

## **Трудовая мотивация работников в современных условиях**

Суханова Тамара Валерьевна, старший преподаватель, ГБОУ ВО «Нижегородский государственный инженерно-экономический университет», г. Княгинино, Россия.

**Аннотация.** В современных условиях для развития организации кадровый потенциал имеет очень важное значение. Тем не менее, руководство многих организаций не уделяет этому должного внимания. Одним из наиболее важных направлений в кадровом менеджменте организации является разработка системы трудовой мотивации персонала. В статье рассмотрена актуальность трудовой мотивации в современных условиях и раскрыты основные методы, получившие на сегодняшний день наибольшее распространение.

**Ключевые слова:** система мотивации, потребности, стимулирование труда, материальная мотивация, моральная мотивация

**Abstract.** In modern conditions for the development of the organization personnel potential is very important. However, the management of many organizations does not pay due attention to this. One of the most important areas in the personnel management of the organization is the development of a system of labor motivation. The article considers the relevance of work motivation in modern conditions and reveals the main methods that have received the most widespread today.

**Key words:** motivation, needs, incentives, material incentives, moral motivation.

Экономическое развитие и рост любой как производственной, так и социально-экономической системы обеспечивается влиянием двух основных групп факторов: экстенсивных и интенсивных. И если использование экстенсивных факторов наиболее просто в использовании, но, тем не менее,

дает, лишь временный эффект. Применение интенсивных факторов развития наиболее эффективно с точки зрения стратегического развития организации. Современные условия позволяют использовать для развития организации огромное разнообразие интенсивных факторов, среди которых, одно из ключевых мест занимает кадровый потенциал.

Практика показывает, что в условиях жесткой конкуренции именно высококвалифицированные специалисты являются порой ведущим фактором развития и функционирования организации. Вместе с тем, опыт многих организаций, позволяет заключить, что наличие в организации работников с высоким уровнем квалификации, образования и даже профессионального опыта не может гарантировать качественного и эффективного выполнения профессиональных задач. Одной из причин подобной ситуации является отсутствие мотивации и заинтересованности работников в достижении высоких профессиональных результатов.

Зачастую система мотивации является связующим звеном между целями организации и личными целями ее работников. В широком представлении мотивация – это совокупность движущих сил, побуждающих человека к выполнению каких-либо действий, в основе которых лежат определенные потребности человека [1].

Опыт большинства развитых организаций показывает, что разработка грамотной и рациональной системы мотивации сотрудников приводит к повышению продуктивности, качества и оперативности достижения поставленных целей и задач и, как результат, росту имиджа и социально-экономических результатов деятельности организации.

Тем не менее, в России проблема трудовой мотивации работников в ближайшее время, вероятно, будет оставаться одной из нерешенных, поскольку представители большинства Российских компаний, передерживаются мнения, что совершенствовать систему мотивации, тратя дополнительные средства на

увеличение заработной платы или социального пакета более сложный процесс по сравнению, например, с привлечением нового специалиста.

Система мотивации персонала может быть основана на самых разнообразных методах, выбор которых зависит от проработанности системы стимулирования в организации, общей системы управления и особенностей деятельности самой организации [2].

На сегодняшний день все многообразие методов мотивации целесообразно систематизировать на следующие подгруппы: административные, экономические, социальные и психологические методы (Рисунок 1).

