

**Министерство образования и науки Российской Федерации  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.  
ЧЕРНЫШЕВСКОГО»  
Балашовский институт (филиал)**

Кафедра математики

**ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ  
МАЛОГО БИЗНЕСА (НА ПРИМЕРЕ ИП «ДЫМЧЕНКО Е.Ю.»)**

**АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ**

студентки 5 курса 51к группы  
направления подготовки 38.03.01 «Экономика»,  
факультета математики, экономики и информатики  
Сливиной Елены Александровны.

Научный руководитель  
доцент кафедры математики,  
кандидат экономических наук \_\_\_\_\_ Т.А. Емелина  
(подпись, дата)

Зав. кафедрой математики  
кандидат педагогических наук,  
доцент \_\_\_\_\_ О.А. Фурлетова  
(подпись, дата)

Балашов 2018

## **ВВЕДЕНИЕ**

**Актуальность исследования.** Развитие малого бизнеса в России является стратегическим направлением развития экономики. Благодаря развитию малого бизнеса происходит формирование благоприятной экономической среды, увеличивается конкуренция среди товаропроизводителей, появляются новые рабочие места для жителей, происходит развитие рыночных отношений в целом.

Актуальность темы исследования определяется значимостью мотивации персонала в организациях малого бизнеса на данном этапе развития России. То, насколько эффективно работает организация, в первую очередь определяют ее сотрудники.

**Цель работы** направлена на выявление особенностей мотивации персонала малого бизнеса.

**Объектом исследования** выступает предприятие ИП «Дымченко Е.Ю.»

**Предметом исследования** является система мотивации на предприятиях малого бизнеса, в частности ИП «Дымченко Е.Ю.».

Для достижения данной цели необходимо выполнить следующие задачи:

- рассмотреть понятие мотивации, ее виды;
- изучить понятие система мотивации персонала,
- рассмотреть факторы, которые влияют на эффективность мотивации и стимулирования труда и персонала,
- изучить методы мотивации стимулирующего воздействия на работников,
- выявить особенности мотивации персонала на предприятиях малого бизнеса,
- рассмотреть мотивацию персонала на примере организации ИП «Дымченко Е.Ю.» и сделать вывод по полученным данным.

Методологической основой исследования стали научные труды отечественных и зарубежных ученых в области экономика. В качестве методов применялись общие и частные методы, системный анализ исследуемых явлений и результатов.

В качестве теоретической базы исследования были использованы публикации, посвящённые мотивации персоналу труда на предприятиях малого бизнеса.

**Структура и объем работы.** Структура работы определяется целью и основными задачами исследования. Работа состоит из введения, двух глав, выводов к ним, заключения списка используемых источников, одного приложения. Содержит одну таблицу, девять рисунков. Изложена на 65 страницах.

### **Основное содержание работы**

Данная бакалаврская работа посвящена актуальной на сегодняшний день теме: особенностям мотивации персонала на предприятиях малого бизнеса.

Первая глава: «Понятие мотивации, ее теоретические основы формирования». Она включает в себя четыре пункта: 1.1. Основы формирования механизма мотивации персонала в организации; 1.2. Система материальной и нематериальной мотивации персонала; 1.3. Факторы, влияющие на эффективность мотивации и стимулирования труда персонала; 1.4. Характеристика методов стимулирования труда и мотивации персонала.

Первая глава раскрывает понятие мотивации, ее виды, факторы и методы.

В России, как, впрочем, и во всем мире, вопрос мотивации персонала более чем актуален. Заинтересованность каждого сотрудника в результативности его труда — это залог успеха всего предприятия в целом.

Мотивация — это стимулы, которые побуждают человека выполнять определенные действия. Задачи мотивации: побуждение работников к

эффективному труду. Применяют основные два ее вида: материальную и нематериальную. Лишь вместе, применяя их одновременно, деятельность фирмы будет работать эффективно. Каждый вид мотивации имеет свои особенности.

Базой мотивации являются мотивы, которые появляются в жизни человека в зависимости от потребностей и нужд. Базовой категорией здесь является именно потребность. Пирамида А.Маслоу позволяет увидеть уровень социализации и уровень потребностей.

Несмотря на большое разнообразие, условно можно выделить два основных вида мотивации: материальную и нематериальную.

