

## **МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ**

*Е.И. Глинская, 2 курс*

*Научные руководители – А.А. Виноградова, м.г.н., ассистент*

*С.В. Власова, к.м.н., доцент*

*Полесский государственный университет*

Желание многих современных, динамично развивающихся компаний создать у себя системы долгосрочных и взаимовыгодных отношений с персоналом заставляет руководство и кадровые службы искать пути, отличные от классических методов стимулирования [1].

В экономической литературе до сих пор нет единого мнения по поводу определения сущности определения таких понятий, как "мотивы", "мотивации", "стимулы" и "стимулирование". По-разному на категорию мотивации смотрят экономисты, социологи и психологи. При этом одни ученые отождествляют мотивацию со стимулированием труда, другие – противопоставляют две эти категории, третьи – рассматривают стимулирование как один из методов мотивации.

Управление трудовой мотивацией оказывает значительное воздействие на производительность труда сотрудников, экономическую эффективность деятельности компании и, в конечном счёте, – на позиции фирмы на рынке. Мотивация определяет направленность деятельности, организованность, активность, способность человека деятельно удовлетворять свои потребности [2].

Деятельность организации зависит от того, насколько качественно сотрудник выполняет свои обязанности, поэтому важна их эффективная мотивация. Персонал – это личный состав организации, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев

[3]. Большое количество организационных проблем возникает в результате ошибочного выбора методов и приемов стимулирования и мотивации персонала.

Среди факторов, связанных с мотивацией персонала, следует отметить повышенную текучесть кадров, высокую степень конфликтности, безответственное отношение к трудовой деятельности, недостаточность условий для самореализации сотрудников, пониженный уровень межличностных коммуникаций, недочёты в производстве, проблемы при создании сплочённой команды [4].

Для успешного развития организация должна иметь не только высококвалифицированных сотрудников, но и заинтересованных, замотивированных работников. Менеджеры обращают своё внимание на работников, которые хотят достигнуть высоких результатов в своей деятельности, используя термины "мотивация" и "стимулирование" как синонимы, однако необходимо отметить, что в данных понятиях есть различия.

Среди часто используемых трактовок термина "Мотивация" используют "процесс побуждения самого себя и других на деятельность, направленную на достижение индивидуальных и общих целей организации" [3]. Стимулирование – побуждение человека действовать под влиянием определенных причин, условий, обстоятельств; воздействие на работника конкретными методами, приемами, средствами [5, с. 90]. Грамотное стимулирование работников, при учёте их мотивов, позволит руководителю достичь высокой эффективности работы трудового коллектива и их заинтересованности в достижении целей организации.

Современные руководители организаций тратят значительные средства на создание и развитие системы эффективной мотивации персонала, стремясь заранее выявить демотивирующие причины и минимизировать риски в управлении персоналом. Это позволяет добиваться высоких результатов в работе [6].

Основной целью мотивации является формирование условий, которые стимулируют человека к реализации действий и которые нацелены на достижение цели с максимальным эффектом.

Среди факторов, которые определяют мотивацию следует выделять *внутренние и внешние*. Внутренние факторы – это цели, к которым стремится сотрудник, имеющаяся уверенность, направления, которым работник хочет заниматься, а также ценности, на которые человек опирается в своих действиях. Традиционно при рассмотрении внешних факторов исследователи исходят из теоретических принципов построения "пирамиды потребностей" Абрахама Маслоу, предусматривающей выделение основных пяти категорий: физиологических (поддержание гомеостаза, утоление жажды, голода, потребности во сне и т.п.); потребности в безопасности (комфорт, защита, постоянство условий жизни); потребности в любви и принадлежности к группе (общение, привязанность, семья, дружба); потребности в уважении и признании (самоуважение, уважение со стороны других, статус, служебный рост, репутация); потребности в самоактуализации (познание, самовыражение, развитие способностей) [7, с. 70].

