

**Фетисова Тамара Сергеевна**

студентка

ФГБОУ ВО «Алтайский государственный университет»

г. Барнаул, Алтайский край

## **СИСТЕМА МОТИВОВ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**Аннотация:** в данной статье рассматривается сущность трудовой мотивации, классификация мотивов трудовой деятельности.

**Ключевые слова:** трудовая мотивация, трудовой мотив, классификация мотивов, материальные и нематериальные методы стимулирования.

В процессе управления персоналом термин «мотивация труда» представляет собой процесс целенаправленного стимулирование работника или группы работников по отношению к трудовой деятельности для согласования и достижения определённых целей в сфере трудовой деятельности через удовлетворение их собственных потребностей, интересов, мотивов и ценностей, направленное на увеличение роли труда и повышение трудовой активности. Целью мотивации является формирование условий, побуждающих сотрудника к более эффективному труду.

Трудовой мотив – это непосредственное побуждение работника к трудовой деятельности, связанное с удовлетворением его потребностей. Мотив труда формируется только в том случае, когда трудовая деятельность является единственным или главным условием получения блага.

Правильный подход к мотивации персонала может обеспечить руководителя организации ценными сотрудниками, которые будут стремиться к достижению положительных результатов в своей работе. Для повышения эффективности мотивации сотрудников руководитель должен создать для них условия, в которых они будут иметь возможность удовлетворять свои потребности посредством работы.

В процессе жизни человек постоянно ощущает влияние мотивов, или же потребностей, и пытается их удовлетворить. Мотивы не всегда сводятся к обычным, но также и к сферам деятельности, как, например, мотивы трудовой деятельности. Поведение человека, как правило, определяется не одним мотивом, а их сочетанием, при котором мотивы могут находиться в определенном отношении друг к другу по степени своего воздействия на поведение человека. Мотивом может быть чувство долга, удовлетворение от хорошо выполненной работы, заработок, престиж, боязнь критики и наказания, продвижение по службе. Таким образом, возникает целый мотивационный комплекс, который может меняться не только от человека к человеку, но и от одной ситуации к другой.

Сложившаяся устойчивая структура мотивов образует мотивационное ядро. Мотивы, составляющие – это ядро, можно охарактеризовать таким параметром, как сила мотива. Сила мотивов – это вероятность достижения цели в результате трудовой деятельности сотрудника. Она также определяется степенью актуальности потребностей, из которых возникают эти мотивы.

В сфере труда существует множество классификаций мотивов трудовой деятельности, но наиболее распространенной является классификация, которая упрощенно делится на три группы:

– материальные – обусловлены тем, что человек выполняет работу, исходя из побуждений, не связанных с характером труда, содержанием труда, с социальной средой, поскольку работа для него является простой экономической необходимостью, средством заработка и обеспечения самостоятельности существования;

– духовные, когда человек выполняет свою работу потому, что ему нравится его профессия, содержание трудовой деятельности. При этом он испытывает радость творчества, эмоциональную возвышенность, испытывает эстетическое удовольствие в самом процессе работы;

– социальные, когда человек выполняет свою работу, руководствуясь не столько ее содержанием, сколько тем, что она отводит ему определенное место в социальной структуре коллектива, в обществе. При этом он ясно понимает ее

---

общественную значимость, получает моральное удовлетворение от работы и пользуется уважением товарищей.

На практике эти типы мотивов тесно переплетаются между собой, и в конкретной ситуации можно выделить только доминирующий тип.

Часто встречаются случаи, когда деятельность сотрудников побуждается не одним, а сразу несколькими мотивами одновременно. Причем, чем больше мотивов будет задействовано в процессе деятельности, тем выше будет общий уровень мотивации. Побуждающая сила каждого мотива может отличаться применимо разных сотрудников. Более того, иногда сила одного мотива может преобладать над влиянием нескольких мотивов. Однако, в большинстве случаев, все же чем больше мотивов актуализируется, тем сильнее мотивация и если удается задействовать дополнительные мотивы, то повышается и общий уровень мотивации.

Мотивация трудовой деятельности занимает ключевое место в системе управления персоналом, ведь именно от мотивации сотрудников зависит качество выполняемых работ, оказываемых услуг, степень удовлетворенности клиента, производительность труда.

### ***Список литературы***

1. Вукович Г.Г. Система мотивации труда персонала в организации: с чего она начинается / Г.Г. Вукович, Е.В. Кашкин // Современная экономика: проблемы и решения. – 2017. – №4 (88). – 149 с.
2. Герчиков В.И. Трудовая мотивация: понятие, выявление и управление // Личность. Культура. Общество. – 2006. – Вып. 3. – С. 226.
3. Зацепина А.В. Управление мотивацией персонала. В сборнике: Сборник статей магистрантов ММА. – М., 2020. – 112 с.
4. Скворцов В.Н. Трудовая мотивация работников в современных условиях / В.Н. Скворцов, Е.А. Маклакова // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. – 2013. – 68 с.
5. Шаховой В.А. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие / В.А. Шаховой, С.А. Шапиро. – М.: ООО «Вершина», 2003. – 224 с.