

Фаворский Дмитрий Константинович

магистрант

ФГБОУ ВО «Рязанский государственный университет им. С.А. Есенина»

г. Рязань, Рязанская область

ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** статья посвящена рассмотрению возможностей осуществления мероприятий по формированию мотивации персонала. Автором отмечены основные факторы и условия успешности данного направления управленческой деятельности.*

***Ключевые слова:** мотивация, мотивирование, факторы мотивации, персонал.*

Проблема организации мотивационных мероприятий заключается в том, что для того, чтобы она была эффективной, необходимо выявить и учитывать доминирующие для каждой конкретной личности побудители труда. Или же специально и целенаправленно формировать их, воздействуя на потребности, цели и мотивы сотрудников, опираясь не на распределение обязанностей в соответствии со статусным положением, а на формирование «внутренних отношений», которые как раз и выступают мотивами [5].

Поведение и деятельность человека определяется не одним мотивом, а их сочетанием, при котором мотивы находятся в определенной связи друг с другом и составляют, таким образом, мотивационную структуру личности. Она обладает определенной устойчивостью, что позволяет разрабатывать мотивационные мероприятия, рассчитанные на длительный срок, и включает в себя следующие характеристики личности:

- индивидуально-психологические (способности, темперамент, характер и др.);
- мотивационные (ценности, установки, потребности, интересы);

– социально-демографические (пол, возраст, семейное положение, образование и др.) [4].

Для того, чтобы сформировать понимание того, что представляет собой мотивация как целостное явление, лежащее в основе социальной жизни индивида, можно выделить две основные детерминанты поведения индивида – причинную, которая как раз и лежит в основе стимулирования, и смысловую – на основании которой формируются мотивы. Причинная детерминанта представляет собой регулятор поведения, обеспечивая ожидаемое и правильное поведение за счет следования внешним стимулам: ограничениям, препятствиям, управлению влечениями и желаниями, которыми выступают социальные нормы, обычаи, правила и законы. А смысловая детерминанта является мотиватором поведения, представляя собой так называемый «энергетический заряд» (К. Юнг), побуждая человека к совершению действий и поступков. В основе стремления к достижению цели лежит система ценностей индивида, что делает ее изучение значимым при формировании системы мотивирования [2].

К основным элементам системы мотивации персонала можно отнести две подсистемы: внутренней и внешней мотивации персонала, управление которыми осуществляется посредством мотивационных технологий и мотивационных программ с использованием мер материального, нематериального и социального характера. Причем, разделив приемы мотивирующего воздействия на три группы: материальные, нематериальные и организационно-административные, авторы предлагают отдавать предпочтение именно материальным методам, снизив до возможного минимума использование организационно-административных методов. Такой подход приведет к тому, что, сформировав подходящую для конкретной организации систему мотивации персонала с учетом всех особенностей ее построения, можно добиться высоких результатов повышения ее конкурентоспособности [6].

Анализ подходов к мотивации отечественных и зарубежных компаний показывает, что западные компании тяготеют к применению нематериального стимулирования, в то время как отечественные руководители все еще исполь-

зуют материальные стимулы, считая их результативными. Но на практике оказывается, что их результативность невелика, потому что, являясь внешними по отношению к потребностям сотрудников, материальные стимулы вызывают привыкание. Поэтому необходимо переходить на осуществление инновационного подхода к мотивации персонала, основной задачей которого является ориентация мотивационной системы организации на миссию и программу ее развития. Можно выделить следующие направления развития инновационных подходов к мотивации: обеспечение оптимальных условий трудовой деятельности через, например, развитие организационной культуры, повышения привлекательности труда, делегирование полномочий и др. и создание системы прямого воздействия на производственное поведение работников посредством гибкого использования различных видов материального или нематериального поощрения сотрудников [3].

Для того, чтобы быть эффективной, система мотивации должна отвечать следующим характеристикам: она должна быть проста для понимания, все действия по мотивации должны быть публичны и доступны для всех сотрудников, включать в себя методы и методики максимально объективного учета результатов деятельности, приниматься коллегиально всеми сотрудниками после обсуждения. Соблюдение данных правил позволяет сотрудникам, во-первых, контролировать процесс поощрения и наказания, а во-вторых, что уже само по себе является одним из мотивирующих факторов, ощущать свою причастность к управлению. В то же время, содержание мотивационных мероприятий зависит от целей организации, ее миссии и стратегии развития и от тех потребностей, неудовлетворенность которых имеет место быть [1].

Таким образом, можно отметить необходимость учета социально-психологических аспектов построения системы мотивации персонала, поскольку они обеспечивают поддержание мотивационной сферы сотрудников на уровне актуальных потребностей с учетом мотивационного типа личности, что, в свою очередь, является гарантом удовлетворенности трудом, высокой производительности и эффективности деятельности.

Список литературы

1. Артюхова И.В. Подсистема мотивации персонала в системе развития предприятия / И.В. Артюхова, Е.В. Кабитова // Инновационная наука. – 2017. – №2–1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/podsistema-motivatsii-personala-v-sisteme-razvitiya-predpriyatiya>
2. Кокурина И.Г. Социально-психологический анализ смыслообразующей мотивации жизнедеятельности социального индивида / И.Г. Кокурина // Вестник Московского Университета. Серия 14. Психология. – 2007. – №1. – С. 56–63.
3. Крюкова А.А. Инновационные подходы к мотивации персонала / А.А. Крюкова, М.Ф. Гизатулина // КНЖ. – 2017. – №2 (19) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnye-podhody-k-motivatsii-personala> (дата обращения: 22.03.2019).
4. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: учебник для бакалавров / А.А. Литвинюк, С.Ж. Гончарова, В. В. Данилочкина [и др.]. – М.: Юрайт, 2015. – 398 с.
5. Пряжников, Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата / Н.С. Пряжников. – М.: Юрайт, 2016. – 365 с.
6. Столяренко А.В. Назначение системы мотивации персонала предприятия и принципы ее формирования / А.В. Столяренко, Л.А. Онищук // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – №3 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/naznachenie-sistemy-motivatsii-personala-predpriyatiya-i-printsipy-ee-formirovaniya>