

# АКТУАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

---

## МОТИВАЦИЯ КАК ФАКТОР СТИМУЛИРОВАНИЯ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА В ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**КУРДЮКОВ МАКСИМ ОЛЕГОВИЧ**

*магистрант Самарского государственного института культуры, Самара,  
Россия*

*Email : kurdyukov.1994@mail.ru*

**НЕКИПЕЛОВ РОМАН ДМИТРИЕВИЧ**

*магистрант Самарского государственного института культуры, Самара,  
Россия*

*Email : roman-n2006@yandex.ru*

### АННОТАЦИЯ

Данная статья посвящена проблеме мотивации персонала государственных учреждений. В ней рассматриваются основные теоретические позиции, которые раскрываются в видах мотивации. Большое значение в статье уделяется созданию актуального подхода к категориям стимулирования и работоспособности специалистов государственных учреждений.

**Ключевые слова:** мотивация, персонал, учреждение, стимулирование, мотивы работников, руководитель, категории, факторы, премия, оклад, повышение.

## MOTIVATION AS A FACTOR OF STIMULATING STAFF DEVELOPMENT IN STATE INSTITUTIONS OF THE RUSSIAN FEDERATION

**MAXIM KURDYUKOV**

*master's degree in Samara state Institute of culture, Samara, Russia*

*Email : kurdyukov.1994@mail.ru*

**ROMAN NEKIPELOV**

*master's degree in Samara state Institute of culture, Samara, Russia*

*Email : roman-n2006@yandex.ru*

### ABSTRACT

This article is devoted to the problem of motivation of staff of state institutions. It discusses the main theoretical positions that are revealed in the types of motivation. The article pays great attention to the creation of an up-to-date approach to the categories of incentives and efficiency of specialists of state institutions.

**Keywords:** motivation, personnel, institution, stimulation, employee motives, manager, categories, factors, bonus, salary, promotion.

Понимать мотивацию через стимулирование предлагает ученный Мескон М.Е, свою точку зрения он выражает в учебнике «Основах менеджмента». Общие и индивидуальные цели организации достигаются путём стимулирования самого сотрудника и его отдела на деятельность. Многие специалисты по управлению признают версию о мотивации через стимулирование самой правильной. Стимуляция является одним из основных факторов в составляющей парадигме работоспособности сотрудника. Заработная плата – это реальный показатель, который отождествляется с прямым мотивационным положением. Сопоставление эмоционально-чувственной фазы с потребностью личного образа или внешнего предмета и есть процесс мотивации. Важно заметить, что для одних мотивация абстрактна и имеет нецелевой характер, а для других эта чёткая задача по достижению чего-либо. И инструменты к данным категориям мотивации также будут различны. Потребность запускает направленное регулируемое поведение по опознаванию предмета как внутреннего психологического механизма. Можно говорить об организации или управлении мотивацией человека лишь со стороны помощи и поддержки, но никак не подчинения своего работника и принятию решения за него [1, с. 46].

Низкую эффективность традиционных систем стимулирования труда показал анализ внешних социально-общественных каналов по развитию

гражданских норм и правил. Это связано с тем, что новые еще формируются, а старые системы стимулирования разрушены и не действуют. Современный этап жизни показал, что существует кризис мотивации и слабая выраженность внедрения технологий по совершенствованию у работников высших потребностей и форм.

Растущая степень раскола, социума на бедных и богатых, успешных и неудачных, становится неким фактом, осложняющим поиск новых путей мотивации. Социологи и научные сотрудники ответственно заявляют о том что, к сожалению, сегодня существует растущее обнищание низших социальных слоев, что ведет к снижению уровня удовлетворения потребностей и благосостояния. Поэтому необходима политика, направленная на сокращение дифференциации населения по доходу и формирование полноценного среднего класса [2, с. 28]. Немаловажным в этом процессе является наиболее и качественное удовлетворение потребностей.

