

Садыков Олег Владимирович

## СОЦИОПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ВЛИЯНИЯ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ НА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

---

### Аннотация:

*В статье раскрывается содержание отношения между трудовой мотивацией и производительностью труда, их взаимосвязь и взаимообусловленность, дается оценка актуальности проблемы мотивации. Анализируется вопрос создания комплексной мотивационной системы на предприятии.*

### Ключевые слова:

*мотивация, производительность труда, стимулирование, система мотивации, трудовые ресурсы, человеческий капитал.*

---

Sadykov Oleg Vladimirovich

## SOCIO-PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF WORK MOTIVATION INFLUENCE ON THE LABOUR PRODUCTIVITY

---

### Summary:

*The article deals with work motivation and labour productivity. The relevance of the research subject is evaluated. The author studies correlation and interdependence of the work motivation and the labour productivity. Creation of the corporate motivation system is also discussed.*

### Keywords:

*motivation, labour productivity, promotion and incentives, motivation system, human resources, human capital.*

---

В процессе своей деятельности предприятие использует множество различных ресурсов. Их можно подразделять на финансовые и производственные, первичные и вторичные, материальные и нематериальные. Тем не менее главным богатством любой организации являются его трудовые ресурсы.

Именно персонал фирмы обрабатывает, направляет и использует имеющиеся на предприятии активы, и, таким образом, именно от персонала в итоге зависит то, какую прибыль получит фирма. Потенциал любого работника содержит в себе большие резервы развития, а потому грамотное использование человеческого капитала имеет решающее значение для эффективного функционирования современной компании. Вот почему одной из главных проблем, с которой сталкивается сегодня любой предприниматель, является трудовая мотивация сотрудников [1].

Взаимосвязь трудовых ресурсов и результативности деятельности предприятия не подвергается сомнению, однако суть этой взаимосвязи, причины и факторы мотивационного процесса для многих предпринимателей подчас остаются неясными. Ни для кого не секрет, что производительность труда российских компаний зачастую остается весьма низкой. Так, согласно статистике Всемирного банка, показатели производительности труда в России в 6 раз ниже, чем в экономически развитых странах. В этой связи на современном этапе роль мотивации в организации может быть чрезвычайно высока. Таким образом, актуальность изучения влияния трудовой мотивации на производительность труда сегодня сложно переоценить.

Мотивация как сложный аспект экономической науки и практики включает в себя множество различных понятий и теорий. Рассмотрение и изучение мотивации всегда находилось под пристальным вниманием исследователей (например, процессуальные и содержательные теории), что позволило накопить богатый объем знаний в отношении стимулирования человека к выполнению своих трудовых обязанностей, достижению поставленных целей.

Однако, несмотря на множество теорий и моделей мотивации, на сегодняшний день не существует единой формулы, которая бы полностью объясняла поведение человека и позволяла всегда направлять его деятельность в полезное для компании русло. На наш взгляд, проблема мотивации должна изучаться на уровне каждого предприятия, где руководитель на основе собственного опыта работы в данной организации будет формировать специальную мотивационную модель, представляющую собой синтез различных теорий и воззрений на проблему мотивационного процесса.

Взаимосвязь и взаимозависимость мотивации и результативности труда на предприятии строится на основе создания системы трудовой мотивации, то есть совокупности материальных и нематериальных стимулов к труду. Материальное и нематериальное стимулирование дополняют друг друга. Эффективность всей системы мотивации зависит от разумного сочетания как первой, так и второй ее составляющей [2].

Материальное стимулирование играет первостепенную роль (бонусы, премии, надбавки, доплаты и т. д.). Однако с ростом величины заработной платы роль денег как мотивирующего

фактора снижается [3]. Таким образом, материальное стимулирование обязательно должно подкрепляться нематериальным.

Стоит отметить, что в зависимости от отношения человека к окружающей действительности денежная материальная мотивация может стать неденежной и наоборот [4].

Наилучшим следствием работы мотивационной системы должно стать появление у работника состояния вовлеченности – наивысшего уровня участия сотрудника в жизни компании. «Вовлеченность каждого отдельного сотрудника в работу, признание вклада каждого сотрудника, признание за каждым сотрудником права иметь свой голос и свою роль в достижении успеха компании – вот источник истинной производительности. Тот источник, который позволяет повысить ее не постепенно, а в разы» [5].

Таким образом, через сочетание материальной и нематериальной мотивации возможно повышение общей производительности труда и, как следствие, рост дохода фирмы в целом. Сделать ставку на «человеческий капитал», на врожденные таланты и способности сотрудников, их образование и квалификацию – значит сделать возможным развитие и процветание любой компании.

#### **Ссылки:**

1. Вукович Г.Г., Бухтаяров А.А. Особенности социально-трудовых отношений в России // Современные наукоемкие технологии. 2008. № 1. С. 106.
2. Вукович Г.Г., Гостяева И.Н. Повышение мотивации к труду на основе управления трудовым поведением работников // Человек и труд. 2009. № 12. С. 62.
3. Симоненко С.И. Мотивация персонала: тайное становится явным // Управление развитием персонала. 2012. № 5. С. 128–136.
4. Челомова Н.А. Нематериальная мотивация. Так ли нематериальна? // Управление человеческим потенциалом. 2012. № 3. С. 214–223.
5. Уэлч Д. Победитель. М., 2009.

#### **References:**

1. Vukovich, GG & Buhtayarov, AA 2008, 'Features of social and labor relations in Russia', *Modern high technologies*, no. 1, p. 106.
2. Vukovich, GG & Gostyaeva, IN 2009, 'Increase the motivation to work on the basis of the behavior of workers labor management,' *Person and work*, no. 12, p. 62.
3. Simonenko, SI 2012, 'Staff motivation: the secret becomes clear', *Development management staff*, no. 5, pp. 128-136.
4. Chelomova, NA 2012, 'Non-financial motivation. It is immaterial?', *Managing human potential*, no. 3, pp. 214-223.
5. Welch, D 2009, *Award*, Moscow.