

*Штыхно Е.В.,  
студентка 2 курса магистратуры  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования «Магнитогорский Государственный Технический  
Университет им. Г.И. Носова»  
Институт элитных программ и открытого образования  
Кафедры «Государственного и муниципального управления и управления  
персоналом»  
Россия, г. Магнитогорск*

## **МОТИВАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОЛЛЕКТИВА В ОРГАНИЗАЦИЯХ**

***Аннотация:** Мотивация персонала включает в себя совокупность стимулов, которые определяют поведение конкретного индивида. Следовательно, это некий набор действий со стороны руководителя, которые определяют поведение конкретного индивида, а также направленный на улучшение трудоспособности работников и способы привлечения квалифицированных и талантливых специалистов, их удержания.*

***Abstract:** Staff motivation includes a set of incentives that determine the behavior of a particular individual. Consequently, this is a set of actions on the part of the manager that determine the behavior of a particular individual, as well as aimed at improving the ability to work of employees and ways to attract qualified and talented specialists, their retention.*

***Ключевые слова:** управление персоналом, мотивация персонала, трудоспособность работников, квалифицированные специалисты.*

***Keywords:** personnel management, personnel motivation, employees' ability to work, qualified specialists.*

Опытный начальник знает, что внимательный подход к сотрудникам, своевременное поощрение и реагирование на промахи – это залог успешного ведения бизнеса. Советские времена запомнились досками почёта, поощрительными грамотами и сувенирными подарками. Сегодня способы мотивации бизнес – команды отличается от советских. Управление персоналом – отдельная наука, в которой особым вниманием пользуются методы мотивации персонала [4].

Под мотивацией труда понимают организацию работы компании таким образом, чтобы каждый старался выполнять профессиональные обязанности наилучшим образом и «выкладывался по полной». Другими словами, каждый служащий получает внутренний стимул, повышающий производительность труда и направленный на достижение общей цели [6].

Часто администрация фирмы действует «по – старинке» – поощряет лучших, наказывает худших и проводит ежегодные корпоративные вечера для всех. Но такая схема работает не всегда. Вряд ли захочется идти на корпоративный вечер, если ежедневно рабочая обстановка угнетает. Грамотное стимулирование персонала требует от руководителя знания базовых методов мотивации. Подчинённый, вклад которого в общее достижение не заметили или не оценили, не захочет «проявлять себя» в дальнейшем. В похвале нуждается каждый – и новичок, которому непросто «влиться» в коллектив, и строгий карьерист, который под «сухой» маской ответственности и преданности компании прячет желание услышать похвалу в свой адрес или получить дополнительный отпуск. Руководитель организации разрабатывает свою индивидуальную схему мотивации подчинённых сотрудников [6].

### **Принципы мотивации**

Нет единого правила или способа мотивации персонала, но существуют принципы разработки собственного эффективного метода:

а). Действенной будет мотивация, позволяющая служащему почувствовать себя важным и нужным. Такое поощрение вызывает уважение и зависть среди коллег. Однако во время следует знать меру, в противном случае утрата наград приведёт к моральной дисквалификации работника.

б). Непредвиденные единоразовые поощрения работают успешнее системных (ежемесячное начисление премии за качественную работу). К системным методам быстро привыкают и считают их частью нормы.

в). Похвала действует лучше наказания.

г). Реакция руководства положительная или отрицательная должна быть незамедлительной. Таким образом, подчинённый ощущает себя значимым – начальнику небезразличны его достижения или промахи.

д). Промежуточный результат – тоже результат! Стимулирование работников за маленькие успехи позволит ускорить достижение главной цели [1].

### **Мотивация: теория и практика**

Популярные методики мотивации персонала разработаны на базе теорий мотивации. Всего их четыре [5]:

- а). Теория Герцберга;
- б). Теория Тейлора;
- в). Теория Макклейланда;
- г). Теория Маслоу.

