

**Афанасьев Вадим Николаевич,**

магистрант,

Школа управления и междисциплинарных исследований, ИнЭУ,

ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина»

г. Екатеринбург, Российская Федерация

**Лысенко Елена Владимировна,**

кандидат философских наук, доцент,

кафедра управления персоналом и психологии,

Уральский гуманитарный институт,

ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина»

г. Екатеринбург, Российская Федерация

**КЛЮЧЕВЫЕ АСПЕКТЫ ВЛИЯНИЯ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА***Аннотация:*

Авторы в разных странах мира в своих исследованиях пришли к выводу, что мотивация сотрудников оказывает положительное влияние на эффективность работы организации, а также существует взаимосвязь между системами вознаграждения и эффективностью работы организации. Полученные результаты показали, что, если сотрудники положительно мотивированы и вознаграждены, это повышает как их жизнеспособность, так и производительность труда, что определенно повышает эффективность работы организации. Менеджеры и работодатели должны обеспечивать не просто достойный уровень оплаты, но и поддерживать и закреплять систему вознаграждения сотрудников своих организаций.

*Ключевые слова:*

Мотивация сотрудников, система вознаграждения, эффективность работы организации, влияние мотивации на производительность труда, управление персоналом.

В настоящее время в мире конкурентной корпоративной атмосферы каждая компания любого масштаба и на любом рынке стремится получить конкурентные преимущества, чтобы добиться превосходства и реализовать производительность. И на каждом шаге к победе человеческие ресурсы являются решающими. [3]

Рабочая сила или персонал – это люди, которые используют свои навыки и знания, чтобы обеспечить организации достижение целей. Менеджеры или директора внутри компаний несут основную ответственность за то, чтобы задачи или работа выполнялись сотрудниками правильно. Для того чтобы организация могла повысить эффективность своей деятельности необходимо, чтобы персонал был мотивирован. Организации по всему миру, которые понимают человеческие ресурсы как центральное ядро коммерции и постоянно увеличивают степень мотивации своих сотрудников, как правило, более эффективны. Люди жизненно важны для организаций, поскольку успешное управление их человеческими характеристиками, ценностями и чертами характера являются важными преимуществами для организации.

Существует множество целей мотивации сотрудников, одна из самых распространенных – это мотивировать сотрудников работать лучше.

Слово «Мотивация» происходит от латинского слова «movege». «Movege» означает двигаться. [5] Таким образом, оно создает ощущение чего-то, идущего вверх, заставляющего нас работать и помогающего нам достичь наших целей. Мотивация считается существенным элементом, влияющим на поведение и деятельность сотрудников. За каждым поступком человека стоит определенный мотив.

Мотивация происходит от слова «мотивировать», что означает двигаться, подталкивать или влиять, чтобы продолжить выполнение задания. Это психологическая сила, которая определяет направление поведения индивида в организации, уровень его интенсивности в действиях и уровень настойчивости [6].

Понятие мотивации является достаточно широким. Существует три основных компонента мотивации: направленность, интенсивность и настойчивость.

Направление – это цель, которая заставляет человека совершать действие для ее достижения.

Интенсивность – это уровень решимости или напряжения, приложенный человеком в течение времени, потраченного на достижение цели.

Настойчивость – это способность человека поддерживать мотивацию в течение долгого времени, даже если могут существовать препятствия.

Не будет преувеличением сказать, что мотивирование составляет сердцевину успешности. Мотивированный человек более охотно приложит больше усилий для выполнения задачи, и хороший результат будет соответствовать ожиданиям. Когда цели достигнуты, это приводит к ощущению удовлетворенности и удовольствия сотрудников, создают позитивный рабочий настрой на рабочем месте [4].

Таким образом, мотивация важна как для отдельного человека, так и для организации в целом. Для человека мотивация – это важнейший элемент, побуждающий человека к достижению своих личных целей. Она побуждает человека расширять свои знания, исследовать и раскрывать все свои возможности и потенциал. Соответственно, с организационной точки зрения мотивация ведет к эффективному отношению к труду, быстрой адаптации к изменениям и большей креативности.