Существуют три основные системы мотивации: 1) система прямой материальной мотивации; 2) система косвенной материальной мотивации; 3) система нематериальной мотивации.

Мотивация может быть центральным элементом в управлении персоналом, так как со стороны организации она является инструментом воздействия на сотрудников.

Нематериальная мотивация в свою очередь делится на внутреннюю и внешнюю и она может быть реализована в трех основных направлениях: 1) требующая инвестиций, 2) не требующая инвестиций, безадресная, 3) не требующая инвестиций, адресная.

Материальная система стимулирования важна. Однако, в первую очередь, она решает задачу удержания персонала и контроля за соблюдением стандартов работы, а уже только потом стимулирует на достижение поставленных целей.

В настоящее время существуют разные подходы к определению и классификации факторов. Они влияют на стимулирование труда и мотивацию персонала. Руководителям организаций необходимо обращать внимание на действия существенных факторов в окружении, способных повлиять на организацию, подбирать методы и способы реагирования на внешние воздействия.

Большое внимание в науке управления персоналом уделяется именно методам мотивации персонала. Для того, чтобы руководить работниками без конфликтов и проблем, необходимо знать, что такое мотивация и все ее основные методы.

Задачи мотивации: побуждение работников к эффективному труду; создание у работников позитивного настроения; удовлетворение базовых потребностей сотрудников; уменьшение текучести кадров и т.п. Руководство самостоятельно определяет приоритетные задачи развития системы мотивации, исходя из корпоративных норм, стратегии развития организации.

Вторая глава: «Анализ мотивации персонала на примере ИП «Дымченко Е.Ю.». Она включает в себя 4 пункта: 2.1. Особенности мотивации на предприятиях малого бизнеса; 2.2. Краткая характеристика организации ИП «Дымченко Е.Ю.»; 2.3. Структура управления ИП «Дымченко Е.Ю.»; 2.4. Система мотивации на примере ИП «Дымченко Е.Ю.».

Первый пункт раскрывает главную цель данной работы. Она посвящена особенностям мотивации персонала предприятий малого бизнеса. А второй пункт и последующие, представляет собой практическую часть, в которой изложена описание, структура и система мотивации предприятия ИП «Дымченко Е.Ю.»

Руководитель малого предприятия должен уметь самостоятельно решать множество производственных проблем. Особенности малого предприятия требуют от руководителей высокого профессионализма в области управления персоналом для повышения конкурентоспособности и развития своего предприятия.

Современная система управления малым предприятием должна быть простой и гибкой. Ее главным критерием является обеспечение эффективности и конкурентоспособности работы предприятия.

Особенности управления персоналом малого предприятия, включают целый ряд характеристик:

1. Комплексный характер деятельности и гибкая организация труда.
2. Отсутствие многоуровневой организационной структуры.
3. Относительно более высокая информированность работников.
4. Меньшая степень бюрократичности в работе.
5. Организационное обучение практически отсутствует.
6. Предъявление повышенных требований к личным качествам работника.
7. Широкий выбор работников.
8. Принципы отбора персонала иногда ориентированы не на прямые, а на косвенные доказательства профессиональной пригодности работника.
9. Социальная незащищенность.
10. Существенное различие стартовых условий предприятий.

Мотивация работников в малом бизнесе является одним из ключевых вопросов ввиду того, что практически каждый работник является единственным специалистом в своей сфере деятельности.

Организации малого бизнеса имеют ряд особенностей в области управления персоналом. Мотивация работников в малом бизнесе является одним из ключевых вопросов ввиду того, что практически каждый работник является единственным специалистом в своей сфере деятельности.

Объектом исследования данной работы является организация ИП «Дымченко Е.А.». Организационно-правовая форма данного предприятия – индивидуальное предприятие. Основным направлением деятельности ИП «Дымченко Е.Ю.» является производство медицинской и поварской одежды и его реализация.

Проанализировав данное предприятие можно сделать следующий вывод, что она комплексно использует материальную и нематериальную мотивацию, применяет разнообразные методы стимулирования и вознаграждения за труд, разрабатывает все новые и новые методы мотивации. Но из вышеуказанных данных, видно, что нематериальная

мотивация развита довольно мало. Необходимо расширить данную систему мотивацию для эффективности работы персонала.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Значение мотивации в рамках современных систем управления значительно велико, ведь именно мотивация заставляет работника трудиться с максимальной отдачей.