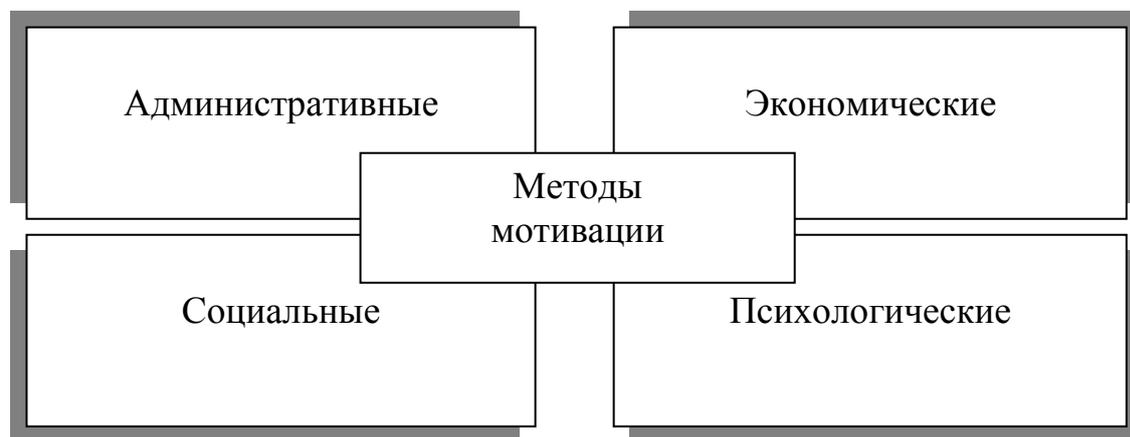


Рисунок 1. Методы мотивационного воздействия

Административные методы мотивации исходят из принятой в организации системы управления, и ориентированы на такие мотивы поведения, как ответственность и чувство долга, желание и стремление человека трудиться в конкретной организации, осознанная необходимость трудовой дисциплины и культура трудовой деятельности [3, с. 50]. Среди наиболее распространенных инструментов здесь можно выделить применение положений Трудового кодекса РФ; издание приказов, распоряжений, постановлений и иных нормативных документов; разработка инструкций и рекомендаций; контроль соблюдения правил внутреннего распорядка,

разработка и применение должностных инструкций и пр. применение данной группы методов мотивации, прежде всего, позволяет обеспечить слаженность работы и управляемость коллектива.

Суть экономических методов заключается в экономическом стимулировании работы, как всего коллектива, так и отдельно взятых работников. На формирование экономических методов мотивации в первую очередь влияет финансово-экономический механизм функционирования организации, подходы к формированию и распределению прибыли организации и прочее. Наиболее распространенный инструментарий здесь – это премирование работников за результаты труда, единовременные выплаты и дополнительные льготы, участие в прибыли и комиссионные с продаж, бонусы, надбавки и пр.

Как показывает практика – это одна из наиболее действенных групп методов, по той причине, что именно благодаря данным методам мотивации удовлетворяются наиболее фундаментальные потребности любого человека.

Однако стоит отметить, что на сегодняшний день оказывается недостаточным стимулировать производительность труда, опираясь исключительно на удовлетворение физиологических потребностей работников. Сегодня особую роль начинает играть социальная подсистема организации, включающая в себя совокупность межгрупповых межличностных отношений, складывающихся в ходе совместной трудовой деятельности. Социальные методы мотивации опираются на потребности в общении, поддержке и привязанности, уважении в коллективе и самовыражении. Среди наиболее распространенных инструментов здесь используются установление социальных норм поведения и социальное стимулирование развития коллектива; профессиональный рост и карьера; формирование корпоративного духа; установление моральных санкций и поощрения; социальная профилактика и социальная защита работников и пр.

Что касается психологических методов мотивации, то это группа методов получила распространение в последнее десятилетие, когда потребности человека стали более сложными и неоднозначными. Использование данных методов наиболее проблематично, поскольку внутренние побудительные мотивы человека настолько разнообразны и сложны, что их выявление и понимание под силу далеко не каждому менеджеру.

Развитие организации и достижение поставленных целей определяется во многом тем, насколько система управления организацией и подходы менеджеров ориентированы на выявление потребностей персонала, мотивацию их труда и заинтересованности в получении наиболее высоких результатов.

### **Список используемых источников:**

1. Промыслов, Б. Д. Стимулирование труда – важный фактор инновационного развития / Труды Российского государственного университета нефти и газа им. И. М. Губкина. – № 4 (265). – 2011. – С. 222-229.
2. Болдырева, Н. Л. Мотивация персонала сервисных компаний / Н. Л. Болдырева, Е. А. Романенко // Курорты. Сервис. Туризм. – № 2-4 (19-21). – 2013. – С. 5-9.
3. Михалкина, Е. В. Подходы и механизм управления мотивацией и вовлеченностью работников / Е. В. Михалкина, Д. А. Михалкина // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. – № 4. – 2017. С. 49-56.