

Развитие теории методологии и практики  
мотивации и стимулирования труда в  
россии

*Викторова Елена, 07Мед4120*

# Современный подход к мотивации формировался под влиянием трех основных типов теорий:

- содержательные теории, анализирующие базовые потребности человека;
- процессуальные теории, изучающие мыслительные процессы, влияющие на поведение человека и объясняющие, каким способом работники стремятся к получению вознаграждения;
- теории подкрепления, концентрирующие внимание на обучении работников желательным типам трудового поведения.

# Характеристика традиционной мотивационной системы персонала на российских предприятиях

На российских предприятиях система мотивации чаще всего напрямую связана с системой оплаты труда. То есть, в большинстве случаев принято, что работник получает:

- базовую заработную плату в зависимости от должности;
- премии по результатам деятельности подразделения за отчетный период;
- премии по результатам личной деятельности работника
- премии по результатам деятельности организации в целом (годовые премии);
- обучение;
- членство в профорганизациях;
- медицинское и стоматологическое обслуживание;
- пенсии;
- отпуск;
- дополнительные выходные дни.

# Характеристика традиционной мотивационной системы персонала на российских предприятиях

Основным нематериальным методом мотивации, применяемым в России, можно считать личное общение. Моральные поощрения могут быть в форме личной похвалы или похвалы перед лицом коллег.

По данным исследований, факторами мотивации в данном случае могут выступать:

- фактор защиты и внимания со стороны высшего руководителя - есть с кем пообщаться, есть кому рассказать о своих идеях, можно пожаловаться и даже попросить защиты;
- фактор «своего парня» - то есть руководитель «свой», с ним хочется работать, поддерживать и его неприлично обманывать;
- фактор сопричастности - то есть фактор близости к центру принятия решений, опережающая информация и обладание конфиденциальной информацией существенно поднимают статус работника;
- фактор влияния - работник как бы стремится оказать эмоциональное либо интеллектуальное воздействие на принимаемые решения и если это у него получается, то работник начинает влиять на руководителя в целях укрепления своего статуса

# Формирование мотивов труда

Формирование мотивов труда происходит в том случае, если:

- субъект управления располагает необходимым набором благ, соответствующих потребностям человека в их социальной обусловленности;
- для приобретения желаемых благ необходимы личные усилия работника;
- с помощью трудовой деятельности эти блага можно получить с меньшими издержками, чем от любого другого вида деятельности.

# Формирование мотивов труда

Оценка вероятности достижения цели имеет весомое значение для формирования мотивации труда. Мотив чаще всего не может сформироваться в том случае, если получение блага либо не требует никаких особых усилий, либо, наоборот, слишком энергозатратно (т.е., необходимы «сверхусилия»). В обоих случаях работник остается пассивным. При регулярном повторении подобных ситуаций может появиться «феномен выученной беспомощности», который полностью исключает трудовую активность.

Мотив труда возможно сформировать только в том случае, если труд является основным условием получения блага (но не единственным). Но если критериями в распределении благ являются различия в статусе сотрудников (должности, разряды, степени и т.п.), стаж, принадлежность к особой социальной группе (участник войны, инвалид и т.п.), то здесь рождаются мотивы продвижения по служебной лестнице, закрепления за рабочим местом и т.д. И эти мотивы совсем не обязательно предполагают трудовую активность, ведь достижение подобных целей может происходить совсем иными путями.

# Заключение

Одним из важнейших аспектов, влияющих на эффективность работы персонала, является мотивация, определенная модель, которая существует на каждом предприятии или фирме. Она представляет собой взаимосвязанные принципы и факторы, которые побуждают служащих к высокопроизводительной трудовой деятельности, обеспечивая тем самым продуктивную работу всей системы.

Мотивация – это не только технологии, процедуры, документы и регламент, сколько искусство, потому что обращаться приходится как к разуму, так и к чувствам сотрудника. Опыт лучших западных и отечественных руководителей показывает, что успеха достигают, кто не просто ставит задачи перед подчиненными и любыми способами добивается их выполнения, а обладает способностью заинтересовать, зажечь, вдохновить персонал, объединить общей идеей, сформировать команду единомышленников.

# Заключение

Главным отличием российских и зарубежных компаний является использование методов мотивации: первые стремятся увеличить воздействие материальными способами, в то время как вторые сокращают долю материального вознаграждения и увеличивают долю нематериальных стимулов. Иностранные менеджеры шире понимают проблему мотивации работников, ведь они раньше пришли к выводу о том, что сотрудники главная ценность организации и удовлетворение их потребностей может увеличить трудоспособность коллектива в разы. Различие не только в методах управления и мотивирования, но и в ценностях самих сотрудников: в России на первом месте стоит оплата труда, за границей же интерес к работе играет далеко не последнюю роль. Поэтому использование иностранной политики мотивирования в практике российских организаций не дает таких высоких результатов.

Учеными доказано, что самым мощным мотивирующим средством трудового поведения человека является интерес к работе. Чем больше знаний имеет человек, чем выше его квалификация, тем больше он будет стремиться к интересной работе. Удовлетворение будет приносить содержание работы, ее процесс, а не только плата за труд, что в российских организациях, к сожалению, встречается редко.