

*Князева Ирина Игоревна*

*студент бакалавриата*

*Зубайдуллина Динара Винеровна*

*старший преподаватель кафедры экономической теории и анализа*

*Стерлитамакский филиал Башкирский государственный*

*университет*

*Россия, г.Стерлитамак*

## **ТРУДОВАЯ МОТИВАЦИЯ И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА КАЧЕСТВО ЖИЗНИ РАБОТНИКОВ**

**Аннотация:** В данной статье рассматриваются различные подходы к мотивации трудового поведения работников. Исследуются проблемы мотивации и стимулирования труда в контексте уровня и качества жизни населения.

**Abstract:** in this article, various approaches to the motivation of labor behavior of workers are examined. The problems of motivation and stimulation of labor in the context of the level and quality of life of the population are studied.

**Ключевые слова:** мотивация труда, механизмы мотивации трудового поведения работников, уровень жизни, качество жизни, качество трудовой жизни.

**Keywords:** motivation of work, mechanisms of motivation of labor behavior of workers, standard of living, quality of life, quality of working life.

Проблемы трудовой мотивации в любой социально-экономической системе нас сегодняшний день являются актуальными, так как именно мотивация трудовой активности определяет конечные результаты деятельности экономических субъектов- работников и предприятий. Несмотря на огромный интерес ученых к такой проблеме, как мотивации труда, не все его аспекты в достаточной степени изучены [1].

На сегодняшний день недостаточное внимание уделяется изучению глубоких социальных последствий, к которым приводит массовое снижение трудовой активности работников, которое вызвано субъективными и объективными причинами. Качество трудовой жизни (КТЖ) – это интегральное понятие, которое всесторонне характеризует уровень и степень благосостояния, социального и духовного развития человека через его деятельность в организации. Модели мотивации повышения качества жизни и трудовой деятельности работников во всех странах строятся так, чтобы максимально побудить индивида или коллектив к деятельности по достижению личных и коллективных целей [2]. Современная практика показывает, что на данный момент резервов для повышения качества жизни в ближайшем будущем в достатке, но они используются не в полной мере. Этому сопутствует ряд причин:

1) отсутствие четкого обозначения механизма управления мотивацией трудовой деятельности на современном этапе развития

2) выделение уровня заработной платы и ее дифференциацию по отраслям

3) оказание влияния условий и безопасности труда на качество жизни

4) производственные травмы, что, безусловно, приводит к ухудшению качества жизни работника

5) создание условий для развития личности работника

Процесс формирования трудовой мотивации очень сложный и остается все еще частично не изученным. Но все это не мешает строить работоспособные системы мотивации, которые исходят из упрощенного понимания сути этого процесса. В отечественной экономической литературе есть различные подходы к трактовке трудовой мотивации. В широком смысле слова мотивация представляет собой побуждение к активности деятельности субъекта (личности, социальной группы, общности людей), связанное со стремлением удовлетворить какие-либо потребности [3].

Среди отечественных экономистов отсутствует единая точка зрения на структуру системы стимулирования. Некоторые под стимулированием подразумевают:

- систему мер принуждения, реализуемую через прямое воздействие (планирование, директивные акты, санкции);
- условия (материально-техническое снабжение, наличие кадров необходимой квалификации, производственные мощности и т. д.);
- систему поощрения.

При этом указанные виды воздействия существуют исключительно во взаимосвязи. Однако данная система ограничена системой трудовых стимулов и не дает представления об их взаимосвязях с другими элементами стимулирования [4]. На мой взгляд, разработка системы стимулирования труда требует учесть следующие характеристики:

- 1) механизм стимулирования трудовой деятельности, в том числе: – уровни стимулирования труда; трудовая мотивация; – система трудовых стимулов; – критерии оценки результатов и затрат труда работника; – зависимость между оценкой трудовой деятельностью и соответствующим поощрением;
- 2) факторы стимулирования труда (стимулирующей ситуации);
- 3) принципы стимулирования труда;
- 4) методику исследования и разработки системы стимулирования труда.

Современный подход к изучению проблемы трудового стимулирования представляется в выделении и взаимосвязи, с одной стороны, системы стимулов, с другой – системы мотивов и потребностей, на удовлетворение которых направляются эти стимулы. Стимулирование является эффективным в той степени, в какой эти две системы органично сочетаются, поэтому для предприятия основная задача состоит в таком воздействии стимулами на

потребности работника, которое вызвало бы целесообразное для первого трудовое поведение.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК:

1) Алиев, И.М. Экономика труда 2-е изд., пер. и доп. учебник для бакалавриата и магистратуры / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. — Люберцы: Юрайт, 2016. — 478 с.

2) Генкин, Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов / Б.М. Генкин. — М.: Норма, 2013. — 464 с.

3) Складаревская, В.А. Экономика труда: Учебник для бакалавров / В.А. Складаревская. — М.: ИТК Дашков и К, 2015. — 304 с.

4) Чижова, Л.С. Инновационная экономика: занятость, трудовая мотивация, эффективность труда / Л.С. Чижова. — М.: Экономика, 2011. — 430 с.