

**Савенков Владислав Юрьевич**

магистрант

**Новичков Андрей Викторович**

докторант, профессор

ФГБОУ ВО «Московский политехнический университет»

г. Москва

DOI 10.21661/r-472625

## **ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И КАТЕГОРИИ МЕХАНИЗМА МОТИВАЦИИ ТРУДА**

***Аннотация:** в статье рассматриваются основные понятия и категории механизма мотивации труда. Авторами изучены некоторые методы мотивации персонала, которые применяются на предприятиях развитых стран.*

***Ключевые слова:** механизм, мотивация, человеческие ресурсы, стимулирование, организация, эффективность, рыночная экономика.*

Механизм мотивации труда определяется системой интересов и стимулов, которые поощряют людей к определенным действиям или линии поведения. Создавая собственную систему мотивации рабочих, руководство обычно опирается на положительный опыт других предприятий.

По мнению ведущих специалистов в области управления человеческими ресурсами, перечень основных принципов мотивации персонала выглядит следующим образом:

**Системность.** Максимальной эффективности любой прием мотивации достигает при многократном повторении и постоянном (а не от случая к случаю) использовании.

**Комплексный подход.** Чем шире диапазон потребностей сотрудника, удовлетворяемых в процессе применения мотивационных мер, тем лучше результат.

**Пропорциональность.** Награда за достижение цели должна соответствовать объему усилий, затраченных работником на ее достижение.

Преобладание положительной мотивации. Общеизвестно, что поощрение гораздо более благотворно влияет на трудовую инициативу работника, чем наказание; важно, чтобы каждый работник понимал – добросовестный труд и безупречное выполнение служебных обязанностей непременно вознаграждаются.

Дифференциация. Система мотивации должна предусматривать разные виды вознаграждений для разных сотрудников, групп и подразделений (этот же принцип применяется и в отношении наказаний).

Временная близость. Вознаграждать работника за успешно выполненное задание лучше в максимально краткие сроки, если это возможно – тогда ассоциативная связь «достижение цели-вознаграждение» будет прочнее. Понятные и четкие критерии. Сотрудники должны понимать, какая награда (или наказание) последует за тем или иным действием.

Принятие основных целей организации. Каждый работник компании должен знать, что хорошо для общего дела, а что – вредно. В этом случае цели и задачи компании воспринимаются сотрудниками как собственные, а связь между эффективностью труда отдельного специалиста и результатами деятельности организации становится более наглядной.

Соблюдение законодательных норм. Нельзя применять механизмы и правила вознаграждения, идущие вразрез с требованиями действующего законодательства.

Уважение к личности и достоинству сотрудников. Уважая работника как личность, работодатель тем самым мотивирует его, причем положительный результат такой мотивации зачастую заметнее, чем эффект от выдачи премий или ценных подарков.

Способы мотивации персонала: карьерный рост; материальное поощрение – повышение заработной платы, выплата премий, бонусов, надбавок, комиссионных, «золотых парашютов»; ротация; учет мнений персонала при составлении графика работы, отпусков, планировании рабочего времени; предоставление возможности получения профильного образования, повышения квалификации, развития способностей; предоставление индивидуального рабочего места,

парковочного места на стоянке, выделение персональных шкафчиков в раздевалке и т. д.; оснащение рабочих мест современным оборудованием; признание заслуг лучших работников, благодарности, размещение фотографий на доске почета; предоставление возможности участия в профессиональных конкурсах мастерства; корпоративные вечеринки.

Сущность и взаимосвязи категорий «потребности», «побуждение», «стимул», «мотивирование» изложена на рисунок 1.



Рис. 1. Сущность и взаимосвязи категорий «потребности», «побуждение», «стимул», «мотивирование»

В условиях развития рыночной экономики в России все большее внимание уделяется мировой теории и практике мотивации труда. Рассмотрим некоторые методы мотивации персонала, которые применяются на предприятиях развитых стран.

Понятные и четкие критерии. Сотрудники должны понимать, какая награда (или наказание) последует за тем или иным действием.

