

*Щеглова Е.С.*  
*студент , факультет «Экономики, менеджмента и маркетинга»*  
*ФГБОУ ВО Омский государственный педагогический университет,*  
*г. Омск, Россия*  
*Елкина В.Н.,*  
*к. э. н., доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга,*  
*ФГБОУ ВО Омский государственный педагогический университет,*  
*г. Омск, Россия*

### **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ**

*Аннотация: В статье исследуется теоретический аспект мотивации персонала. Проанализированы точки зрения различных учёных и дан детальный обзор понятий «мотивация», «мотив», «мотивация персонала». Аргументируется актуальность совершенствования системы мотивации. Также в статье рассматривается влияние мотивации на систему управления персонала организации в целом. Ключевые слова: мотивация, мотив, мотивация персонала, система мотивации, оценка мотивации персонала, совершенствование системы мотивации.*

*Shcheglova E.S.*  
*Student, Faculty of Economics, Management and Marketing,*  
*Omsk State Pedagogical University,*  
*Omsk, Russia*  
*Elkina V.N.,*  
*PhD in Economics, Associate Professor at the Department of Economics,*  
*Management and Marketing,*  
*Omsk State Pedagogical University,*  
*Omsk, Russia*

*Annotation: The theoretical aspect of personnel motivation outlines the essence of the personnel motivation process are considered in the scientific article. The points of view of various researchers were viewed; concepts of "motivation", "motive", "staff motivation" were given. The importance of improving the motivation system was substantiated. The influence of motivation on the management system of the organization's personnel was overviewed.*

*Keywords: motivation, motive, personnel motivation, motivation system, assessment of personnel motivation, improvement of the motivation system.*

В настоящее время все большее значение приобретают в деятельности организации такие факторы, как положение на рынке, экономические условия в стране и в области производства и сбыта, открытость и доступность информации и другие. Корректно разработанная система мотивации оказывает влияние на эффективность производства и его итоги, а также на процессы управление персоналом в целом.

Результативность мотивации персонала – необходимое условие устойчивого развития фирмы. С.А. Шапиро определяет мотивацию трудовой деятельности как процесс удовлетворения работниками своих потребностей и ожиданий в выбранной ими трудовой деятельности, реализуемый посредством достижения их целей, увязанных с целями и задачами предприятия. [2, с. 5]

Мотивация представляет собой процесс побуждения личности осуществлять действия, которые способствуют исполнению целей человека. Однако в кадровой политике российских организаций по-прежнему господствует понимание мотивации как внешней зависимости, т.е. не как изменение поведения человека, а лишь требований, обязательств, связанных с его деятельностью. В данной трактовке мотивации нет места для того, чтобы работники захотели чего-то для себя и изменили своё поведение, просто изменив содержание деятельности.

Важнейшими факторами мотивации являются: экономическая составляющая, субъективная составляющая (призвание, профессиональное мастерство), личностная (профессиональная квалификация), социальная, организационно-правовая. Центральными мотивами индивида являются: удовлетворение потребностей, то есть создание благоприятных условий, в которых он может реализовать себя; удовлетворение социальных потребностей, а именно: в независимости и уверенности в завтрашнем дне; в свободе от внешних ограничений; самореализации; в получении удовлетворения от самого процесса деятельности.

Мотив - это движущая сила, которая побуждает человека к действиям, направленным на достижение заданной цели. [2, с. 121].

К выстраиванию мотивационной системы стоит приступать с анализа и осмысления мотивов труда как персонала в общей сложности, так и каждого отдельного работника. Выбор методов для мотивации и стимулирования сотрудников к увеличению различий в

производительности должны демонстрировать понимание реакции людей на определенные стратегии мотивации. Без осознания того, что побуждает действовать персонал конкретной организации, невозможно создание эффективной системы мотивации сотрудников.

Так, исследование мотивов, подталкивающих работников к действиям, способствует разработке системы методов и инструментов стимулирования персонала, приносящей количественный и качественный эффект.

