

Секция «Эффективный менеджмент — важнейший фактор формирования экономики  
знания»

**Формирование системы мотивации персонала международной компании на  
российском рынке.**

*Лукашевская Дарья Александровна*

*Студент (магистр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Высшая школа  
современных социальных наук (факультет), Кафедра социологии знания, Москва, Россия  
*E-mail: 89067996474@mail.ru*

Ведение

На сегодняшний день, чтобы достичь результатов определенного уровня эффективности, компании необходима работа ответственных и инициативных сотрудников, которые стремятся к трудовой самореализации. В этой связи главной задачей управления человеческими ресурсами на предприятии является ориентация коллектива на достижение целей организации. Причем это возможно благодаря построению системы мотивации работников. Таким образом, мотивация персонала сегодня занимает одно из основных мест в управлении персоналом, поскольку она выступает непосредственной причиной их поведения.

*Понятие, сущность и теории мотивации труда.* Основная цель любой деятельности, как организации, так и сотрудников состоит в постановке и достижении поставленных целей. Для того чтобы сотрудники ставили своей целью работы достижение состояния эффективного функционирования организации, необходимо, чтобы данная организация мотивировала их на это. Роль же самого сотрудника в данном процессе заключается в том, что именно под воздействием стимулирующих факторов у него возникает желание выполнить определенную трудовую деятельность, результатом которой будет вознаграждение [12, с.49]. В данном случае именно мотивация труда является одним из эффективных механизмов управления персоналом.

Российский ученый В.И. Герчиков выделяет пять типов мотивации личности:

- инструментальный тип - это ориентация на зарплату и другие блага, получаемые за труд;
- профессиональный тип - это ориентация на содержание труда и возможность проявить себя;
- патриотический тип - это ориентация на принадлежность к коллективу, разделение общих ценностей и целей организации, приверженность;
- хозяйский тип - это мотивация руководящих работников: ориентация на автономность и дополнительную ответственность за себя и окружающих;
- избегательный (люмпенизированный) тип - ориентация на минимизацию собственных усилий с единственным условием - избежать наказания

Основные теории мотивации принято разделять на две группы — *содержательные* и *процессуальные*. В содержательных теориях акцент делается на выявлении и изучении тех внутренних побуждений (потребностей, мотивов), которые лежат в основе поведения людей, их профессиональной деятельности. В процессуальных теориях раскрывается то, по каким закономерностям организовано целостное мотивированное поведение с учетом взаимодействия мотивов с другими процессами — восприятием, познанием, коммуникацией. В эту группу входят две очень известные концепции —

теории А. Маслоу и Д. МакКлелланда.

Таким образом, можно сделать вывод, мотивация - это внутреннее побуждение работника к трудовой деятельности, а стимулирование труда персонала - это процесс использования различных стимулов для мотивирования сотрудников.

### **Источники и литература**

- 1) Алехина О.Е. Стимулирование развития работников организации / О.Е. Алехина // Управление персоналом. – 2009.
- 2) Десслер Г. Управление персоналом (Human Resource Management) Пер. с англ. М. Бином, 2009г.
- 3) Мотивация труда. Понятие и виды мотивов и стимулов. Источник - <http://ecouniver.com/2376-motivaciya-truda-ponyatie-i-vidy-motivov-i.html>
- 4) Стредвик Дж. Управление персоналом в малом бизнесе: учебник / Дж. Стредвик. – СПб.: Издательский Дом «Нева», 2010.

### **Слова благодарности**

Спасибо