

сти работников. Образование и развитие побудительных сил являются основой сложного процесса мотивации трудовой деятельности [1].

В трудовой сфере целесообразно будет отметить такой двигатель деятельности. Мотивы, т.е. то, что непосредственно побуждает людей к действиям, формируются на основе потребностей и оценки возможностей [2].

Мотив находится внутри человека и имеет персональный характер. Мотив определяет, что нужно сделать и как будет осуществлено это действие [3]. К примеру, мотивом успешной карьеры может быть стремление к профессиональному росту. При этом сотрудник в данных условиях стремится к удовлетворению своих потребностей в самоутверждении, реализации своих возможностей и получении высокого положения в организации, вместе с этим предопределяет этапы своих действий в соответствии с требованиями руководства.

Человек может браться за более легкую и понятную работу, а может сконцентрироваться на выполнении более сложной и трудоемкой задачи. Это зависит от того, насколько хорошо работник замотивирован. Исходя из этого, можно сказать, что человеческий фактор значительной степени определяет успех деятельности людей в организации. Поэтому, такая система, как мотивация трудовой деятельности персонала, требует постоянного внимания, анализа, совершенствования и контроля.

Мотивация-это побуждение человека или организации к изменению их состояния.

Трудовая мотивация является одним из видов мотивации и обуславливается значимостью проделанной сотрудником работы и ее полезностью. Анализируя труды ученых, мы делаем вывод о том, что существует несколько определений к понятию «трудовая мотивация». Они представлены в табл. 1.

Определение понятия «трудовая мотивация»

Автор	Понятие
Булкина Н.В.	Трудовая мотивация – это различного рода внешние воздействия, осуществляемые в процессе управления на персонал с целью получения желаемых результатов.
Савенков И.Е.	Трудовая мотивация – это метод воздействия на трудовое поведение работника с целью его мотивы [5].
Бердиев Т. А Ортиков Е. Ю.	Трудовая мотивация – призвание к тому, чтобы заинтересовать работника в труде, повысить его эффективность в производственном процессе.
Генкин Б.М.	Экономическая мотивация- предполагает оплату труда в соответствии с его количеством и результатами, а также в соответствии с отношениями собственности и принадлежности к определенной социальной группе [7].

Сотрудники НИИ Министерства труда и социального развития РФ создали систему «Мотивация персонала предприятия и удовлетворенность трудом». В основе методики лежит исследование структуры мотивации труда и ее связи с трудовым поведением работника. Выявление трех типов мотивации: ценностная, прагматическая и нейтральная. Глубина исследования позволяют определить степень удовлетворенности персонала и дать рекомендации по совершенствованию мотивации персонала [13].

1. Исмагилов, Н.С. Механизм мотивации персонала / Н.С. Исмагилов // Социальные науки и гуманитар. исслед. 2015. № 4. С. 25–28.
2. Серебренникова, М.С. Актуальные проблемы мотивации и стимулирования / М.С. Серебренникова, Н.Б. Фатеева // Аграрное образование и наука. 2015. № 4. С. 19–22.
3. Комарова, Н. Мотивация труда и повышение эффективности работы / Н. Комарова // Человек и труд. – 2015. – № 10. – С. 90–92.
4. Булкина, Н.В. Сущность стимулирования трудовой деятельности персонала / Н.В. Булкина // Вестник университета (Государственный университет управления). – 2014. – № 1. – С.151–154.
5. Савенков, И.Е. Понятие и сущность мотивации и стимулирования трудовой деятельности предприятия / И.Е. Савенков // Вестник Тверского государственного технического университета. Серия: Науки об обществе и гуманитарные науки. – 2014. – №1. – С.209–215.