Базой мотивации являются мотивы, которые появляются в жизни человека в зависимости от потребностей и нужд. Базовой категорией здесь является именно потребность.

Мотивация — это стимулы, которые побуждают человека выполнять определенные действия.

Несмотря на большое разнообразие, условно можно выделить два основных вида мотивации: материальную и нематериальную.

Существуют три основные системы мотивации: 1) система прямой материальной мотивации; 2) система косвенной материальной мотивации; 3) система нематериальной мотивации.

Мотивация может быть центральным элементом в управлении персоналом, так как со стороны организации она является инструментом воздействия на сотрудников.

Нематериальная мотивация в свою очередь делится на внутреннюю и внешнюю и она может быть реализована в трех основных направлениях: 1) требующая инвестиций, 2) не требующая инвестиций, безадресная, 3) не требующая инвестиций, адресная.

Материальная система стимулирования важна. Однако в первую очередь она решает задачу удержания персонала и контроля за соблюдением стандартов работы, а уже только потом стимулирует на достижение поставленных целей.

В настоящее время существуют разные подходы к определению и классификации факторов, которые влияют на стимулирование труда и мотивацию персонала.

Рассматривая факторы с помощью элементов внешней и внутренней среды, по нашему мнению, является наиболее точным. Внешнюю среду можно поделить на среду прямого и косвенного воздействия.

Большое внимание управления персоналом уделяется именно методам мотивации персонала, их все можно поделить на 3 группы: диагностические; организационные; индивидуальные.

Также организация может применять следующие приемы для мотивации персонала: приемы убеждения для повышения эффективности и мотивирования сотрудников и продвижение работника на более высокую должность.

Современная система управления малым предприятием должна быть простой и гибкой. Особенности малого предприятия требуют от руководителей высокого профессионализма в области управления персоналом для повышения конкурентоспособности и развития своего предприятия.

Общие особенности управления персоналом малого предприятия организации, включают целый ряд характеристик:

1. Комплексный характер деятельности и гибкая организация труда.
2. Отсутствие многоуровневой организационной структуры.
3. Относительно более высокая информированность работников.
4. Меньшая степень бюрократичности в работе.
5. Организационное обучение практически отсутствует.
6. Предъявление повышенных требований к личным качествам работника.
7. Широкий выбор работников.
8. Принципы отбора персонала иногда ориентированы не на прямые, а на косвенные доказательства профессиональной пригодности работника.

9. Социальная незащищенность.

10. Существенное различие стартовых условий предприятий.

Объектом исследования является ИП «Дымченко Е.А.». Основным направлением деятельности данной организации является производство медицинской и поварской одежды и его реализация.

Изучив мотивацию данной организации, пришли к выводу, что она комплексно использует материальную и нематериальную мотивацию. Но необходимо сделать усилия на развитие именно нематериальной мотивации, которая развита недостаточно. Она дает возможность работнику реализовать себя не только как профессионала, но и как личность.

Несмотря на меркантилизм, присущий современному обществу, люди по-прежнему нуждаются в таких вещах, как общественное признание, осознание своей значимости, возможность самовыражения и самореализации, благоприятная психологическая атмосфера в коллективе. Однако, нематериальной мотивации, как правило, незаслуженно уделяется слишком мало внимания.

В результате проведенного исследования можно сделать следующий вывод, что необходимо уделять большое внимание мотивации труда. Мотивация персонала — это неременная составляющая кадровой политики любой организации. Её роль в управлении весьма ощутима — при грамотно поставленном деле мотивационные мероприятия существенно повышают прибыльность бизнеса, а при бездарном сводят на нет все усилия лучших специалистов в штате.

На основе изученных данных можно сделать вывод, что мотивация является одним из важнейших средств достижения эффективности любой деятельности и играют важную роль для руководителя в управлении персоналом. Эффективная система мотивации позволяет сформировать хорошо мотивированную команду единомышленников с сильным лидером-предпринимателем, заинтересованном в успехе своего дела