

*Аверина С. А.*

*студентка*

*2 курс, институт экономики и управления*

*Северо-Кавказский федеральный университет*

*Россия, г. Ставрополь*

*Научный руководитель: Грузинова И. С.*

*Старший преподаватель кафедры «Государственное и муниципальное  
управление»*

## **ВЛИЯНИЕ ВНУТРИОРГАНИЗАЦИОННОЙ СРЕДЫ НА МОТИВАЦИЮ ТРУДА**

*Аннотация: в статье рассмотрена взаимосвязь социально-психологического климата внутри коллектива организации и факторов, которые связаны с мотивацией и стимулированием персонала. Обозначена важность правильного подхода руководителя к управлению системой мотивации персонала.*

*Ключевые слова: персонал, мотивация, стимулирование персонала, внутриорганизационный климат, управление персоналом.*

*Averina S. A.*

*student*

*2 course, Institute of Economics and management*

*North-Caucasus Federal University*

*Russia, Stavropol*

*Supervisor: Gruzinova I. S.*

*Senior Lecturer department «State and municipal administration»*

## **INFLUENCE OF THE INTERNAL ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT ON LABOR MOTIVATION**

*Annotation: the article considers the relationship of the socio-psychological climate within the organization team and factors that are associated with staff motivation and stimulation. The importance of the correct approach of the head to the management of the personnel motivation system is indicated.*

*Key words: personnel, motivation, staff incentives, intraorganizational climate, personnel management.*

В современных условиях главной целью руководителей организаций является повышение эффективности и конкурентоспособности этих самых организаций. Достижение повышения этих показателей невозможно без грамотно разработанной стратегии управления и работы с персоналом. Мотивация является главным фактором успешности управленческой деятельности. Правильно замотивированные сотрудники эффективнее выполняют задачи, которые ставят перед ними руководители. Все это обуславливает актуальность данной статьи.

Не только материальная составляющая лежит в основе стимулирования и мотивации труда. Она также включает в себя климат, сложившийся в коллективе в данный момент. Одним из важных элементов профессиональной мотивации считается степень удовлетворенности работника своей профессиональной деятельностью [2].

Взаимосвязь внутренней среды организации и производительности труда уже давно интересует ученых. Многие из них посвящали свои труды изучению мотивации. Так, основоположник школы «человеческих отношений», Э. Мэйо считал, что организация обладает единой социальной структурой, а задача менеджмента заключается в развитии плодотворных неформальных связей, влияющих на результаты деятельности. Проведенные им Хоторнские эксперименты показали, что такой фактор как потребность ощущать свою «принадлежность» к той или иной группе положительно влияет на результаты деятельности не только отдельного рабочего, но и всей организации в целом [4].

В структуру показателей, характеризующих внутриорганизационный климат, относят:

- отношения к делу;
- самоопределение личности;

- отношения к другим людям.

Тогда благоприятная среда внутри организации характеризуется следующими признаками [3]:

- доверие;
- лояльность руководства и сотрудников (коллектив может ссориться, но для внешнего окружения остаются единым организмом);
- высокая степень эмоциональной включенности;
- уважение друг к другу (сотрудники признают опыт, превосходство коллег, считаются с ними);
- ощущение безопасности;
- взаимопомощь и выручка.

В общем благоприятный внутриорганизационный климат характеризуется множеством составляющих, образующих позитивные взаимоотношения между сотрудниками, которые оказывают непосредственно благоприятное воздействие на эффективность организации.

В настоящее время не существует единой классификация факторов, которые оказывают влияние на мотивацию и стимулирование труда персонала организации, чаще всего их рассматривают как раздробленные элементы, тем или иным способом влияющих на мотивацию. Однако общепринятым считается деление на внутренние и внешние факторы.

Стиль руководства, организация трудового процесса, групповое давление на личность, половозрастной состав, психофизические и социальные качества сотрудников, количество членов коллектива, групповое давление на личность, наличие неформальных лидеров и характер выполняемой деятельности – все это относится к внутренним факторам, активно влияющим на формирование социально-психологической среды организации.

