

УДК 331.101.3

***ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОГО  
КОЛЛЕКТИВА***

***Завалий К.А.***

*Магистрант,*

*Уральский государственный университет путей сообщения*

*Екатеринбург, Россия*

**Аннотация:** В статье описаны особенности формирования мотивации трудовой деятельности на предприятиях. Рассмотрены основные проблемы, задачи и современные теории мотивации трудового коллектива. Проанализирована роль командообразования как инновационного метода мотивации трудовой деятельности рабочего персонала. Перечислены принципы и правила формирования высокой мотивации трудового коллектива.

**Ключевые слова:** мотивация; командообразование; стимулирование труда; трудовой коллектив; управление персоналом; рабочий персонал.

***INNOVATIVE METHODS OF MOTIVATION OF LABOR COLLECTIVE***

***Zavaliy K.A.***

*Master student,*

*Ural State University of Railway Transport*

*Ekaterinburg, Russia*

**Annotation:** The article describes the features of the formation of labor motivation in enterprises. The main problems, tasks and modern theories of motivation of the labor collective are considered. Analyzed the role of team building as an innovative method of motivation of labor activity of working personnel. The principles and rules for the formation of high motivation of the labor collective are listed.

**Keywords:** motivation; team building; labor incentives; labor collective; personnel Management; working staff.

Мотивация означает процесс стимулирования работников осуществлять трудовую деятельность в рамках организации. Индивидуальные или коллективные мотивы персонала в современных условиях достаточно сложны и не ограничиваются лишь материальными интересами. Простые прагматические решения в области мотивации производственной деятельности сегодня не могут дать ожидаемых результатов.

Мотивация – это побуждение к действию, динамический процесс физиологического и психологического плана, управляющий поведением человека, определяющий его направленность, организованность, активность и устойчивость. Подойдя к данному определению кратко – это способность человека через труд удовлетворять свои потребности. По этой причине, можно сделать вывод о том, что каждый человек работающий имеет свои потребности и желания, которые он пытается удовлетворить путем достижения определенных задач [1].

Многие менеджеры российских компаний забывают о том, что зарубежные практики ушли намного дальше, и вместо того, чтобы делать акцент на материальные формы стимулирования труда рабочих, используют нематериальные мотивы и потребности, которые, согласно теории мотивации потребностей Маслоу и теории приобретенных потребностей Мак-Клелланда, стоят намного выше.

Стоит обратить внимание, что ключевая задача нематериального стимулирования труда – это поиск точки эффективности мотивации, при которой, будут учтены интересы и потребности каждого сотрудника компании.

Подходя к вопросу нематериального способа мотивации сотрудников предприятия заметим, что данный вопрос изучали Маслоу и Мак-Клелланд,

каждый из которых разработал собственную теорию, но ценность и подход у них получились общими.

Основная задача, согласно их теории, это использование потребностей людей с помощью стимулирования их труда. Чем значительно важнее будет потребность человека, то тем выше эффект будет от системы мотивации, если менеджмент сможет ее затронуть. Примером выступает пирамида Маслоу, в которой основные потребности расположены сверху: потребность в саморазвитии, самореализации, потребность в уважении и социальные потребности [2].

Как правило, их удовлетворение невозможно с помощью материальных форм благ. Эти задачи на себя может взять менеджер, найдя те стимулирующие блага, которые побудят их к действиям. Основной мотив для многих работников – это успехи, как его, так и в целом компании, ведь чем успешнее будет результат деятельности производства, то тем выше вероятность того, что потребности в безопасности, утоление жажды, голода и т.д. будут удовлетворены. Именно в последнем идет развитие еще одной теории современной мотивации рабочего персонала от Мак-Клелланда, где модель потребностей выглядит следующим образом: потребность в причастности + потребность успеха + потребность власти [3].

Взяв за основу теорию Маслоу и Мак-Клелланда, можно получить в итоге ключевые потребности людей, к которым относятся потребность успеха, потребность в уважение, потребность в самореализации, потребность к власти и потребность в причастности. Учитывая все эти потребности, российскому менеджменту необходимо прибегнуть к их использованию для выяснения, какие могут быть интересы и мотивы у их рабочих, исходя из чего, уже и строить систему мотивации трудовой деятельности. От уровня удовлетворения потребностей рабочих зависит уровень эффективности всей системы мотивации, а та уже, в свою очередь, влияет и на уровень производительности труда.

