

## **ТРУДОВАЯ МОТИВАЦИЯ КАК ФЕНОМЕН СОЦИОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

**Уланова Татьяна Владимировна**

студент, Российский университет транспорта (МИИТ), РФ, г. Москва

В условиях рыночной экономики, обострившейся конкуренции, одним из ресурсов повышения эффективности бизнеса являются человеческие ресурсы. Хороша составленные планы или совершенная структура организации не побуждают людей самоотверженно работать в интересах предприятия для выполнения поставленных целей.

Несмотря на то, что проблема подбора и мотивации квалифицированного персонала является ключевым аспектом в обеспечении роста и конкурентоспособности, лишь в меньшинстве компаний стратегии в области управления персоналом подвергаются пересмотру.

Таким образом, в самой болезненной сфере развития российского бизнеса – управлении человеческими ресурсами – компании много чего хотят, но мало для этого делают [3].

Данный вывод сделан в исследовании «Управление ростом и конкурентоспособностью российских компаний», проведенном Ассоциацией менеджеров и консалтинговой компанией Accenture.

Если менеджеры ответят на такие вопросы как:

Что и Почему мотивирует человека?

Как добиться того, чтобы люди захотели работать с полной отдачей?, то они смогут решить следующие основные задачи:

1. сохранение квалифицированных кадров на предприятии;
2. привлечение со стороны специалистов, требуемых для успешной работы организации;
3. повышение производительности труда персонала;
4. разработка оценки трудового вклада работников в деятельность своего подразделения и установка справедливой оплаты труда;
5. эффективное развитие бизнеса;
6. определение оптимального соотношения затрат на материальное стимулирование и на меры социальной защиты.

При разработке системы мотивации менеджер должен учитывать особенности моделей мотивации в других компаниях и использовать их для построения эффективной системы мотивации в своей организации.

В настоящее время теоретические представления о трудовой мотивации развиваются в основном в рамках трех направлений:

- содержательные теории мотивации, делающие упор на потребности, индивидуальные

- цели и устремления человека;
- процессуальные теории, уделяющие основное внимание механизмам мотивационных процессов;
- теории подкрепления, делающие акцент на тех или иных видах человеческого поведения [1, с. 97].

Как показывает практика, ни одна из существующих на сегодняшний момент теории не может обеспечить стопроцентную успешность при ее применении.

Учитывая, что мотивация – это побуждение к деятельности, а основа мотивации – потребности, заставляющие человека действовать в определенном направлении, менеджер должен найти факторы, оказывающие воздействие на мотивацию.

Различают внешнюю и внутреннюю мотивацию.

Для эффективного управления современный менеджер должен принимать во внимание как внешние, так и внутренние мотивы работников [2, с. 52].

В качестве внешних воздействий, призванных побудить человека к работе с высокой отдачей, руководитель может использовать в отношении своего персонала самые разнообразные стимулы.

Они могут быть положительными и отрицательными, материальными и нематериальными.

К положительным стимулам можно отнести: деньги, награды, повышение по службе, условия труда, социальный пакет.

Отрицательные стимулы: штрафы, депремирование, понижение в должности, увольнение.

С другой стороны, мотивацию рассматривают как внутреннее побуждение, исходящее от самого человека, то есть – это желание, стремление работать с высокой отдачей, заинтересованность в результатах своего труда.

На мой взгляд, именно такое состояние человека является истинной мотивацией.

Следует отметить, что система мотивации существует во многих организациях, но не многим компаниям с ее помощью удастся добиться желаемых целей.

Так как существует множество факторов, усложняющих процесс управления мотивацией персонала, к ним относятся:

1. Долгосрочный временной период, необходимый для выявления движущих мотивов поведения человека.
2. Изменчивость мотивационного процесса.
3. Различия мотивационных структур работников. То, что эффективно для мотивации одних людей, оказывается неэффективно для других. Это делает процесс мотивации слабо предсказуемым.
4. Наличие множества способов и путей удовлетворения каждой отдельной потребности.
5. Недостаток времени у менеджеров.

Между тем, одна из основных задач менеджера состоит как раз в том, чтобы в полной мере задействовать в работе весь потенциал своих сотрудников.

Если работник не находит в работе возможностей для реализации своих основных устремлений трудно от него ожидать высокой трудовой мотивации. Профессиональный потенциал работника при высокой мотивации реализуется достаточно полно (70-80%), в то

время как при низкой мотивации – в лучшем случае на 20-30% [4, с. 33].

Из всего вышесказанного можно сделать следующий вывод: в условиях развивающихся рыночных отношений, характеризующихся ростом конкуренции, дефицитом всех видов ресурсов, недостатком высококвалифицированных специалистов, одним из основных источников успешного развития предприятия является создание эффективной системы мотивации труда.

Проблема состоит в том, что при наличии большого количества мотивационных теорий нет одной, которая обеспечила бы стопроцентный успех при ее применении.

Чтобы увеличить отдачу от сотрудников, повысить производительность труда, снизить затраты, повысить доход и прибыль, менеджер должен разработать систему мотивации труда, учитывающую как специфику предприятия, так и особенности персонала, основываясь на глубоком знании его потребностей, найти такие стимулы, чтобы люди захотели работать с полной отдачей сил для достижения поставленных перед ними целей.

### **Список литературы:**

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: учебное пособие / Т.Ю. Базаров. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2018. – 239 с.
2. Егоршин А. П. Управление персоналом: учебник для вузов / А.П. Егоршин. – 3-е изд., испр. и доп. – М.: Дело, 2015. – 194 с.
3. Исследование консалтинговой компании Accenture «Управление ростом и конкурентоспособностью российских компаний»: интернет-портал Сегмент. [Электронный ресурс]. – Режим доступа. – URL: [http://www.segment.ru/analytics/issledovanie\\_quotupravlenie\\_rostom\\_i\\_konkurentosposobnostyu\\_rossiyskih\\_kompaniyquot/](http://www.segment.ru/analytics/issledovanie_quotupravlenie_rostom_i_konkurentosposobnostyu_rossiyskih_kompaniyquot/) (дата обращения: 27.04.2019).
4. Магура М., Курбатова М. Секреты мотивации, или мотивация без секретов // Управление персоналом. – 2007. – №13. – С. 28-34.