Согласно исследованиям по вопросам мотивации персонала, проведенным Harvard Business Review, примерно 5-7% сотрудников всегда работают хорошо, 5% сотрудников всегда работают плохо и 88-90% работников требуют четкого определения целей и постановки задач для успешной работы.

Как утверждает А.М. Колот, ведущая роль в процессе мотивации принадлежит потребностям человека, которые в общем виде могут рассматриваться как совокупность трех основных групп: материальных, трудовых и статусных. Поэтому и мотивацию правомерно разделить на материальную и нематериальную (трудовую, статусную). [2]

Мотивация трудовой деятельности не может быть действенной без ориентации на материальный интерес работников. Материальная мотивация – это наиболее распространенный и простой способ вознаграждения работников. Под материальной мотивацией следует понимать стремление достатка, определенного уровня благосостояния, материального стандарта жизни. Она представляет собой систему материальных стимулов труда (премии, компенсации, бонусы и т.п.), целью которой является обеспечение соотношения вознаграждения работников с количеством и качеством их труда.

Стремление человека к улучшению своего благосостояния предопределяет необходимость увеличения трудового вклада, а, следовательно, и увеличение количества, качества и результативности труда.

При этом современная практика хозяйствования неоспоримо свидетельствует о том, что роль нематериальных мотивов и стимулов постоянно растет. К нематериальной мотивации можно отнести такие виды поощрений, как продвижение по карьерной лестнице, благодарности, грамоты, медали, специальные звания, гибкие рабочие графики, участие в принятии решений и др. Важный толчок к использованию нематериальной мотивации осуществляет ограниченность финансовых возможностей предприятий и потребность постоянного сокращения расходов.

Не менее важная роль в практике управления персоналом относится и статусной мотивации, что является внутренней движущей силой поведения, связанной с желанием человека занять высокую должность, выполнять более сложную, ответственную работу, работать в сфере деятельности, которая считается престижной, общественно значимой. Однако есть и другая сторона статусной мотивации, поскольку статус человека определяется не только ее местом в штатном расписании.

Человеку свойственно стремление к лидерству в коллективе, поэтому суть статусной мотивации часто связана со стремлением человека быть признанным специалистом своего дела, неофициальным лидером, пользоваться авторитетом и др. [2]

Принято считать, что наиглавнейшим фактором производительности труда является материальное стимулирование работников. Однако следует обращать внимание и на социальную составляющую мотивации, потому что с увеличением размера заработной платы удовлетворенность от денег со временем снижается, и на первое место выступают социальные и эмоциональные интересы работников. Одной только заработной платы недостаточно для эффективного стимулирования работников. Персонал, недовольный условиями труда, социально-психологическим климатом в коллективе, культурой организации, не будет заинтересован работать ради выгоды и благосостояния предприятия, что, в свою очередь, приведет к потере конкурентоспособности предприятия и негативно повлияет на динамику экономического роста страны в целом.

Очевидно, что для успешной деятельности любого предприятия является необходимость использования методов как материальной, так и нематериальной мотивации персонала. Механизмы мотивации, которые существуют сегодня, далеки от идеала, но они действенны и продолжают активно использоваться на практике.

Производительность труда – важнейший экономический показатель, характеризующий эффективность затрат труда в материальном производстве как отдельного работника, так и коллектива предприятия в целом. Факторы, определяющие повышение производительности труда, можно представить в виде схемы, приведенной на рисунке.

Рабочая сила является главным фактором, который обеспечивает хозяйственную деятельность и эффективное функционирование предприятия в целом. Для эффективного использования рабочей силы, то есть обеспечение роста производительности труда, руководителям предприятия необходимо уделить значительное внимание мотивации работников.

