

УДК 331.101.3

## МОТИВАЦИЯ ТРУДА В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

*Царёва А.Н., студентка 4 курса экономического факультета  
Научный руководитель – Прока Н. И., д.э.н., профессор  
ФГБОУ ВО «Орловский ГАУ»*

**Ключевые слова:** мотивация, управление персоналом, стимулирование, сотрудники, нематериальная мотивация.

*Эффективность деятельности любой организации зависит от качества работы персонала. Поэтому в данной работе акцентируется внимание на побуждении персонала улучшать трудовые результаты посредством мотивации труда.*

Мотивация труда является одной из функций управления персоналом организации, заключающаяся в направлении работников в нужное русло посредством удовлетворения их собственных потребностей. Другими словами мотивация труда персонала – комплекс целенаправленных мероприятий по управлению трудовым поведением персонала. Мотивация персонала современной организации – явление комплексное и иерархическое. С одной стороны, работников привлекает материальное стимулирование. С другой стороны, люди видят свой труд как дело всей их жизни, и их интересует более «духовное вознаграждение».

По мнению Васильева Д. С., мотивированность сотрудников к труду является важной и неоспоримой составляющей эффективного функционирования организаций. Получение максимальной отдачи от использования трудовых ресурсов позволяет увеличить общую результативность и прибыльность деятельности организации [1]. Каждый руководитель должен подбирать способы мотивации те, что подходят именно к его организации и именно к его контингенту персонала, увеличивая заинтересованность к работе сотрудников и рентабельность своего производства.

Часто работники увольняются не по финансовым причинам, поэтому необходимо чаще проводить мониторинг мотивации персонала. Таким образом возможно уменьшить текучесть кадров в организации. Примеры нематериальной мотивации в современной организации: карьерный рост, благоприятный климат в коллективе, официальное

**Таблица 1 – Состав и структура фонда заработной платы в ООО «Восход»**

Показатели	Годы					
	2014		2015		2016	
	Сумма, тыс. руб.	В % к итогу	Сумма, тыс. руб.	В % к итогу	Сумма, тыс. руб.	В % к итогу
Из общей суммы численной заработной платы за год:	7037	100,0	9183	100,0	7913	100,0
оплата по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам (без отпускных, доплат и надбавок)	5815	82,6	7748	84,4	7019	88,7
премии за счет всех источников, включая вознаграждения по итогам работы за год	563	8,0	541	5,9	-	-
оплата отпусков	659	9,4	894	9,7	894	11,3

трудоустройство и официальный пакет, культурные и спортивные мероприятия в коллективе, имидж организации, обучение за счет компании, личная похвала руководителя и другие. В таблице 1 изложена структура фонда заработной платы среднего сельскохозяйственного предприятия Дмитровского района Орловской области.

Как видно, сложившаяся структура фонда заработной платы не проявляет мотивационный характер, так как в ней большую часть занимает оплата по тарифным ставкам.

К методам мотивации персонала в процессе стратегических изменений можно отнести материальную мотивацию, возможность роста и развития персонала, признание, контроль, обратную связь и общение. Материальная мотивация считается первоочередной для работников. Для привлечения наиболее перспективных работников или для заинтересованности таковых имеющих в организации менеджер должен предложить наиболее конкурентоспособную заработную плату. Также необходимо, чтобы персонал пребывал в постоянном росте, ведь это

именно то, чего они ожидают от организации, а организация от них. Всем необходимо чувствовать свою значимость в коллективе. К одному из главных факторов мотивации – контролю исполнения задач, руководитель должен приступать после предоставления своевременной и полной информации своим подчиненным. Обратная связь помогает сотруднику понимать, какие стороны ему лучше совершенствовать, что изменить в исполнении своей работы, какие приобрести навыки, куда и как двигаться дальше. При стратегических изменениях важно соблюдать все методы мотивации персонала, а не выбирать какой-либо один. При этом в условиях стратегических изменений, именно она поможет избежать сопротивления, мотивируя персонал предприятий.

*Библиографический список*

1. Васильев, Д.С. Основные факторы мотивации труда работников сельскохозяйственных организаций Новосибирской области / Д.С. Васильев, Н.В. Риттер // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2016. – №5. – С. 39-43.
2. Маслова, Н.В. Особенности мотивации персонала в России / Н.В. Маслова, О.А. Богомолова // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2015. – № 7. [Электронный ресурс].- URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2015/07/9276> (дата обращения: 08.02.2017).

## **LABOR MOTIVATION IN THE PERSONNEL MANAGEMENT OF MODERN ORGANIZATIONS**

*Tsaryova A. N.*

**Key words:** *motivation, personnel management, promotion, staff, intangible motivation.*

*The effectiveness of any organization depends on the quality of staff. Therefore, in this work the attention is focused on the motivation of staff to improve employment outcomes through work motivation.*