

## МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК УСЛОВИЕ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Е.В. Слепцова, канд. экон. наук, доцент  
Л. Багарян, магистрант  
Кубанский государственный университет  
(Россия, г. Краснодар)

DOI: 10.24411/2500-1000-2019-10673

**Аннотация.** Одним из главных компонентов кризисной ситуации в современной экономике является кризис труда, основными признаками которого являются: обесценение трудовых ценностей, потеря трудом своей смыслообразующей функции, превращение труда как осмысленного образа жизни в средство выживания. Поэтому мотивация персонала приобретает новое значение как фактор роста производительности труда. Статья посвящена исследованию процесса мотивации персонала в условиях российской экономики.

**Ключевые слова:** мотивация, труд, производительность труда, мотив, персонал, стимулирование, эффективность.

В современных условиях проблема мотивации персонала, как основного условия роста производительности труда, является крайне важной, так как правильно построенная система мотивации напрямую влияет не только на повышение творческой и социальной активности отдельных кадров и всего коллектива, но и на конечные результаты деятельности предприятий различных форм собственности и сфер деятельности.

Для достижения наиболее эффективного результата, руководителю необходимо очень детально и грамотно осуществлять мотивацию персонала, вовлекая как внешние факторы, влияющие на деятельность сотрудника, так и внутренние, личностные. Таким образом, мотивацию принято рассматривать двояко:

1) внешняя мотивация – побуждение или принуждение к деятельности внешними для сотрудника обстоятельствами и стимулами. Она направлена на пробуждение в сотруднике желания трудиться качественнее, на то, как «замотивировать» его;

2) внутренняя мотивация – побуждения и стимулы, которые сотрудник носит в себе независимо от внешнего окружения. Она тесно связана с социальным окружением и психологией человека. Внутренняя мотивация, как правило, представляет собой самозарождающиеся факторы,

которые влияют на деятельность, поддерживая определенные начинания и побуждая двигаться в определенном направлении.

Современные теории мотивации условно можно объединить в две группы: содержательные и процессуальные. Первые опираются на внутренние побуждения, или так называемые потребности индивидов, которые побуждают действовать определенным образом. Процессуальные же теории мотивации опираются на то, как ведут себя люди с учетом их восприятия и познания. Необходимо отметить, что данные теории не являются взаимоисключающими и зачастую дополняют друг друга, впрочем, они имеют ряд отличий. Данные теории находят эффективное применение при решении задач, которые возникают на практическом уровне, а также при побуждении людей к продуктивному труду.

Для достижения наибольшей эффективности от мотивации труда сотрудников необходимо:

1) исследовать модель основного процесса мотивации: потребность - потребитель - действие и влияние опыта и ожиданий;

2) определить факторы, которые оказывают непосредственное влияние на мотивацию, «набор потребностей», которые

инициируют движение к целям, и условия, при которых достигается максимальное удовлетворение потребностей;

3) выяснить, что мотивация стремится не просто к созданию чувства удовлетворенности и удовольствия – повышенная его доза должна вести к самодовольству и самоуважению [1].

Процесс мотивации всегда начинается с выявления какой-либо ощущаемой неудовлетворенной потребности. Затем требуется понимание цели, которая предполагает, что для удовлетворения потребности потребуются ряд определенных действий, посредством которых будет достигнута ранее поставленная цель и, как конечный результат мотивации, удовлетворение потребности.

Сила мотивации зависит от опыта и ожиданий. Опыт применения мотивационной модели при принятии решений, ведущих к удовлетворению потребности, показывает, насколько некоторые шаги действенны в достижении целей. Некоторые приносят награду, другие же ведут к провалу, наказаниям. Действия, которые приведут к успешному результату и награде являются положительным примером и повторяются, когда подобная потребность появится вновь.

Провал или наказание определяют необходимость в поиске других, альтернативных средств достижения поставленных целей. Это закон аффекта, открытый в психологических исследованиях в рамках концепции бихевиоризма (поведенческой психологии). Закон аффекта носит эмоциональный, взрывной характер и характеризуется кратковременностью и высокой интенсивностью деятельности по достижению удовлетворения возникающей потребности. Именно поэтому очень важно правильно определить модель поведения при возникших обстоятельствах. Степень, в которой опыт определяет будущее поведение, зависит от того, насколько индивид способен правильно провести параллель и распознать сходство между предыдущей ситуацией и настоящей [2].

Влияние ожидания: наиболее активно и уверено люди действуют тогда, когда убеждены, что выбранная ими модель пове-

дения должна неизбежно привести к желаемому результату. Сила ожидания может базироваться как на предполагаемой, приближенной к наиболее объективной оценке вероятности достижения желаемого результата с помощью конкретной тактики действий, так и на прошлом опыте. Однако порой случаются ситуации, когда человек сталкивается с совершенно новыми для себя ситуациями – в таких условиях уровень мотивации труда будет наименьшим. Задача руководителя в таком случае разобраться с возникшими проблемами и суметь вновь правильно замотивировать работников.

Модели мотивации не унифицированы и каждая в отдельности существенно отличается от другой не только формой, но и ее содержанием. И это вполне закономерно, ведь, в сущности, не может быть какой-либо единой мотивационной модели поведения, которая была бы универсальна и могла бы успешно применяться к каждой отдельной ситуации без учета специфики развития каждого предприятия [3].