Первая категория потребностей – это физиологическая, она основная в человеческой жизни, а вторая категория – духовная. Первая характерна для всех живых организмов в природе, в том числе и для человека. А духовная категория присуща лишь индивиду с интеллектом, но, к сожалению, сегодня некоторые люди выбирают модель жизни лишь по первой категории.

Каждая организация выбирает свой способ мотивации. Это

связанно с некоторым рядом причин и зависит от многообразия стилей ответственности и различных условий отношений между начальником и сотрудником.

Результаты работы напрямую зависят от мотивации. В наше время для менеджеров, которые идут по пути интенсивного развития, это особенно важно. Те годы, когда руководитель просто давал приказ и назначал сроки выполнения работы, уже прошли. К своим работодателям сотрудники относятся более требовательно. Вопрос чаще всего заключается в вопросах о личной выгоде и карьерной протекции. Желание быть важным и нужным сегодня имеет огромное значение, человеку важно ощущать свою роль в коллективе. Когда люди довольны работой, они делают ее отлично [3, с. 128].

Недостаточная мотивация сотрудников может проявляться по-разному, чаще всего это проявляется в то, что количество попусков рабочих дней увеличивается, сотрудникам становится безразлична судьба организации. Они не хотят повышать свой престиж и имидж. Рабочее время они начинают тратить на решение личных проблем. Как правило, в

такой обстановке появляется бюрократия, нарушается ритм повседневной деятельности сотрудников. Отсутствие заинтересованности влияет на снижение качества выполнения работы.

Высокая мотивация сотрудников гарантирует продуктивный результат от их деятельности, в итоге задачи выполняются, решение проблем находится быстро и верно. Мотивация требует создания специальных условий, и если эти условия профессионально адаптированы, значит работник каждый раз с удовольствием будет выполнять свою работу. Надо сделать так, чтобы число негативных факторов было минимальное, а положительных прибавлялось.

Честности и искренности от руководителя требует мотивация. Если вы относитесь как начальник к людям безразлично, то говорить о нормальной мотивации нельзя. Каждому человеку нужен свой стимул для достижения успеха, обязанность руководителя это знать. Для одного человека стимул достижения – это просто слова благодарности, а для другого – карьерный рост.

**Таблица 1- Основные мотивы работников государственных учреждений**

Вид мотива	Содержание
Мотив личного блага	Работник трудится ради финансов и других вознаграждений
Мотив социальный	Одобрение начальства и коллектива становится первостепенным в деятельности работника
Процессный мотив	Основное удовольствие человека это сама процедура того чем он занят на рабочем месте
Мотив успешности	Работник желает реализоваться и самоутвердиться
Целевой мотив	Для работника важно достижение совместных с организацией целей

В таблице 1 представлены основные мотивы работников государственных учреждений.

Адекватную мотивацию работника к движению обеспечивает системная мотивация. Она содержит в себе сам предмет деятельности сотрудника и систему оплаты труда. Труд работника, который ценен для организации, всегда обязан быть отмечен. Совершенствование норм организации и их поддержание в мотивационном ключе всегда должно быть приоритетным направлением в работе любой государственной структуры. Мотивационная политика содержит необходимость поощрения работников [4, с. 18].

Большое значение имеют общие корпоративные нормы и требования соблюдения дисциплины и порядка. Руководитель и его сотрудники должны каждый в равной степени обеспечивать их выполнение в полной мере. Начальник в публичном пространстве обязан демонстрировать образец поведения и профессиональной этики для других членов организации.

Необходимые установки для поддержания нормальных межличностных отношений – это ценностные ориентиры и рекомендации, которые включены в сферу межличностных отношений внутри организации. Бесконфликтное воздействие происходит благодаря соблюдению и поддержанию положительных мотивационных условий, не угнетающих работоспособность сотрудников.