Понимая, что заставляет работника исполнять трудовую деятельность, и какие мотивы находятся в основе его деятельности, можно воздействовать на степень развития данных мотивов посредством грамотно выстроенной мотивационной системы, которая, как следствие, будет эффективно влиять как на общий уровень мотивации персонала, так и на производительность труда и процветание бизнеса в целом. Для того чтобы проанализировать механизм мотивации сотрудника, руководству необходимо иметь представление о четырех типах мотивации: внутреннее желание, личная заинтересованность, потребность и чувство долга.

Точно подобранная тактика системы мотивации, методов стимулирования персонала напрямую оказывает влияние как на эффективность использования методов мотивации персонала, так и на эффективность взаимодействия руководства и персонала организации.

Значительное внимание уделяется мотивации персонала внутри организации. Работники, мотивированные на максимальную отдачу от своей деятельности, способны из "квалифицированного труда" превратить его в "творческий труд". Еще быстрее повысится производственная эффективность, и, как следствие, прибыль организации, если к каждому сотруднику грамотно и систематически применяются различные методы и инструменты стимулирования. Именно поэтому мотивация персонала должна проводиться на всех уровнях и подразделениях организации.

В мотивационной системе субъект и объект трудовой деятельности связаны между собой, т.е. персонал и предприятие при помощи использования разнообразных методов мотивации и стимулирования, направленных на повышение эффективности трудовой деятельности каждого отдельного работника. Процесс мотивации персонала преследует конечную цель - достижение целей организации. Из этого следует, что отличительной чертой, характеризующей любую систему, является ее согласованность с общей целью, лежащей в основе каждой системы. Следовательно, эффективность мотивационной системы зависит от наличия цели развития организации.

Правильно выстроенная мотивационная система воздействует на процесс мотивации персонала и его эффективность. Выбор методов мотивации и стимулирования персонала должен соотноситься с целями и миссией организации, соответствовать и не противоречить им.

Существуют различные подходы к оценке системы мотивации: как для конкретного работника, так и для компании. В последнее время в управлении используются специальные эксперименты с участием сотрудников в целях оценки удовлетворения действующей мотивацией, выявления ведущих мотивов персонала являются такие методики, как опрос и анкетирование работников. Оценивая реакцию сотрудников, необходимо учитывать, что мотивы представляют собой побуждения человека к определенным действиям или действия к определенным результатам. Мотивация влияет на деятельность и поведение, реализуя глубинные потребности человека и превращая систему, в которой его потребности удовлетворяются, в систему, способную эффективно функционировать, а работу, приносящую доход.

Развитие творческих способностей персонала, основанное на стимулировании и мотивации сотрудников к получению новых знаний - это благоприятный фактор для развития личности, индивидуальности,

расширения горизонтов мышления, а также для повышения ценности сотрудника для компании. Производственная эффективность возрастет, а, следовательно, увеличится доход предприятия тогда, если прибегнуть к использованию индивидуального подхода, т.е. каждому отдельно взятому работнику разрабатываются разнообразные методы и инструменты стимулирования. Исходя из этого, можно сделать вывод, что мотивация персонала должна проводиться на всех уровнях организации. Вложения в повышение эффективности мотивации персонала предприятия можно рассматривать как инвестиции в развитие бизнеса. Эффект от этих вложений должен определяться ростом эффективности деятельности компании. Очевидно, что ждать эффекта от данных инвестиций здесь и прямо сейчас не представляется возможным.

Эффективность показателей производительности труда напрямую соотносится с точностью выстраивания системы мотивации, которая, в свою очередь, оказывает непосредственное влияние на отношение к работе, на результативность труда. Для того чтобы действенная мотивационная система формировала условия для достижения стратегических целей предприятия, необходимо ее корректно сопоставить с ключевыми мотивами персонала конкретной организации.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Максимова, Д.А. Формирование современной система стимулирования сотрудников как элемент стратегии развития организации / Д.А. Максимова // Экономика: вчера, сегодня, завтра, 2017. – Т. 7. – №8А. – С. 123-134.
2. Шапиро, С.А. Краткий курс мотивации труда : учебное пособие / С.А. Шапиро, И.М. Кувакова. — Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2018. – 95 с.