

УДК 331.1

Каргин Антон Михайлович, магистрант,
Институт сферы обслуживания и предпринимательства
(филиал) ДГТУ, г. Шахты

Цомпель Анастасия Степановна, магистрант,
Институт сферы обслуживания и предпринимательства
(филиал) ДГТУ, г. Шахты

Чернышева Юлия Станиславовна, к.т.н., доцент,
Институт сферы обслуживания и предпринимательства
(филиал) ДГТУ, г. Шахты

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К СУЩНОСТИ МОТИВАЦИИ CONCEPTUAL APPROACHES TO THE ESSENCE OF MOTIVATION

Аннотация: В статье проведено теоретическое исследование концептуальных подходов к сущности трудовой мотивации. Изучены теории мотивации и принципы формирования системы мотивации трудовой деятельности.

Abstract: The article provides a theoretical study of conceptual approaches to the essence of work motivation. The theories of motivation and the principles of the formation of a system of motivation for work have been studied.

Ключевые слова: экономика, труд, персонал, управление персоналом, мотивация труда

Keywords: economics, labor, personnel, personnel management, labor motivation.

На эффективность деятельности предприятия оказывает влияние то, насколько слаженно работает трудовой коллектив в целом и каждый сотрудник в частности. Чтобы персонал организации стремился выполнять свои трудовые обязанности качественно и в полном объеме, необходима грамотная и «прозрачная» система мотивации [1].

В современных условиях каждое предприятие стремится к повышению производительности труда, которого сложно достичь в отсутствие действенного механизма стимулирования труда. Формирование системы мотивации и стимулирования труда – это одна из основных задач современного руководителя, от решения которой зависит эффективность самой компании.

Трудовая мотивация базируется на осознанном выборе индивидуума определенной модели трудового поведения с учетом факторов внешней и внутренней среды. Невозможно обеспечить продолжительную занятость работника в организации, если его потребности и мотивы не отвечают действующей корпоративной культуре и мотивационной среде.

Если рассматривать трудовую мотивацию с точки зрения менеджмента организации, то под этим понятием принято понимать процесс побуждения персонала к конструктивной деятельности для достижения личных целей и целей предприятия. Мотивация и мотивы всегда внутренне обусловлены, но могут зависеть и от внешних факторов, побуждаться внешними стимулами. Внешние факторы начинают обуславливать трудовое поведение тогда, когда они становятся значимыми для определенного сотрудника [2].

Мотивация, являясь действенным способом повышения производительности труда, базируется на психологии человека. Целью различных подходов и теорий, формирующих основу трудовой мотивации, является побуждение персонала качественно и в полном объеме



выполнять свои обязанности. При этом, желание повысить производительность труда должно выступать как результат внутренней работы сотрудника над собой, а не внешнего воздействия со стороны руководства компании [3].

В научной литературе содержится описание большого количества различных концепций, раскрывающих сущность трудовой мотивации. Всё их многообразие можно разделить на группы (рисунок 1).



Рисунок 1 – Научные подходы к трудовой мотивации

Экономисты под мотивацией труда понимают внутреннее или внешнее побуждение работника компании к совершению упорядоченной деятельности с определенной целью. Интерес к созидательной деятельности должен проследиваться изначально, для его развития работодателю необходимо использовать методы инициирования, основанные на психологических предпосылках [4].

Сотрудники кадровой службы под трудовой мотивацией понимают создание условий, необходимых для удовлетворения потребностей, в том числе и внутренних ожиданий сотрудника компании в качестве компенсации за добросовестное выполнение обязанностей.

Несмотря на наличие научных трудов в области мотивации труда, данная проблематика исследована не в полном объеме, особенно это касается ее практической реализации. Не во всех российских компаниях вопросам мотивации уделяется повышенное внимание. Отчасти, это обусловлено тем, что во многих организациях отсутствует эффективный подход к определению потребностей и мотивов персонала. Рассмотрим принципы формирования системы трудовой мотивации, которые приведены на рисунке 2 [5].



Систему мотивации следует строить на основе взаимной ответственности организации и каждого ее работника

При выборе способов мотивации необходимо исходить из организационной культуры предприятия

В основе системы мотивации должен лежать учет реальных духовных и материальных интересов работников

Денежные и материальные затраты на функционирование системы мотивации должны самоокупаться

Система должна сочетать в себе стабильность и гибкость, при этом необходимо ее развивать и совершенствовать

Рисунок 2 – Принципы формирования системы трудовой мотивации

Принципы создания системы трудовой мотивации определяют направления ее развития, при этом ее внедрение в деятельность конкретной компании должно осуществляться с учетом особенностей организационной культуры и трудового потенциала [6].

Побуждение работников к определенному трудовому поведению осуществляют с помощью различных способов материального и нематериального стимулирования. Размер материального вознаграждения за труд должен, с одной стороны, соответствовать ожиданиям конкретного сотрудника, а с другой – мотивировать его на достижение более высоких показателей.

Материальное вознаграждение необходимо сочетать с социально-психологическими и административными методами управления и корпоративной культурой организации [7].

Список литературы:

1. Брыкалов, С. М. Анализ ключевых показателей эффективности зарубежных промышленных предприятий: проблемы и направления развития / С. М. Брыкалов. – Текст: электронный // Проблемы современной экономики: материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Челябинск, февраль 2022г.). – Челябинск: Два комсомольца, 2022. – С. 83-87. – URL: <https://moluch.ru/conf/econ/archive/132/6930/> (дата обращения: 16.09.2024).

2. Горленко, О. А. Управление персоналом: учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева. – Москва: Издательство Юрайт, 2022. – 249 с. – ISBN 918-5-51-051794-5. – Текст: непосредственный.

3. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. – Москва: Издательство Юрайт, 2022. – 467 с. – ISBN 912-5-534-00627-8. – Текст: непосредственный.



4. Стукова, Ю. Е. Поощрение и стимулирование как методы эффективного управления персоналом организации / Ю. Е. Стукова, Е. О. Букарева. – Текст: электронный // Молодой ученый. – 2019. – № 15 (149). – С. 476-478. – URL: <https://moluch.ru/archive/149/42314/> (дата обращения: 19.09.2024).

5. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов/ Е.А.Родионова, В.И.Доминяк, Г.Жушман, М.А.Экземпляров. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 279 с. – ISBN 878-5-743-02243-8. – Текст: непосредственный.

6. Хруцкий, В.Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей: учебное пособие для вузов/ В.Е.Хруцкий, Р.А.Толмачев, Р.В.Хруцкий. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2023. – 203с. – ISBN 978-5-534-16777-1.

7. Кисурина, М. А. Материальная и нематериальная мотивация как элемент эффективного управления персоналом / М. А. Кисурина. – Текст: электронный // Молодой ученый. – 2019. – № 13 (147). – С. 298-301. – URL: <https://moluch.ru/archive/147/41424/> (дата обращения: 18.09.2024).