Следует заметить, что мотивация влияет на такие характеристики деятельности работника, как усилия, старания, настойчивость, добросовестность, нацеленность. Одинаковую работу работник способен выполнить, затрачивая различные усилия. Он может действовать в полную силу, а может и в полсилы. Он может стремиться к работе, что немного легче, а может браться за сложную и тяжелую работу. Все это отражает то, насколько он мотивирован на трату усилий во время выполнения своей работы. Работник по-разному старается, реализуя свою роль и назначение на предприятии.



Рисунок 1 – Факторы роста производительности труда [1]

Повышение производительности труда будет зависеть от полного учета всех основных факторов, которые влияют на процессы стимулирования и мотивации к труду, таких как корпоративная культура; равенство; справедливость; инициативность; динамичность и гибкость; системность построения; соответствие ожиданий сотрудников; направленность на определенный результат.

Для успешной системы мотивации для каждого конкретного сотрудника должна быть построена отдельная система стимулирования с учетом его личных качеств, наличием на предприятии тех или иных ресурсов, стиля руководства. Во время формирования оптимальной системы мотивации современным руководителям предприятий необходимо использовать методы мотивации с использованием как зарубежного, так и отечественного опыта.

Мотивация сотрудников – один из самых мощных и влиятельных инструментов, который может оживить или пробудить человеческий ресурс либо для улучшения работы, либо для ухудшения. Система вознаграждения является важным аспектом каждой организации, поскольку она влияет на эффективность работы организации. Когда сотрудники не получают должного вознаграждения за то, чего они достигли в своей работе, это может привести к снижению организационной эффективности.

В заключение следует отметить, что мотивация работников играет одну из важнейших императивных ролей в деятельности организации и способствует ее развитию и процветанию. Таким образом, для любого работодателя и менеджера принципиально важно понять, что действительно убеждает сотрудников усердно работать и как максимизировать общую эффективность организации.

### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Гетман О. О. Экономика предприятия: учеб. пособ. / О. О. Гетман, В. М. Шаповал. – 2-е изд. – М.: КноРУС, 2014. – 488 с.
2. Колот А. М. Мотивация персонала: учебник / А. М. Колот. – М.: Высшая школа, 2014. – 337 с.
3. Корзенко, Н.И.; Хорева, А.С. Стимулирование и мотивация труда в организации // Вестник научных конференций. 2017. № 2-2 (50). С26-28.
4. Мухина Е.Р. Основы теории мотивации. СПб., 2018.
5. Петренко, Е.П. Хрипкова, Т.П. Сентябова, Т.А. Материальное стимулирование – ключевой фактор управления мотивацией // Научный вектор Балкан. 2019. Т. 3, № 3 (5). С. 83-86.
6. Рассадин В.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала // Известия высших учебных заведений. Серия: Экономика. 2015. № 1 (23). С. 112-120.

**Afanasev Vadim N.,**  
 Master's student,  
 School of Management and Interdisciplinary Studies, InEU,  
 Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin  
 Yekaterinburg, Russian Federation

**Lysenko Elena V.,**

Candidate of Sciences (Philosophy), Associate professor,  
Department of Personnel Management and Psychology,  
Ural Humanitarian Institute,  
Ural Federal University named after the First President of Russia B.N.Yeltsin,  
Yekaterinburg, Russian Federation

**KEY ASPECTS OF THE IMPACT OF STAFF MOTIVATION ON LABOR PRODUCTIVITY**

*Abstract:*

Authors around the world in their research concluded that employee motivation has a positive impact on organizational performance, and there is a relationship between reward systems and organizational performance. The results obtained showed that if employees are positively motivated and rewarded, it increases both their vitality and productivity, which definitely increases the efficiency of the organization. Managers and employers must provide not only a decent level of payment, but also maintain and consolidate the system of remuneration of employees of their organizations.

*Keywords:*

Employee motivation, remuneration system, organization performance, impact of motivation on labor productivity, personnel management.