

УДК 330.296.4

## ВЛИЯНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА РИСКООУСТОЙЧИВОСТЬ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

**Зубова Л.В.**

*ФГБОУ ВПО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет»,  
Санкт-Петербург, e-mail: ZL11@yandex.ru*

В работе предложено мотивацию рассматривать как сложный многоаспектный социально-экономический феномен, влияющий на удовлетворение потребностей участников, осуществляющих трудовую деятельность, и рискоустойчивость предпринимательского решения, повышающий эффективность предпринимательской деятельности. Разработана система факторов, оказывающих влияние на персонал в процессе их мотивации. Выявлена новая задача системы мотивации, такая как повышение уровня рискоустойчивости предпринимательского решения. Описаны взаимосвязь и противоречия потребностей и предложения во взаимоотношениях между компанией-работодателем и сотрудником. Обращено внимание на то, что если кадровый состав предпринимательской структуры будет мотивирован в процессе осуществления его деятельности, то интерес сотрудника к выполнению своих обязанностей будет выше, чем у немотивированного сотрудника, что повлечет за собой более высокую его работоспособность. Если уровень продаж и объем выручки будет выше, то этот факт уменьшит границы диапазона уровня неопределенности предпринимательской деятельности, повысив тем самым уровень рискоустойчивости предпринимательского решения и эффективность предпринимательской деятельности.

**Ключевые слова:** мотивация, неопределенность, предпринимательство, риск, диапазон, прибыль, рискоустойчивость, предпринимательское решение, эффективность

## THE IMPACT OF MOTIVATIONAL SYSTEM ON THE RISK TOLERANCE AND BUSINESS EFFICIENCY

**Zubova L.V.**

*FGBO VPO «St.-Petersburg state University of Economics», St. Petersburg, e-mail: ZL11@yandex.ru*

The paper suggests motivation be considered as a complex multidimensional socio-economic phenomenon, affecting the satisfaction of participants engaged in labour and risk tolerance entrepreneurial solutions that increase the efficiency of business activities. The developed system of factors influencing staff in their motivation. Identified a new challenge in the motivation system, such as increasing the level of accoustical business decisions. Describes the interrelation and the contradiction of demand and supply in the relationship between employer and employee. Attention is drawn to the fact that if personnel structure business structure will be motivated in the process of implementing its activities, the interest of the employee to perform their duties will be higher than that of the unmotivated employee, which will lead to higher performance. If the level of sales and revenue will be higher, this will reduce the range of uncertainty of entrepreneurial activities, increasing thereby the level of accoustical entrepreneurial decisions and business efficiency.

**Keywords:** motivation, uncertainty, entrepreneurship, risk, range, profit, risk tolerance, entrepreneurial decision, efficiency

В рыночной экономике целевой установкой, стимулом предпринимательской деятельности является извлечение прибыли, стремление к достижению ее максимальной величины в конкретных условиях производства и реализации [1]. В процессе перехода к рыночной модели хозяйствования расширилось многообразие функционирующих форм собственности и особо остро проявляется проблема создания необходимых условий для высокопроизводительного труда персонала предпринимательских структур на основе ориентировок мотивационного механизма. Это обусловлено тем, что осуществление предпринимательской деятельности происходит в условиях конкуренции, риска, полной хозяйственной самостоятельности и независимости от центральных органов управления, что требует пересмотра суще-

ствующих на предприятиях систем управления трудом [5]. Понятие мотивация труда впервые стало употребляться в основном в промышленной и экономической социологии, психологии, социологии труда и т.д. Развитие человеческой цивилизации на рубеже XX–XXI веков столкнулось с новыми цивилизационными вызовами, ставящими под угрозу не только достижение тех или иных рубежей развития общества, но и само существование человечества. Обострение опасностей и угроз, связанных с ограниченностью природных ресурсов, порождает проблемы энергетической, продовольственной и экологической безопасности [3].

Невозможность безрискового ведения предпринимательской деятельности требует от субъектов предпринимательства постоянного учета возможных последствий

принимаемых решений с точки зрения их воздействия на систему рисков, сопутствующих предпринимательской деятельности, и выработки в процессе управления этой деятельностью мер, направленных на предотвращение и снижение наиболее опасных рисков [2].