Достижение эффективного уровня производительности труда и дальнейшее его поддержание в организации зависят от системы мотивации ее персонала. В каждой организации система мотивации труда носит специфический характер, учитывающий структурные и отраслевые особенности организации, масштабы и направления ее деятельности, систему управления ресурсами, уровень квалификации сотрудников, половозрастной состав персонала, социальную и национальную принадлежность, тип темперамента и др.

Человек является основой любого коллектива, а коллектив – основой любого предприятия. Именно сотрудники обеспечивают успех его функционирования. Необходимо понимать, что любому работнику очень важно ощущать чувство принадлежности, важно видеть и понимать, что именно его вклад в деятельность привел к хорошему результату. В связи с этим, в организации возникает необходимость правильного построения системы управления. Руководителю необходимо рассматривать своих сотрудников не только в качестве рабочей единицы, но и понимать,

что каждый сотрудник – это, прежде всего, человек. Управляющий должен понимать человеческую природу. Именно в этом и заключается главная сложность. Человеческий характер очень разнообразен и может быть как очень прост, так одновременно и очень сложен. Понимание важности данного факта – предпосылка к эффективной мотивации человека на рабочем месте, а значит, и эффективного управления. Недостаточно правильно определенная мотивация сотрудников в современной системе управления организацией снижает показатели результативности ее деятельности.

Мотивацию поведения работников организации следует направлять в сторону определения сотрудником потребностей коллектива, как своих собственных. Умение понимать и воспринимать внутренние потребности и потребности организации, как единые, и ведет к достижению и личных, и коллективных результатов [4].

Мотив, как объективная необходимость и причина труда, формируется еще до начала профессиональной трудовой деятельности.

Как правило, поведение человека обуславливается не одним, а несколькими мотивами сразу. Мотивация человека к труду формируется и способна изменяться вместе с изменением окружающих воздействующих факторов, в том числе образования, воспитания, окружающей среды, системы оплаты труда и т.д.

В свою очередь, предприятия, применяющие грамотно построенную систему мотивации труда, должны получать повышенную прибыль, более результативную работу персонала, а также увеличение авторитета компании на рынке. Важным условием того, чтобы вся эта система работала эффективно, является наличие кардинально новых, в полной мере учитываю-

щих современную сложившуюся ситуацию, нестандартных подходов к мотивированию персонала.

Поняв важность и роль мотивации труда в современных условиях, нельзя оставить без внимания такой инструмент побуждения к эффективному труду сотрудников, как принуждение. Данный инструмент практически изжил себя в современных условиях рыночной экономики. Принуждение по своему определению носит исключительно односторонний порядок интересов и, как показывает практика, не является эффективным способом достижения результатов и не приводит к решению стратегических задач. Именно поэтому всё больше руководителей стараются увеличивать продуктивность функционирования своей организации, прибегая к функции мотивации персонала, детально разбираясь в ней и активно развивая, адаптируя под свой бизнес.

На сегодняшний день, предприятия очень тщательно подходят к выбору и проработке своей мотивационной системы, основываясь на прошлом опыте и привнося что-то новое, ведь именно благодаря такому отношению к мотивации труда, у компании появляется возможность получить максимальную отдачу со стороны сотрудников. Эффективно разработанная мотивационная система предприятия является огромным преимуществом, которое благотворно влияет на работу предприятия и на все его ключевые показатели. Понимание потребностей предприятия, как своих собственных, заинтересованность служащих в успешном развитии организации, желание постоянного увеличения эффективности и являются главными условиями повышения производительности труда.

#### Библиографический список

1. *Мотивация и стимулирование* трудовой деятельности. Теория и практика: учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк, С. Ж. Гончаров, В. В. Данилочкина [и др.]. – М.: Юрайт, 2015. – 398 с.
2. *Депутатова Л. Н.*, Мингалева Ж. А., Старков Ю. В. Механизм формирования трудовой мотивации работников // Изв. Сарат. ун-та. Нов. сер. Сер. Экономика. Управление. Право. 2018. Т. 18, вып. 4. С. 401-406. Б01: ИИр8:// doi.org/10.18500/1994-2540-2018-18-4-401-406

3. Плавинская Ю.Б. Мотивация как важнейший фактор повышения эффективности системы управления персоналом организации // Экономика и современный менеджмент: теория и практика: сб. ст. по матер. LXIII-LXIV междунар. науч.-практ. конф. № 7-8 (60). – Новосибирск: СибАК, 2016. – С. 127-132.

4. Мелконян Д.А., Гелета И.В. Стимулирование и мотивация трудовой деятельности на предприятии // Синергия Наук: научный журнал. – №24. – 2018. – С. 75-80. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://synergy-journal.ru/archive/article2430> (дата обращения 12.03.2019).

## PERSONNEL MOTIVATION AS A CONDITION FOR THE GROWTH OF LABOR PRODUCTIVITY

**E.V. Sleptsova**, *candidate of economic sciences, associate professor*

**L. Bagaryan**, *graduate student*

**Kuban state university**

**(Russia, Krasnodar)**

**Abstract.** *One of the main components of the crisis in the modern economy is the labor crisis, the main features of which are: the devaluation of labor values, the loss of its semantic function by labor, the transformation of labor as a meaningful lifestyle into a means of survival. Therefore, personnel motivation acquires a new value as a factor in the growth of labor productivity. The article is devoted to the study of the process of personnel motivation in the Russian economy.*

**Keywords:** *motivation, labor, labor productivity, motive, personnel, stimulation, efficiency.*