Рассмотрим подробнее стили руководства. Он оказывает непосредственное влияние на формирование внутриорганизационного климата организации. Руководитель может создать как благоприятный, спокойный, но продуктивный климат, так и сделать пребывание сотрудников на местах невыносимым.

Наиболее эффективным будет являться демократический (коллективный) стиль руководства. Руководитель, придерживающийся данного стиля, тщательно проникает в процесс управления персоналом. Сотрудники могут смело проявить инициативу и участвовать в обсуждении производственных задач, тем самым ощущая причастность к организации и свою значимость. [1]. В данном случае выполнение принятых решений контролируется всеми членами коллектива, а не только руководителем организации, сотрудники не боятся брать на себя ответственность и понимают, за что они ее понесут.

Сотрудники чувствуют уважение и доброжелательное отношение со стороны руководителя, они видят, что их интересы, потребности и мнения учитываются, с ними общаются, используя советы и рекомендации. При демократическом стиле развиваются общительность, сплоченность коллектива, доверительные взаимоотношения, позитивный настрой и дружелюбность, люди получают удовлетворение от своей работы. Все это способствует развитию и установлению благоприятного социально-психологического климата в организации. Однако реализация демократического стиля возможна только при определенных личностных навыках и качествах, у руководителя должны быть сильно развиты интеллектуальные, организаторские и коммуникативные способности, которые помогли бы реализовать демократический стиль максимально эффективным.

Социально-психологический климат представляет собой интегральное состояние группы, которое включает в себя комплекс разных

характеристик, поэтому измерить его по какому-либо одному показателю невозможно [2].

Состояние внутриорганизационной среды можно оценить по следующим показателям:

- уровень текучести кадров;
- количество опозданий и прогулов;
- производительность труда;
- выполнение работы в срок или с задержкой;
- качество выпускаемой продукции или оказываемых услуг;
- частота случающихся конфликтов;
- частота перерывов в работе и др.

Как уже было сказано выше роль руководителя в формировании климата внутри организации большая, если не самая главная. От стиля руководства зависит текучесть кадров. Если она высока, то невозможно сформировать сплоченный коллектив и взаимовыручку. Все это приведет к снижению производительности труда и соответственно к снижению эффективности и конкурентоспособности организации.

На внутриорганизационную среду так же влияют и факторы внешней среды, такие как обстановка в обществе, стабильность политической жизни, экономическая стабильность, уровень жизни населения. Поскольку факторы внешней среды в современном мире поддаются постоянным изменениям, то менеджмент предъявляет все больше требований как к руководителю организации, так и к менеджерам и признает ценность ситуационного подхода к управлению, заключающегося в умении правильно интерпретировать сложившуюся ситуацию и выбрать самые эффективные приемы и методы воздействия в условиях данной конкретной сложившейся ситуации.

В современных быстроменяющихся условиях эффективность деятельности организации зависит прежде всего от четкой и слаженной

работы коллектива. В этой связи главная роль отводится, прежде всего, руководителю, задающему организационную культуру и подающему непосредственный пример. От его профессиональных и личных качеств зависит выбор правильного стиля руководства, способного воздействовать на динамику развития организации и формирование внутриорганизационного климата. Комплекс мероприятий, включающий обучающие, мотивационные и развивающие методы, позитивная сложившаяся атмосфера улучшит социально-психологический климат и снизит текучесть кадров, а значит повысит мотивацию сотрудников и производительность труда.

#### **Использованные источники:**

1. Коробко, В. И. Теория управления: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / В. И. Коробко. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 383 с.
2. Лымарева О.А. Социально-психологический климат, как один из важных факторов влияния на удовлетворенность трудом и мотивацию персонала // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2016. – №11. – С. 45-50.
3. Моисеенко Н. В., Рицман С. В. Влияние социально-психологического климата на эффективность деятельности организации // Профессиональная ориентация. – 2019. – № 2. – С. 74 – 88.
4. Википедия, свободная энциклопедия / [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org>.