

**Былков Владимир Георгиевич,**  
д.э.н., профессор, Байкальский государственный университет,  
e-mail: BylkovVG@bgu.ru

**Харькина Валерия Сергеевна,**  
магистрант, Байкальский государственный университет,  
e-mail: kh.lera@mail.ru

## **ИССЛЕДОВАНИЕ ТИПОВ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ И АНАЛИЗ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ В КОМПАНИИ**

Bylkov V.G., Kharkina V.S.

## **RESEARCH OF THE TYPES OF MOTIVATION OF EMPLOYEES AND ANALYSIS OF THE MOTIVATION SYSTEM IN THE COMPANY**

**Аннотация.** В статье изучаются основные виды мотивации персонала, проводится сравнительный анализ систем стимулирования трудовой деятельности. Кроме того, изучаются мотивы и стимулы работников проектного офиса, а также анализируется действующая в компании система мотивации персонала.

**Ключевые слова:** мотивация персонала, стимулирование трудовой деятельности, типы мотивации.

**Abstract.** The article examines the main types of staff motivation, provides a comparative analysis of labor incentive systems. The motives and incentives of the employees of the project office are studied, and the system of personnel motivation in the company is analyzed.

**Keywords:** staff motivation, stimulation of labor activity, types of motivation.

Основная цель любой компании – получение максимальной прибыли. В условиях рыночной экономики компании конкурируют между собой за расширение рынка сбыта, количество клиентов. Одной из главных задач для предприятий является поиск эффективных способов управления трудом, которые обеспечат активизацию человеческого ресурса. Мотивация – это сложный процесс формирования у субъекта внутренних побудительных сил к действию под влиянием внешних стимулов и внутренних характеристик сознания [1].

Исследование типа мотивации персонала осуществлялось по методике диагностики трудовой мотивации [2]. В результате исследования 50 респондентов оценили десять вопросов-суждений, характеризующих отношение к работе с различных позиций. В научной литературе выделяют три основных типа мотивации: внутренняя, внешняя инструментальная и внешняя вынужденная мотивация [2]. Определено, что у работников преобладает внешняя инструментальная мотивация. Поэтому были определены характерные черты внешнего инструментального типа трудовой мотивации (табл. 1).

В компании активно выражены элементы экономической мотивации, такие как: ежемесячное и годовое премирование, материальная помощь, разовые поощрения за весомый вклад в развитие проекта, компенсация расходов за детский отдых, за найм жилья.

Таблица 1

## Сравнительный анализ типов внешней инструментальной мотивации

Критерии	Внешняя инструментальная мотивация		
	Экономическая мотивация	Статусная мотивация	Социальная мотивация
Сущность системы мотивации	Ориентация на экономические вознаграждения в различных формах	Ориентация на карьерный рост, власть, повышение статуса	Ориентация на общение, благоприятный социально-психологический климат
Тип стимула	Вознаграждение		
Эффективность стимула к труду	Ограниченная эффективность (так как зависит от соответствия внешних стимулов потребностям работников, а для ее поддержания необходимо постоянное совершенствование системы вознаграждений)		
Рекомендуемый стимул побуждения к труду	Формирование интереса к выполнению сложных заданий через систему оплаты труда	Развитие интереса к выполнению сложных заданий через делегирование полномочий, привлечение к принятию решений, постановке целей	Развитие интереса к выполнению сложных заданий через привлечение к рабочим группам
Формы вознаграждения	Обеспечение четкой связи оплаты с результатами труда (индивидуальными и коллективными), сложностью труда и уровнем квалификации. Развитие участия в прибылях и в собственности	Четкое обоснование критериев карьерного роста. Оценка руководителей по результатам работы руководимых подразделений. Развитие мотивации к росту профессионализма	Обеспечение условий для реализации мотивов причастности: развитие корпоративной культуры, систем морального поощрения

По итогам анализа можно сделать вывод, что действующая в компании система мотивации соответствует потребностям персонала. 94% респондентов полностью удовлетворены системой мотивации, 6% отметили, что систему можно улучшить, полностью не удовлетворенных нет.

В качестве рекомендаций предлагается проведение мониторинга потребностей персонала, совершенствование действующей системы мотивации по мере необходимости, что обеспечит активацию человеческого потенциала сотрудников, повысит производительность труда и конкурентоспособность предприятия.

### ЛИТЕРАТУРА

1. Озерникова Т.Г. Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2016. – 182 с.
2. Озерникова Т.Г. Управление трудовой мотивацией. Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2009. – 345 с.