Приняв точку зрения, в которой отводится высокая участь теории Маслоу и Мак-Клелланда можно выделить ключевые виды мотивации трудового коллектива, которые способны приводить к росту эффективности производительности труда на российских предприятиях:

- создание возможности карьерного роста сотрудников предприятия;
- создание гибкого графика рабочего времени;
- проведение корпоративных мероприятий;
- поздравление сотрудников с праздниками;
- моральная помощь во периоды сложных жизненных ситуаций сотрудников предприятия;
- организация программ обучения для повышения уровня профессиональных качеств отдельных сотрудников;
- соблюдение норм эргономики;
- вежливое обращение с сотрудниками компании, без исключения их должностей.

Помимо этого, одни из основных инструментов решения проблем мотивации и стимулирования в управлении организации являются различные формы командообразования, что актуально стало в России с начала 2000-х годов.

Командообразование – это комплекс действий, целью применения которых является создание команды и повышение эффективности ее функционирования. С другой стороны, командообразование – это процесс объединения членов команды, имеющих высокий уровень взаимосвязи, ярко выраженное стремление к достижению общей цели при максимальной самореализации и возможности индивидуального роста.

Командообразование имеет два начала своего формирования [4]:

- вовлечение персонала организации в решение проблем, в виде предложений улучшения операционного процесса;
- создание команд и их непосредственная работа с потребителями.

На данный момент, выделяют большое количество различных принципов, которые важны при работе в команде. При анализе зарубежной литературы, где представлены более успешные принципы работы в команде, наблюдается схожесть одних и тех же моментов, которые можно выделить в следующие особенности [5]:

- радость важнее стресса, согласно чему, приветствуется гибкость графика и местоположения работников;

- гибкость важнее структуры, согласно чему, каждый сотрудник может поменять свои обязанности, если того потребует внешняя среда;

- «мы» важнее «я»;

- несерьезность важнее серьезности, согласно чему, приветствуется творчество, креативность и теплые взаимоотношения между сотрудниками организации;

- совместная работа важнее иерархии;

- смелость важнее комфорта, согласно чему, каждый сотрудник имеет право высказывать свою точку зрения, вне зависимости от взгляда других коллег и руководителей отдела/организации;

- принципы важнее результата.

Исходя из этих принципов, процесс командообразования обязан совпадать с их трактовкой, что в суммарном результате принесет высокий уровень производительности труда рабочего коллектива и экономическую эффективность деятельности коммерческой организации.

Таким образом, современные условия деловой среды формируют новые потребности рабочего персонала, удовлетворением которых занимается теория мотивации. С начала 20-го столетия, были разработаны различные модели стимулирования и поощрения труда сотрудников. При этом, ближе к современному времени, их трактовка совершенствовалась, и тем самым,

практическое применение способствовало росту уровня производительности труда.

Исходя из анализа современной практики российского менеджмента, необходимо совершенствование процесса управления персоналом, включая мотивацию и стимулирования их труда. Лишь после принятия новых концепций и теорий, возможно решение многих проблем в деятельности отечественных организаций.

### **Библиографический список**

1. Трусова Е.А. Методы стимулирования эффективной деятельности работников // Гуманитарные научные исследования. – 2013. – №6. URL: <http://human.snauka.ru/2013/06/3475> (дата обращения: 21.04.2019).

2. Психологос. Пирамида Маслоу. URL: [http://www.psychologos.ru/articles/view/piramida\\_maslou\\_i\\_marketing](http://www.psychologos.ru/articles/view/piramida_maslou_i_marketing) (дата обращения: 21.04.2019).

3. Основные теории мотивации. URL: <https://www.monographies.ru/ru/book/section?id=2119> (дата обращения: 21.04.2019).

4. Чистякова А.А. Командообразование – эффективная стратегия управления коллективом // Экономика и современный менеджмент: теория и практика: сб. ст. по матер. XXIII междунар. науч.-практ. конф. – Новосибирск: СибАК, 2013.

5. Toph Brown. The 7 habits of highly effective teams. URL: <https://ustwo.com/blog/7-habits-of-highly-effective-teams> (дата обращения: 21.04.2019).

*Оригинальность 91%*