Мотивация персонала на протяжении длительного периода времени предусматривала только экономические стимулы. Существующий уровень заработной платы и развития социальной сферы поддержки актуализирует вопрос учета всех ступеней "пирамиды потребностей" Маслоу. Трудности, возникающие при разработке подходов к формированию системы мотивации сотрудников связаны с серьезными индивидуальными особенностями работников и руководителей различных уровней и отраслей деятельности. Доминирующие потребности на определенном временном промежутке развития человека различны и связаны с возрастом, уровнем образования и профессиональным и социальным статусом человека. Бессистемное стимулирование не принесет необходимой пользы для организации.

Материальная система стимуляции предусматривает наличие базового оклада и премиальных, доплат за расширение зоны обслуживания и достижения.

"Нематериальная" стимуляция (нефинансовые поощрения) складывается из возможностей карьерного роста сотрудников; проведение профессиональных конкурсов среди сотрудников; предоставление места для парковки автомобиля; проведение корпоративных мероприятий и др. [8, с. 27].

Использование конкретной персонифицированной системы стимулов, документально оформленных, понятных и принимаемых коллективом, поддерживаемой администрацией, реализуемых на принципах социальной справедливости и регулярной основе, комплексно и дозированно позволяет предотвратить текучесть кадров, обеспечить привлечение, удержание и развитие квалифи-

цированных кадров, а также устойчивое развитие организации. Использование отрицательных стимулов приводит к потере мотивации.

Построение указанных подходов в формировании и развитии системы стимулирования позволяет эффективно распределить затраты для оплаты труда работников и обеспечить организацию труда с лучшими условиями.

Таким образом, система мотивации персонала может быть эффективной только при учете потребностей всех категорий работников и регулярности использования как материальных, так и нематериальных составляющих.

### **Список использованных источников**

1. Кожевников, И.С. Технология многоуровневого стимулирования персонала / И.С. Кожевников, Е.В. Тинькова // Проблемы развития современного общества : сборник научных статей 7-й Всероссийской национальной научно-практической конференции. – Юго-Западный государственный университет. – Курск. – 2022. – С. 260 – 265.

2. Федорова, Д.А. Теоретические аспекты мотивации сотрудников / Д.А. Федорова // Право, экономика и управление: состояние, проблемы и перспективы : сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. – Чебоксары. – 2022. – С. 116 – 119.

3. Мескон, Майкл Х. Основы менеджмента. 3-е издание [пер. с англ.] / Майкл Х. Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури. – М.: ООО "И. Д. Вильямс", 2008. – 672 с.

4. Башкатова, Ю. И. Особенности мотивации персонала в современных корпорациях / Ю. И. Башкатова, Р. В. Каптюхин, Л. В. Звягина // Молодой ученый. – 2014. – № 6.2 (65.2). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/65/10827>. – Дата доступа: 25.03.2022.

5. Маховикова, Г.А. Инновационный менеджмент : учебное пособие / Г.А. Маховикова, Н.Ф. Ефимова. – Москва : Эксмо, 2010. – 205.

6. Николова, А.З. Мотивация персонала в современном обществе / А.З. Николова // Сборник научных трудов по итогам международной научно-практической конференции. – 2015. – № 2. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://izron.ru/articles/aktualnye-voprosy-ekonomiki-menedzhmenta-i-ffinansov-v-sovremennykh-usloviyakh-sbornik-nauchnykh-trud/sektsiya-22-ekonomika-truda-i-upravlenie-personalom/motivatsiya-personala-v-sovremennom-obshchestve/>. – Дата доступа: 25.03.2022.

7. Маслоу, А.Г. Мотивация и личность / А.Г. Маслоу // Перевод. с англ. Татлыбаевой А.М. – СПб.: Евразия, 1999. – 370 с.

8. Соколов, М.А. Организационно-экономическая модель управления стоимостью российских компаний в условиях проводимых процедур по слияниям и поглощениям. / М.А. Соколов // Проблемы экономики. – 2007. – № 5. – С. 27 – 31.