Таким образом, прослеживается влияние системы мотивации как инструмента воздействия на рискоустойчивость предпринимательского решения и эффективность предпринимательской деятельности, осуществляемой в условиях неопределенности и экономической нестабильности.

Система мотивации имеет различные задачи, основными из которых являются:

- привлечение квалифицированных специалистов и закрепление на местах уже работающих профессионалов;
- ориентировка работников на решение стратегических задач;
- стимулирование эффективной и производительной работы каждого сотрудника;
- обеспечение лояльности сотрудников на всех уровнях и стабильность кадрового состава компании;
- оптимизация расходов на персонал;
- стимулирование профессионального развития и роста квалификации сотрудников.

Также одной из задач системы мотивации можно считать повышение уровня

рискоустойчивости предпринимательского решения и эффективности предпринимательской деятельности.



Рис. 1. Влияние системы мотивации персонала на рискоустойчивость и эффективность предпринимательской деятельности



Рис. 2. Задачи системы мотивации

Мотивацию следует рассматривать как сложный многоаспектный социально-экономический феномен, влияющий на удовлетворение потребностей участников, осуществляющих трудовую деятельность, и влияющий на рискоустойчивость предпринимательского решения и эффективность предпринимательской деятельности.

Необходимо также учитывать, что в разное время и на разных этапах карьеры у многих сотрудников совершенно различная мотивация к работе и отношение к своему кадровому росту.

вающие влияние на персонал в процессе его мотивации, а именно:

- 1) по источнику возникновения (внутренние, внешние);
- 2) по характеру воздействия (прямое и косвенное влияние);
- 3) по причинам возникновения (объективные и субъективные);
- 4) по масштабам влияния (сильное, среднее, малое влияние).

Причем, полагаем, что каждый из данных факторов может быть разделен еще на несколько категорий, что представлено на рис. 3.

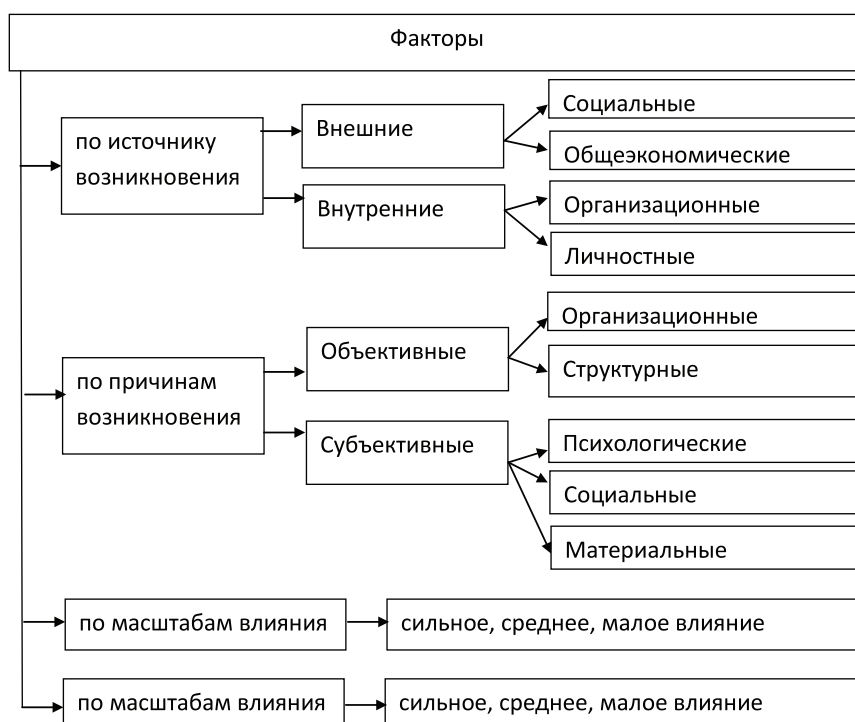


Рис. 3. Система факторов, оказывающих влияние на персонал в процессе его мотивации

Совершенно очевидно, что кандидаты в возрасте от 30 до 45 лет более ориентированы на социальное признание и самореализацию, чем сотрудники иного возраста, следовательно, можно сделать вывод об их высокой мотивации к достижению карьерных высот. Такие специалисты чаще стремятся повышать свой профессиональный уровень и личностные характеристики, являются более гибкими в принятии предпринимательских решений и легко обучаются.