Приведенная выше информация дает нам право говорить об оптимальности систем мотивирования для работников любых сфер и областей на российском рынке труда. Но существуют ещё требования стимулирования – это удовлетворение своих насущных ценностей. Достаточная оплата труда, высокий заработный коэффициент дают возможность сотруднику удовлетворять свои физические и духовные потребности.

Дополнительные способы заработка работник ищет в том случае, если заработная плата, по его мнению, не измеряется с его трудовой нагрузкой.

Прожиточный минимум оплаты труда должен быть гарантом того, что работник получит сумму не ниже этой границы. На рынке труда уровень заработной платы с переменной составляющей должен быть конкурентным, устойчивым.

Повышение оклада приводит к лояльному отношению кадров к данной организации, достижению более высоких результатов. Оплата труда должна восприниматься сотрудником как справедливая и равная.

Оценка результативности работника должна иметь точный мотивационный принцип, по которой он получит или не получит прибавочную сумму к основной ставке. Занижение размера заработной платы может быть ошибочным по причине неграмотной схемы денежного стимулирования. Вызывает недовольство своей зарплатой

сложная и непонятная система, при которой у сотрудника отсутствует возможность планировать свой бюджет.

Различные премии, памятные подарки служат не только факторами мотивации. Характерность вознаграждения за работу зависит от его количества и качества, а также от удовлетворения пожеланий и надежд самих сотрудников. Продвижение по службе является одним из наиболее действенных значимых мотивов для сотрудника. Одним из редких методов мотивации является возможностью приобретения акции предприятия. Создавать и реализовать замыслы руководства, воплощать их в реальные проекты

может только команда с хорошо подобранным трудовым коллективом единомышленников.

Итак, можно подвести итог о том, что мотивация может применяться к отдельному работнику, а также к целому коллективу. Важно при описании поисков системы стимуляции учитывать всё в комплексе. И фактор единичного влияния, и общий статус государственного учреждения. Результат работы зависит напрямую от мотивации. Грамотный и профессиональный руководитель, зная методологию мотивации и стимулирования, дает высокий рост и хороший показатель своего учреждения [5, с. 67].

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Аксенова, Е.А. Управление персоналом / Е.А. Аксенова. – Москва: Юнити-Дана, 2018. – 423 с.
2. Домнина, С.В. Методологические аспекты управления процессом формирования общественного благосостояния на региональном уровне: автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук / С.В. Домнина / Санкт-Петербургский государственный университет сервиса и экономики. – Санкт-Петербург, 2011. – 47 с.
3. Виханский, О.С. Менеджмент: учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – Москва: Экономист, 2003. – 528 с.
4. Волгина, О.Н. Мотивация труда персонала предприятия: учебное пособие / О.Н. Волгина, Н. Н. Пушкарёв, А. А. Матвеев; под общей ред. Н.Н. Пушкарёва. – Москва: Наука, 2007. – 156 с.
5. Ксенофонтова, Х.З. Компетенции управленческого персонала: теория и методология развития / Х. З. Ксенофонтова. – Москва: Креативная экономика, 2011. – 184 с.

#### REFERENCES

1. Aksenova, E. A. personnel Management / E. A. Aksenova. – Moscow: Unity-Dana, 2018 – - 423 p
2. Domnina, S. V. Methodological aspects of managing the process of forming social welfare at the regional level: abstract of the dissertation for the degree of doctor of

- Economics / S. V. Domnina / Saint Petersburg state University of service and Economics. - Saint Petersburg, 2011. - 47 p.
3. Vikhansky, O. S. Management: textbook / O. S. vikhansky, A. I. Naumov. Moscow: Ekonomist, 2003, 528 p.
  4. Volgina, O. N. Motivation of labor of the enterprise's personnel: textbook / O. N. Volgina, N. N. Pushkarev, A. A. Matveev; under the General ed.of N. N. Pushkarev. Moscow: Nauka, 2007, 156 p.
  5. Ksenofontova H. Z. Competences of the management personnel: theory and methodology of development / Hz Ksenofontova. – Moscow: Creative economy, 2011, 184 p.