтобы во главе организации стоял опытный руководитель. При правильном использовании мотивации можно эффективно управлять организацией.

Мотивация претерпевает изменения в результате многолетнего развития и продолжает дальше развиваться, что обусловлено развитием теории управления в целом. Вследствие этого руководителям необходимо совершенствовать систему мотивации персонала, подбирая новые, более эффективные стимулы к труду.

**Список используемых источников:**

1. Афанасьева, В. С. Эффективные методы мотивации персонала / В. С. Афанасьева // Аллея науки. – 2020. – Т. 2. – № 12(51). – С. 456-458.
2. Генкин Б.М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика): Монография / Генкин Б. М. – 2-е изд., испр. – М.: Юр. Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2018. – 352 С.
3. Заруба Н.А. Мотивация государственного и муниципального служащего как функция инновационного управления. // Байков М.//Учим управлять и учимся управлять [Текст]: Пятый сб. науч. ст. / Кузбас. гос. технический ун-том. Т. Ф. Горбачева; сост. и науч. ред. Н.А. Заруба, Н.Н. Егорова. – Кемерово: Кемерово.гос. тех. ун-т. им. Т. Ф. Горбачева, 2019. – 269 С. 153 - 162
4. Слепцова Е.В., Болотенко А.Н. Реализация функции мотивации в организациях сферы услуг // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2018. – № 2. – С. 67-70.
5. Файоль А. Общее и промышленное управление / А. Файоль. — М.: Контроллинг, 1992. 256. С.