

**Федорова Дарья Андреевна**

магистрант

ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский)

федеральный университет»

г. Казань, Республика Татарстан

## **ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ**

***Аннотация:** одним из важнейших ресурсов успешной деятельности любой организации является её персонал со своими навыками, умениями, квалификацией и идеями. Совершенствование системы управления трудовой мотивацией возможно только через изучение ее теоретических аспектов. В статье исследованы сущность мотивации, методы управления и факторы, оказывающие влияние на процесс стимулирования сотрудников. Учитывая, что мотивация и производительность взаимосвязаны прямой корреляцией, исследование может быть использовано при разработке направлений совершенствования трудовой мотивации персонала компаний.*

***Ключевые слова:** стимул, мотивация, теории мотивации, методы управления мотивацией, управление сотрудниками компании.*

Управление трудовой мотивацией оказывает значительное воздействие на производительность труда сотрудников, экономическую эффективность деятельности компании и, в конечном счёте, – на позиции фирмы на рынке.

Мотивация (от лат. *movere*) – это побуждение к действию; физиологические и психологические методы управления поведением человека. Мотивация определяет направленность деятельности, организованность, активность, способность человека деятельно удовлетворять свои потребности.

Стимул (от лат. *stimulus*) – сильный побудительный момент, внутренний или внешний фактор, вызывающий реакцию, действие. Стимулирование персонала – это внешние рычаги активизации персонала, то есть побуждение с помощью материальной или моральной заинтересованности. Понятие «стимул»

употребляется чаще для обозначения материального или морального поощрения, а понятие «мотив» шире и охватывает все стороны поведения работника. Мотивацию управления трудом широко применяют во всех экономических системах.

Существуют содержательные и процессуальные теории трудовой мотивации. Содержательные теории мотивации основаны на потребностях и связанных с ними факторах, определяющих поведение людей (работы А. Маслоу, Д. МакКлелланда, Ф. Герцберга [3, с. 239–246]).

Процессуальные теории мотивации основаны на представлениях о том, как ведут себя люди с учётом их восприятия и познания (теория справедливости, теория ожиданий В. Врума, модель Портера – Лоулера, теория Y, теория мотивации Хекмана и Олдхэма [1, с. 99]). Так, модель Портера-Лоулера включает элементы теории ожиданий и теории справедливости. Согласно этой концепции, достигнутые результаты зависят от приложенных работником усилий, его способностей, характера, а также от оценки его роли в организации.

Трудовая мотивация – побуждение себя и других людей к деятельности, направленной на достижение личных целей или целей организации. Мотивы побуждений разнообразны: материальные, социально-психологические, религиозные, творческие. Правильная мотивация работника обычно стимулирует лучшее качество исполнения, желание выполнить более сложную работу, обеспечивает внутреннее удовлетворение [5, с. 147–150].

О.А. Василенко выделяет следующие группы методов управления трудовой мотивацией сотрудников (рис. 1).

Как видно из рисунка 1, методы управления выделены в следующие группы [2, с. 87]:

1. Организационно-административные методы ориентированы на осознанную необходимость трудовой дисциплины, чувство долга, стремление человека трудиться в определённой организации.



Рис. 1. Методы управления трудовой мотивацией сотрудников организации

2. Экономические методы материально стимулируют коллектив и работников.

Среди них выделяют методы, используемые федеральными и региональными органами управления (налоговая система, кредитно-финансовые механизмы страны и регионов); методы, используемые предприятием (экономические нормативы, система материального поощрения работников, система ответственности за качество и эффективность работы, участие в получении прибыли).

3. Социально-психологические методы основаны на использовании моральных стимулов к труду и на воздействии на личность с помощью психологических приёмов. Их цель превратить выполнение задания в осознанный долг, во внутреннюю потребность человека.

По мнению Д. Ульриха, работоспособность человека и результаты его труда определяются следующими факторами [4, с. 175]:

- квалификацией, общеобразовательной и профессиональной подготовкой, общим развитием работников;
- отношением к труду и трудовой дисциплине;
- здоровьем и благосостоянием;
- экономической и правовой защищённостью;
- отношениями в коллективе, развитием корпоративной морали, «духа единой команды»;
- условиями труда, его тяжестью и интенсивностью.

Важнейшим показателем эффективности использования труда является производительность труда – показатель, отражающий результативность труда и характеризующий отдачу каждой единицы используемого ресурса труда (выработку).

В зависимости от единицы измерения рабочего времени различают выработку: на один отработанный человеко-час (среднечасовая выработка); один отработанный человеко-день (среднедневная выработка); на одного среднесписочного рабочего в год, квартал или месяц (среднегодовая, среднеквартальная или среднемесячная выработка) или на одного работающего за те же сроки.

Производительность труда меняется под влиянием прямых и косвенных факторов. К первой группе относят материально-технические и организационные факторы (механизация и автоматизация производства, модернизация оборудования, использование прогрессивных технологий, улучшение организации производства). Косвенные факторы – это повышение культурно-технического уровня персонала, качество профессиональной подготовки, творческое отношение к труду. И прямые, и косвенные факторы можно регулировать. Мотивируя сотрудников на получение нужного результата, руководство организации может повысить производительность труда.

Таким образом, правильная мотивация работника обычно стимулирует лучшее качество исполнения, желание выполнить более сложную работу, обеспечивает внутреннее удовлетворение. В составе методов управления мотивацией выделяют организационно-административные, экономические и социально-психологические методы. Используя методы управления мотивацией персонала, можно получить более производительного сотрудника.

### *Список литературы*

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг. – СПб.: Питер, 2010. – С. 98–100.
2. Василенко О.А. Управление трудовой мотивацией персонала на коммерческом предприятии / О.А. Василенко // Менеджмент в России и за рубежом. – 2020. – №2. – С. 83–91.
3. Губарев Р.В. Анализ современных теорий мотивации и стимулирования труда / Р.В. Губарев // Вестник УГУЭС. Наука. Образование. Экономика. Серия: Экономика. – 2014. – №1 (7). – С. 239–246.
4. Ульрих Д. Эффективное управление персоналом: новая роль HR-менеджера в организации / Д. Ульрих. – М.: Вильямс, 2010. – С. 254.
5. Херцберг Ф. Мотивация к работе / Ф. Херцберг, Б. Моснер, С.Б. Блох. – М.; СПб.: Вершина, 2007. – С. 147–150.