В свете вышеизложенного отметим, что существует достаточно большое количество факторов, оказывающих влияние на персонал в процессе мотивации. В этой связи полагаем, что с точки зрения системного подхода, на наш взгляд, можно выделить следующие факторы, оказы-

Далее, переходя к рассмотрению воздействия отдельных факторов, влияющих в процессе мотивации на персонал предпринимательской структуры, необходимо отметить, что в основе механизма продвижения по службе специалиста или менеджера данного направления лежит сложное взаимодействие потребностей и предложения компании-работодателя и самого сотрудника.

Стоит отметить, что теоретически логика функционирования представленного механизма достаточно проста и понятна. Тем не менее на практике постоянно возникают проблемы, связанные с ошибочным выдвижением кандидатур, не подходящих на должности, и одновременно игнорирование потенциала роста действительно

перспективных сотрудников. Обе ошибки зачастую приводят к преждевременному увольнению и тех, и других.

Таким образом, если кадровый состав предпринимательской структуры будет мотивирован в процессе осуществления его деятельности, то интерес сотрудника к выполнению своих обязанностей будет выше, чем у немотивированного сотрудника, что повлечет за собой более высокую его работоспособность. То есть немотивированный сотрудник будет выполнять больше созидательную функцию, чем производительную. Если уровень продаж и объем выручки будет выше, то этот факт уменьшит границы диапазона уровня неопределенности предпринимательской деятельности, повысив тем самым уровень рискоустойчивости предпринимательского решения и эффективность предпринимательской деятельности.

#### Список литературы

1. Зубова Л.В. Оценка и анализ хозяйственных рисков в предпринимательской деятельности: автореф. дис. ... канд. экон. наук. – Ставрополь, 2011. – 23 с. – <http://online.rae.ru/893>.
2. Кунин В.А. Модель лавинной генерации предпринимательских рисков // Экономика и управление. – 2008. – № 5 (37). – С. 92–100.
3. Кунин В.А., Зубова Л.В. Анализ и уточнение категориально-понятийного аппарата процессов принятия предпринимательских решений // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 1.

4. Кунин В.А., Зубова Л.В. Концепция учета неопределенности предпринимательской деятельности // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 1.

5. Лазарева Н.В. Методика использования и концепция совершенствования мотивационных механизмов развития персонала: монография. – Ставрополь: СевКавГТУ, 2009. – 10,8 п.л.

#### References

1. Zubova L.V. Ocenka i analiz hozjajstvennyh riskov v predprinimatel skoj dejatel nosti: avtoref. dis. ... kand. jekon. nauk. Stavropol , 2011. 23 p. <http://online.rae.ru/893>.
2. Kunin V.A. Model lavinnoj generacii predprinimatel skih riskov // Jekonomika i upravlenie. 2008. no. 5 (37). pp. 92–100.
3. Kunin V.A., Zubova L.V. Analiz i utocnienie kategorijno-ponjatijnogo apparata processov prinjatija predprinimatel skih reshenij // Sovremennye problemy nauki i obrazovanija. 2015. no. 1.
4. Kunin V.A., Zubova L.V. Konceptija ucheta neopredelennosti predprinimatel skoj dejatel nosti // Sovremennye problemy nauki i obrazovanija. 2015. no. 1.
5. Lazareva N.V. Metodika ispol zovanija i koncepcija sovershenstvovanija motivacionnyh mehanizmov razvitija personala: monografija. Stavropol : SevKavGTU, 2009. 10,8 pp. l.

#### Рецензенты:

Горбунов А.А., д.э.н., профессор кафедры «Экономика и менеджмент», Ставропольский институт бизнеса и технологий «Бизнесстранс», г. Ставрополь;

Пилявский В.П., д.э.н., профессор кафедры «Экономика и менеджмент», Ставропольский институт бизнеса и технологий «Бизнесстранс», г. Ставрополь.