

Мотивация трудовой деятельности персонала в современных условиях и ее особенности на российском рынке.

Научный руководитель – Колодезникова Инна Валентиновна

Гаджиева Тамам Мурадовна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Кафедра экономической социологии и маркетинга, Москва, Россия

E-mail: gajieva.tamam@yandex.ru

Мы живем в эпоху постиндустриального общества, для которого характерны глобальные изменения, затрагивающие абсолютно все сферы общественной деятельности и оказывающие влияние на специфику и структуру социального взаимодействия. Если рассматривать экономическую сферу, то мы можем наблюдать трансформацию специфики деятельности различных предприятий, принципов организационной культуры и ценностей, на которых формируется и развивается компания. Так, одной из самых главных тенденций функционирования компаний в условиях высокого уровня конкуренции является концентрация внимания на развитии человеческого капитала^[1]. В связи с этим один из известных современных американских экономистов Л. Туроу отмечает, что «человеческий капитал создается фирмами, ибо они часто выступают в качестве самых эффективных производителей этого капитала. Фирмы считают прибыльным увеличение человеческого капитала занятого у них персонала, поскольку увеличение ведет к росту выработки»^[2]. Лауреат нобелевской мемориальной премии по экономическим наукам Г. Бэккер также пишет о том, что инвестиции в сотрудников формируют человеческий капитал, состоящий из необходимых на данном этапе развития навыков и способностей индивида^[3].

Именно сотрудники являются самым ценным ресурсом, своеобразным фундаментом, от качества которого зависит вся остальная деятельность компании. Из этого следует, что управление персоналом и его мотивацией являются значимыми составляющими функционирования предприятия в условиях глобальных изменений. Когда мы говорим об изменениях, в первую очередь рассматриваем трансформацию самой структуры общества, а вместе с этим и характера социального взаимодействия. Меняются ценности, жизненные приоритеты, потребности и способы их удовлетворения, что, безусловно, находит свое отражение в специфике мотивации трудовой деятельности. Мотивация сотрудников — это все о том, насколько вовлеченным чувствует себя сотрудник в тандеме с целями организации и насколько он/она чувствует себя ответственным. Мотивация труда персонала является ключевым направлением кадровой политики любого предприятия, но она должна осуществляться в соответствии со стратегическими целями организации, особенностями корпоративной культуры, долгосрочными планами развития предприятия^[4].

Так, система мотивации персонала в отечественных компаниях обладает рядом особенных характеристик, что связано с историческим контекстом социального и экономического развития, спецификой деятельности компаний, особенностями менталитета и многими другими факторами. Исследование Русской школы управления показало, что большинство российских компаний акцентируют свое внимание именно на материальных стимулах: повышение заработной платы, бонусы и дополнительная надбавка, оплачиваемый отпуск, оплачиваемый больничный, доплата в пенсионный и социальный фонд и др.^[5]. Это находит свое отражение и в отношении самих россиян к методам мотивации трудовой

деятельности. По результатам исследования ВЦИОМ основная мотивация работать лучше для россиян — достойная оплата труда^[6]. При использовании денег как единственного способа мотивации новых сотрудников можно достичь приемлемого уровня соответствия стандартам, однако добиться отличных результатов невозможно^[7]. Поэтому в российских компаниях также уделяется существенное внимание нематериальной мотивации: наиболее популярные инструменты — это праздничные корпоративные мероприятия, обучение и публичная похвала успешных сотрудников^[8]. Использование именно комплексного характера инструментов мотивации трудовой деятельности персонала позволит российским компаниям развиваться и наиболее эффективно функционировать в условиях конкуренции.

^[1]Громова Н. В. Роль человеческого капитала в обеспечении конкурентоспособности современных компаний // Современная конкуренция. 2014 / 6 (48). URL: file:///Users/tamamgadzieva/chelovecheskogo-kapitalav-obespechenii-konkurentosposobnosti-sovremennyh-kompaniy.pdf (дата обращения: 10.02.2023).

^[2]Капелюшников Р. И. Экономический подход Гэри Беккера к человеческому поведению / Р. И. Капелюшников // США: экономика, политика, идеология. - 1993. - № 11. - С. 17-32

^[3]Беккер Г. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. М.: ГУ ВШЭ, 2003.

^[4]Поршнева А.Г., Румянцева З.П., Саломатин Н.А. Управление организацией. М: Издательство «ИНФРА-М», 2016. 650 с.

^[5]Русская школа управления. Как российские компании мотивируют сотрудников. URL: <https://uprav.ru/blog/kak-rossiyskie-kompanii-motiviruyut-sotrudnikov/> (дата обращения: 10.02.2023).

^[6]ВЦИОМ. Труд-2021: запрос на баланс жизнь/работа. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/trud-2021-zapros-na-balans-zhizn-rabota> (дата обращения: 10.02.2023).

^[7]Беленькая В.И., Карпова т.п Система мотивации сотрудников в организации: теоретический аспект // Вестник международного института рынка. 2020 № 1. С. 22-25.

^[8]Русская школа управления. Как российские компании мотивируют сотрудников. URL: <https://uprav.ru/blog/kak-rossiyskie-kompanii-motiviruyut-sotrudnikov/> (дата обращения: 10.02.2023).

Источники и литература

- 1) Беккер Г. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. М.: ГУ ВШЭ, 2003.
- 2) Беленькая В.И., Карпова т.п Система мотивации сотрудников в организации: теоретический аспект // Вестник международного института рынка. 2020 № 1. С. 22-25.
- 3) Громова Н. В. Роль человеческого капитала в обеспечении конкурентоспособности современных компаний // Современная конкуренция. 2014 / 6 (48). URL: file:///Users/tamamgadzieva/Desktop/rol-chelovecheskogo-kapitalav-obespechenii-konkurentosposobnosti-sovremennyh-kompaniy.pdf (дата обращения: 10.02.2023).
- 4) Капелюшников Р. И. Экономический подход Гэри Беккера к человеческому поведению / Р. И. Капелюшников // США: экономика, политика, идеология. – 1993. – № 11. – С. 17–32

- 5) Поршнева А.Г., Румянцова З.П., Саломатин Н.А. Управление организацией. М: Издательство «ИНФРА-М», 2016. 650 с.
- 6) ВЦИОМ. Труд-2021: запрос на баланс жизнь/работа. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/trud-2021-zapros-na-balans-zhizn-rabota> (дата обращения: 10.02.2023).
- 7) Русская школа управления. Как российские компании мотивируют сотрудников. URL: <https://uprav.ru/blog/kak-rossiyskie-kompanii-motiviruyut-sotrudnikov/> (дата обращения: 10.02.2023).