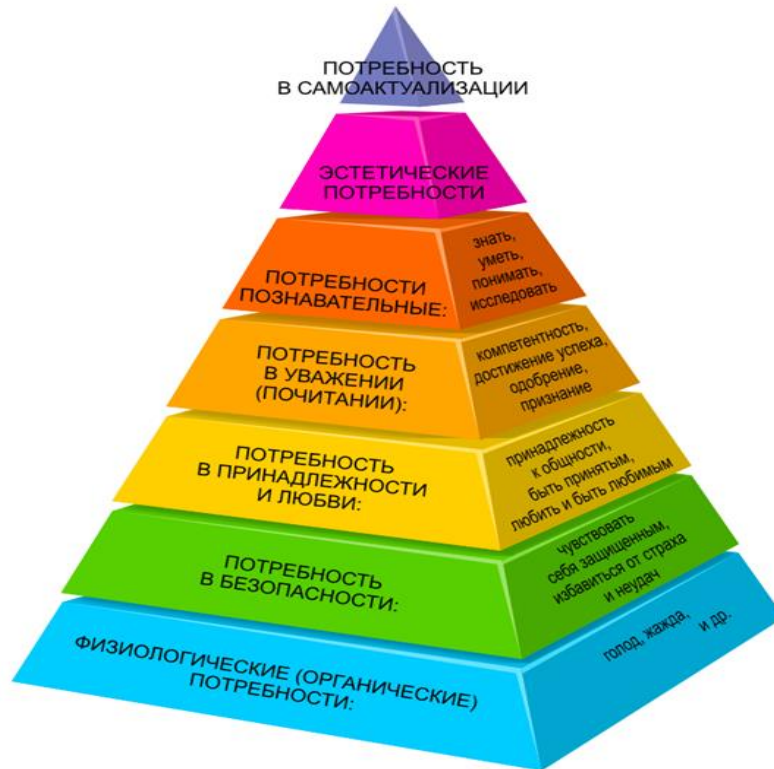
### **Теория Герцберга**

Герцберг предлагает воспользоваться внешними и внутренними методами повышения результативности работы предприятия. Внешние методы предполагают создание комфортных условий труда, а внутренние – возникновение у служащего удовлетворения от работы в организации [5].

## Теория Абрахама Маслоу

Маслоу А. (рисунок 1) предлагает рассматривать работу как возможность персонала удовлетворить свои потребности. Все потребности Маслоу рассматривает в виде иерархии (пирамиды). Он разделяет:

- а). физиологические нужды: еда, вода. Всё, что нужно для выживания.
- б). безопасность: чувство защищённости необходимо для поддержки определённого уровня жизни.
- в). любовь: желание нравиться коллегам.
- г). признание: человек хочет иметь определённый статус в коллективе и обществе в целом.
- д). самосовершенствование: повышение своей квалификации в актуальной области, знать, понимать, уметь, исследовать.
- е). эстетические потребности: гармония, порядок, красота.
- ж). потребности в самоактуализации: самовыражение, реализация идей, развитие способностей [2].



**Рисунок 1. Диаграмма (пирамида) иерархии человеческих потребностей по Абрахаму Маслоу [2, с. 15]**

## Теория Тейлора

Тейлор советует использовать для стимулирования подчинённых их инстинкты и желания удовлетворить физиологические потребности. Он предлагает использовать такие методы:

- а). оплату в зависимости от выработки или времени работы;
- б). давление;
- в). установление минимальных норм выработки;
- г). чёткие правила выполнения функциональных обязанностей [7].

## Теория Макклелланда

Макклелланд (рисунок 2) выдвигает теорию про виды желаний человека:

- а). потребность во власти;
- б). потребность в успешности;
- в). принадлежность к определённой касте (потребность в причастности).



Рисунок 2. Теория Макклелланда [3, с. 590]

Основная часть служащих рада быть в рядах определённой фирмы и дорожит своим статусом. Лидеры стараются приобрести власть, а одиночки работают на личный результат. Если условно разделить сотрудников по трём категориям, то легко найти подход к каждому [3].

### Список используемой литературы:

1. Грибов В.Д. – Управление структурным подразделением организации. Профессиональное образование. / В.Д. Грибов – Изд-во: Кнорус, 2021 г. – 278 с.
2. Джесси Рассел – Пирамида потребностей по Маслоу. Москва Книга по Требованию, 2013. – 40 с.
3. Макклелланд Д. Мотивация человека. – СПб.: Питер, 2007г. – 672 с.
4. Мерманн Элизабет – Мотивация персонала. Инструменты мотивации для успеха организации. Психология. Организация. Персонал. / Э. Мерманн – Изд-во: Гуманитарный центр, 2019. – 176 с.
5. Мескон Майкл Х., Альберт Майкл, Хедоури Ф. Основы менеджмента, 3-е изд.: Пер. с англ.-М.:ООО «И. Д. Вильямс», 2007 г. – 254 с.
6. Михайлов Я.М. – Мотивация трудового поведения. / Я.М. Михайлов – Изд-во: Экономика, 2014. – 318 с.
7. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности / Пер с англ. — СПб.: Питер, 2011. — С. 479 – 527.