

Коробов К.Ю.

*Научный руководитель: к.э.н., доцент Е.В. Родионова  
Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного  
учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет  
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»  
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23  
E-mail: Korobov1999@bk.ru*

### **Теоретические аспекты формирования системы мотивации персонала предприятия**

Продуктивное управление компанией во многом зависит не только от знаний и навыков руководителя, но и от его мотивации, мотивации подчиненных, сотрудников и основных субъектов деятельности. Мотивы, потребности, ценности включены во все другие формы психического отражения как определяющие факторы, активизирующие человеческую деятельность. Для менеджеров они могут стать основным ключом к эффективному управлению деятельностью организации. Знания о мотивах, которые лежат в основе действий человека и побуждают его к деятельности, можно использовать для формирования эффективной системы мотивации персонала при помощи различных форм и методов.

Мотивация трудовой деятельности – это стремление сотрудника удовлетворить свои потребности в определенных благах посредством труда, направленного на достижение организационных целей[1].

Мотивация как функция управления играет особую роль в жизнедеятельности предприятия. Она, прежде всего, направлена на будущее фирмы и достижение перспективных целей. Мотивация формирует трудовой потенциал, создает условия для продуктивной деятельности, трансформирует ценностные ориентиры и интересы, а также повышает конкурентоспособность.

Формирование мотива трудовой деятельности целесообразно рассматривать как процесс, состоящий из следующих этапов:

- 1) понимание работником собственных нужд, которые можно удовлетворить при помощи трудовой деятельности;
- 2) представление о тех благах, которые сотрудник может получить в качестве трудового вознаграждения;
- 3) мысленное построение вариантов удовлетворения потребностей и их оценка. Помимо этого на данном этапе происходит оценка затрат, которые работник должен понести, чтобы получить блага.
- 4) выполнение действий для устранения неудовлетворенной потребности посредством трудовой деятельности;
- 5) получение вознаграждения и удовлетворение или неудовлетворение потребности.

Целью компетентного менеджера является выявление основных мотивов труда подчиненных, побуждающих их к работе, и которые помогают грамотно сформировать руководящему персоналу систему мотивации, которая бы комплексно и всесторонне охватывала данный процесс.

Система мотивации персонала - это совокупность мероприятий, направленных на ценности и идеалы работников, которые побуждают их не только трудовой деятельности в целом, но и к развитию личностных качеств.

Изучением проблемы мотивации персонала занимались многие зарубежные и отечественные ученые. В результате многолетнего опыта выделились две категории теорий мотивации:

- содержательные теории (А. Маслоу, Ф. Герцберг, К. Альдерфер). Данные теории представляют собой попытки определить и классифицировать потребности людей, которые побуждают их к действию.

- процессуальные теории (В. Врум, С. Адамс, Л. Портер, Э. Лоулер). Выделяют дополнительные факторы, влияющие на поведение людей – восприятие, ожидание и последствия.

Обобщая основные положения мотивационных теорий, можно выделить следующие факторы, влияющие на трудовую деятельность:

- а) личностные факторы;
- б) факторы профессиональной деятельности;
- в) групповые факторы;
- г) экономические факторы;
- д) организационно-управленческие факторы;
- е) социальные факторы.

Таким образом, основываясь на факторах трудовой деятельности и основных идеях мотивационных теорий, формируется система мотивации персонала, включающая в себя материальные и нематериальные способы мотивации (рисунок 1).



Рисунок 1 – Способы мотивации персонала

Каждый способ направлен на удовлетворение той или иной потребности, которая важна для сотрудника. Поэтому задачей руководства является создание такой системы мотивации персонала, которая бы при помощи набора материальных и нематериальных инструментов поощрения создавала условия для эффективного функционирования работника и организации в целом.

### Литература

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева; под ред. А.Я. Кибанова. — Москва: ИНФРА-М, 2019. — 524 с. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1013781>.
2. Воронин, А. Ю. Основы менеджмента: учебное пособие / А. Ю. Воронин, О. В. Сересева, Л. И. Чурина. — Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2018. — 119 с.— Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/91292>.
3. Яковлев, Б. П. Мотивационный менеджмент в образовании: учебное пособие / Б. П. Яковлев. — Саратов: Вузовское образование, 2020. — 194 с. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/93070>