Принятие основных целей организации. Каждый работник компании должен знать, что хорошо для общего дела, а что – вредно. В этом случае цели и задачи компании воспринимаются сотрудниками как собственные, а связь между эффективностью труда отдельного специалиста и результатами деятельности организации становится более наглядной.

Соблюдение законодательных норм. Нельзя применять механизмы и правила вознаграждения, идущие вразрез с требованиями действующего законодательства.

Уважение к личности и достоинству сотрудников. Уважая работника как личность, работодатель тем самым мотивирует его, причем положительный результат такой мотивации зачастую заметнее, чем эффект от выдачи премий или ценных подарков.

Способы мотивации персонала: карьерный рост; материальное поощрение – повышение заработной платы, выплата премий, бонусов, надбавок, комиссионных, «золотых парашютов»; ротация; учет мнений персонала при составлении графика работы, отпусков, планировании рабочего времени; предоставление возможности получения профильного образования, повышения квалификации, развития способностей; предоставление индивидуального рабочего места, парковочного места на стоянке, выделение персональных шкафчиков в раздевалке и т. д.; оснащение рабочих мест современным оборудованием; признание заслуг лучших работников, благодарности, размещение фотографий на доске почета; предоставление возможности участия в профессиональных конкурсах мастерства; корпоративные вечеринки.

### **Список литературы**

1. Горфинкель В.Я. Экономика предприятия: Учебник для вузов / В.Я. Горфинкель, Е.М. Купряков, В.П. Прасолова. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2017. – 367 с.
2. Дьяков А.Ф. Менеджмент и маркетинг в электроэнергетике / А.Ф. Дьяков, В.В. Жуков, Б.К. Максимов, В.В. Молодюк // МЭИ. – М., 2017. – 360 с.
3. Завлина П.Н. Инновационный менеджмент: Учебное пособие / П.Н. Завлина, А.К. Казанцева. – СПб.: Наука, 2016. – 457 с.
4. Зайцев Н.Л. Экономика промышленного предприятия: Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Инфра-М, 2017. – 336 с.
5. Зинкович Я.Э. Совершенствование системы управления оборотными средствами предприятия. – М., 2017. – 210 с.
6. Ильдяков А.В. Проблемы финансирования инновационной деятельности предприятия / А.В. Ильдяков // Современные исследования социальных проблем. – 2015. – №1. – С. 241–248.
7. Ильенкова С.Д. Инновационный менеджмент: Учебник / С.Д. Ильенкова, Л.М. Гохберг. – М.: ЮНИТИ, 2013. – 332 с.
8. Импорт капитала и инвестиционный климат КНР [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.easttime.ru/analitic/3/8/772.html>
9. Кожемяко С.В. Повышение конкурентоспособности как фактор развития предприятия / С.В. Кожемяко // Актуальные вопросы экономических наук. – 2016. – №44 – С. 70–74.
10. Кокурин Д.И. Инновационная деятельность. – М.: Экзамен, 2017. – 576 с.
11. Колосов В.Г. Основы инноватики: Учебник. – СПб.: Изд-во СПбГПУ, 2016. – 69 с.
12. Коробейников О.П. Интеграция стратегического и инновационного менеджмента // Менеджмент в России и за рубежом. – 2013. – №4. – С. 25–35.
13. Литовских Г.М. Финансовый менеджмент. – ТРТУ, 2017. – 451 с.

14. Минаева Е.В. Экономика предприятия: ситуационные задачи и алгоритмы их решения, концепции развития: Учебное пособие / Е.В. Минаева, Л.О. Филатова, М.В. Александрова. – М.: Пищепромиздат, 2012. – 164 с.

15. Незамайкин В.Н. Финансы организаций / В.Н. Незамайкин, И.Л. Юрзина. – М.: Эксмо, 2017. – 145 с.

16. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.hr-director.ru/article/66124-qqq-16-m7-01-07-2016-osnovnye-printsipy-motivatsii-personala> (дата обращения: 25.06.2018).