

**УДК 331.101.3**

## **МОТИВАЦИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ В РОССИИ**

Д. И. Панфилова, студент гр. ЭГб-121, III курс  
Научный руководитель: Е. С. Ананьева, старший преподаватель  
Кузбасский государственный технический университет  
имени Т. Ф. Горбачёва  
г. Кемерово

Для того чтобы определить значение мотивации в России, нужно подобрать эффективный способ и метод точного воздействия на трудовой коллектив, а для его ориентирования на деятельность учитываются мотивационные установки работника, их личностный потенциал и профессионализм.

Одним из основных факторов, формирующих экономические отношения в обществе является трудовая деятельность. И в том, какой она будет, продуктивной или нет, не малую роль играет мотивация труда. Любой руководитель знает, от того, как будет работать каждый специалист, зависит эффективность предприятия. Если же работник доволен своей заработной платой, отношением к нему руководства, а так же понимает свою ценность для предприятия, это, несомненно, скажется и на его отдаче, а значит и эффективности труда.

В настоящее время руководство воспринимают стимулирование и мотивацию только как повышение заработной платы работнику. Так же в России воспринимают мотивацию около 80% работников, т.о в России на данный момент у людей сложилось мнение, что мотивация может быть только материальной. Но это неправильное понимание очень важной проблемы.

Как известно, специалисты выделяют следующие виды мотивации персонала: материальная, социальная и психологическая мотивация.

В основном в России используется материальное стимулирование, это – один из наиболее дорогих в финансовом плане методов стимулирования. В условиях неустойчивой рыночной экономики, как правило, все же преобладают экономические методы управления персоналом и на первом месте среди инструментов управления вознаграждением выступает заработная плата (рис. 1) [2].



Рисунок 1. Динамика заработных плат в России

Заработные платы в январе выросли во всех исследуемых сегментах. Больше всего работодатели повысили зарплатные предложения для ИТ-специалистов и работников строительной отрасли: +0,7% за месяц. Самый быстрый рост зарплат в ИТ в январе наблюдался для позиции «менеджер интернет-проектов». За год рост зарплатного показателя в ИТ-сегменте составил 4,2%.

В банковском и кадровом сегментах зарплаты в январе выросли на 0,6%. В этом секторе работодатели больше всего подняли начальные предложения для финансовых менеджеров, сметчиков и экономистов по труду и заработной плате. Очевиден интерес компаний к специалистам, умеющим грамотно развивать проекты, управлять финансами, контролировать бюджет [2].

Мотив хорошего заработка стал определяющим фактором трудового поведения и трудовых отношений для всех социальных групп наемных работников независимо от их социально-демографических характеристик, формы собственности предприятий и др., и именно в силу своей абсолютно доминирующей роли он утрачивает возможность быть независимой дифференцирующей переменной. Нельзя утверждать, что только заработная плата стимулирует человека к работе, немало важным аспектом являются и материальные льготы, которые могут предоставлять предприятия своим работникам [1].

Хороший руководитель знает, что, если приложить немного усилий, результат может быть еще больше, чем затраты на него. А значит если найти правильный подход к своим работникам, работодатель с легкостью получит нужный ему результат. Для этого он должен обладать навыками психологии управления персоналом. Так же не стоит забывать, что каждый человек имеет цель, и стремится к ее достижению. Большинство из нас видят цель в повышении по карьерной лестнице, а значит, каждый работник предприятия имеет свою ступень, свой социальный статус. Руководитель может, как повышать его, так и понижать, с помощью аттестации работников, что и является социальной мотивацией.

Целью аттестации – изменение статуса работающего персонала, поддержание необходимой для организации уровня мотивации работников.

Результатом аттестации должно быть положительное изменение статуса работников либо сохранение статуса работников. Результатом изменения статуса работников должно стать изменение зарплаты и качества и количества льгот.

Что касается психологической мотивации, она может быть выражена нематериальными стимулами, которые связаны с удовлетворением потребностей работника в самоутверждении, уважении со стороны коллектива, самореализации и самосовершенствовании. Они проявляются в самых разнообразных формах: благодарность, занесение на Доску почета предприятия, присвоение различных званий, награждение медалями и т.д.

Наибольшую известность в нашей стране получила теория мотивации Маслоу и его последователей, которая увязывает действия человека с реализацией тех или иных потребностей. Ведь люди работают из-за целого ряда причин: одним нужны деньги, другие ищут трудной и сложной работы для самореализации, третьим важно чувство социальной защищенности, четвертым просто скучно сидеть дома, и они ищут на работе дружеских отношений.

Руководителю при мотивации сотрудников следует учитывать накопленные знания о поведении людей за прошедшие десятилетия:

Во-первых, не подтверждается существование иерархической последовательности этих потребностей. Потребности более высокого уровня (например, в самореализации и власти) могут стать актуальными и без удовлетворения потребностей более низкого уровня (например, в безопасности). Вспомним советских ученых, работающих в заключении, лишенных почти всего, но тем не менее стремящихся реализовать потребность в достижениях.

Во-вторых, есть люди, у которых отсутствуют некоторые группы потребностей.

В-третьих, структура потребностей даже у одного и того же человека может меняться со временем и в зависимости от обстоятельств. Для разного возраста степень актуальности в реализации тех или иных потребностей различна.

Например, в возрасте 18-25 лет больше всего выражены социальные потребности, наименее ярко – потребность в безопасности. То есть для молодого человека важнее на работе иметь друзей, круг общения, чем комфортные условия труда, медицинское страхование и пр. В 25-35 лет наиболее актуальны потребности в самореализации и наименее выражены физиологические, а также потребность в безопасности. Это время формирования семей – люди готовы много работать ради будущего благополучия, признания достижений и получения статуса на работе, довольно высокой остается и социальная потребность, т.е. отношения с коллегами и климат на работе играют важную роль. В возрасте 35-45 лет высока потребность в достижениях и власти, но при этом снижается социальная потребность. А в 45-55 лет, наряду с высокой потребностью в уважении, достижениях, самореализации и власти (независимости), увеличивается потребность в безопасности, защищенности, стремятся к

заключению долгосрочных контрактов, становятся чувствительны к условиям работы. Задача руководителя заключается в том, чтобы через определенные условия и организацию работы создать возможность для реализации потребностей подчиненных разных возрастных групп [3].

Таким образом, значение мотивации в России состоит в подборке эффективного способа и метода точного воздействия на трудовой коллектив, персонал для его ориентирования на деятельность, приносящий самый качественный результат, учитывая мотивационные установки работника, их личностный потенциал и профессионализм.

### **Список используемой литературы**

1. Трунин С.Н. Экономика труда: учебник. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2009. – 496 с.
2. Исследовательский центр «SuperJob» от 03.02.15 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.superjob.ru/research/articles/111723/osnovnye-pokazateli-rynka-trudayanvar-2015/>
3. Аксёнова О.А. Мотивация работников в российских условиях [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://elibrary.ru/item.asp?id=21589035>